

Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz

Manual de capacitación para participantes



FEDERACIÓN
LUTERANA
MUNDIAL

© Federación Luterana Mundial, 2020

Publicado por la Federación Luterana Mundial – Una comunión de iglesias

Route de Ferney 150, Apartado de correos 2100, 1211 Ginebra 2, Suiza

Diseño: Anastasia Anhelovska

Concepto: Departamento de Teología, Misión y Justicia

Fotos: FLM/Ben Gray

ISBN 978-2-940642-29-8

PREFACIO

En 2020, una pandemia mundial no solo trastocó nuestra vida, porque las restricciones de respuesta al impacto de la COVID-19 requieren distanciamiento físico, también dificultó aún más el acercamiento a otras personas. Colectivamente, gente del mundo entero experimentó enormes tensiones de orden psicosocial, emocional y espiritual. Los conflictos y la violencia en el hogar y otros sitios a menudo pasaron desapercibidos al ojo público. Debido a que los medios se centran en la crisis sanitaria y económica, puede darse que las causas subyacentes de los conflictos ya no reciban suficiente atención. De ahí que constatemos que el extremismo violento, las guerras culturales y otras formas de conflicto sigan existiendo. Cuando la animosidad y el odio predominan en nuestra sociedad, incluso si somos afirmadas, afirmados e instruidos por algunas lideresas y líderes políticos, causan mucho daño y disparan la señal de alarma para que ciudadanas y ciudadanos de todas las edades y clases sociales estén alerta y dispuestos a contrarrestar la hostilidad con un mensaje de paz y esperanza.

La Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz está destinada ante todo a equipar a personas jóvenes con las herramientas necesarias para abordar las diversas formas de conflicto y contribuir a la construcción de la paz. Tanto la primera capacitación que tuvo lugar en Israel/Palestina en 2017 como la siguiente de 2019 en Estonia permitieron a la FLM profundizar y ampliar la pertinencia del manual correspondiente para que pueda adaptarse a contextos de distintas partes del mundo. Aunque la problemática particular en términos de conflicto y paz difiere, existe una constante: las personas jóvenes son agentes del cambio positivo y no solo para el futuro, pues desempeñan un papel significativo en el presente.

La juventud aporta una visión fresca, inspiración, creatividad y una amplia gama de dones en lo que se refiere a analizar los conflictos y promover la paz. Asimismo, ve los vínculos que existen entre la dura labor en favor de la paz en términos de los derechos humanos, la justicia de género y el desafío permanente del cambio climático. Muchas personas jóvenes son nativas digitales y tienen la capacidad de navegar con ojo crítico por las nuevas tecnologías y el paisaje mediático. En el mundo plagado de desinformación e información errónea de hoy en día, la juventud está alerta para detectar noticias falsas y reconocer la importancia que revisten los relatos verídicos en medio del creciente conflicto en las redes sociales.

La FLM incluye una creciente comunidad de personas jóvenes que sirven de mensajeras de la paz, no solo en la comunión luterana, sino también en la estrecha colaboración con asociados relacionados que trasciende etnicidades, religiones y edades. Existen varios puntos de entrada para incorporarse a esa labor, por ejemplo, en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 sobre

paz, justicia e instituciones sólidas. Se pueden encontrar otros vínculos apoyando las iniciativas de paz en América Latina, o bien, la labor relativa a la cohesión social que se lleva a cabo en los campos de personas refugiadas de África y Oriente Medio. A la luz de las crecientes discusiones sobre cómo mejorar el nexo entre labor humanitaria, desarrollo y paz, se reconoce cada vez más que el rol de la juventud junto con el rol de la mujer son críticos en lo que respecta a encontrar soluciones de largo plazo para superar conflictos. Aumenta la preocupación común acerca de las distintas sombras del populismo y el nacionalismo que promueven políticas de exclusión en América del Norte, Europa y Asia generando conflictos sociales.

A la luz de las dificultades y oportunidades de un mundo que reclama la paz, agradecemos la labor pionera de quienes contribuyeron a este manual y apreciamos la labor actual de desarrollo de recursos destinados a apoyar las iniciativas de paz en y a través de la FLM junto con nuestros asociados relacionados. En las referencias de la presente edición se añadieron nuevos recursos para sustentar el pensamiento posterior y los siguientes pasos prácticos. También nos alegra saber que el material se tradujo en distintos idiomas para que más personas jóvenes tengan acceso a las ideas que se proponen en este manual y las adapten a los respectivos contextos en los que viven.

En relación con el tema del Día Internacional de la Paz 2020 “Forjando la paz juntos”, las palabras de Jesús son hoy aún más pertinentes para nosotras y nosotros: “Bienaventurados los pacificadores, porque ellos serán llamados hijos de Dios” (Mateo 5.9). Visto que la construcción de la paz se ha visto interrumpida una y otra vez en oleadas sucesivas, podemos sentirnos agotadas, agotados o impotentes. Muchas personas aún están llorando la pérdida de seres queridos o medios de vida. Incluso las más resilientes y aquellas que abogan por enmendar los males de nuestro mundo pueden sentirse cansadas. No obstante, las palabras de bendición de Jesús nos fortalecen para trabajar por la paz a fin de superar un trastorno tras otro. Hijas e hijos de Dios, estamos llamados a la constante labor de forjar la paz juntos por el bien de todas aquellas personas que están estresadas, que sufren y que anhelan la justicia, la paz y la reconciliación en el hogar, en el respectivo país y, en definitiva, en esta vida y la vida por venir.

Eva Christina Nilsson
Directora del Departamento de Teología, Misión y Justicia

Índice

TEMA I: COMPRENSIÓN DE LA PAZ Y EL CONFLICTO 11

Módulo 1 – Comprensión de la paz: visiones de la paz 12

Introducción a la paz.....12

Profundización: conceptos de paz y de construcción de la paz.....13

Reflexión y resumen.....19

Módulo 2 – Comprensión del conflicto, sus efectos y SUS dinámicas: visiones de la paz..... 20

Introducción al conflicto20

Profundización: Escalada y desescalada del conflicto.....23

Reflexión y resumen.....29

TEMÁ II: ANÁLISIS DEL CONFLICTO 33

Módulo 3 – Causas, capas y cartografía del conflicto 35

Introducción a las causas de conflicto35

Profundización I: Las capas del conflicto.....36

Profundización II: Cartografía del conflicto41

Reflexión y resumen.....47

Módulo 4 – Ahondando más: Conflictos y derechos humanos 50

Introducción a los derechos humanos.....50
Profundización I: Derechos humanos y discriminación55
Profundización II: Género y construcción de la paz59
Profundización III: Los derechos humanos en contexto64
Reflexión y resumen.....65

TEMÁ III: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS 67

Módulo 5 – La fe como base de construcción de la paz..... 68

Introducción al tema: Religión y construcción de la paz.....68
Profundización I: Religión y efectos nocivos73
Profundización II: ¿Guerra justa o pacifismo? Un desafío para las personas de fe...76
Profundización III: Compromiso interreligioso por la paz79
Reflexión y resumen.....82

Módulo 6 – La negociación y La mediación como herramientas para Resolver conflictos 85

Introducción al enfoque de la solución de problemas85
Profundización I: La importancia de la comunicación88
Profundización II: La negociación90
Profundización III: Mediación93
Reflexión y resumen.....96

Referencias 98

INTRODUCCIÓN

¡Bienvenidas y bienvenidos a la capacitación para mensajeras y mensajeros de la paz! Es genial que quieran aprender sobre la solución de conflictos y la construcción de la paz. El presente manual les ayudará a completar con éxito la capacitación en su respectivo contexto y a actuar como un mensajero o una mensajera de la paz que utiliza los conocimientos, las competencias y las redes de la capacitación para promover la paz y abogar por ella dentro y fuera de su respectiva comunidad.

Esta capacitación para mensajeras y mensajeros de la paz comprende los tres temas y seis módulos que se indican a continuación.

1. Comprensión de la paz y el conflicto: Adquirirán una comprensión más profunda de la paz (Módulo 1) y del conflicto (Módulo 2) como conceptos básicos.

2. Análisis del conflicto: Discutirán las causas del conflicto y aprenderán a analizar y cartografiar conjuntamente los conflictos (Módulo 3). También explorarán el vínculo que existe entre conflicto y derechos humanos, además de descubrir la forma de participar en la lucha contra las violaciones de esos derechos (Módulo 4).

3. Solución de conflictos: Reflexionarán acerca de la religión como base de construcción de la paz y se inspirarán en la trayectoria que les llevará a convertirse en pacificadoras y pacificadores activos trascendiendo las fronteras religiosas (Módulo 5). También adquirirán competencias prácticas en materia de solución de conflictos que les permitirán abordarlos de forma constructiva en su vida cotidiana (Módulo 6).

La presente capacitación para mensajeras y mensajeros de la paz aborda el conflicto a distintos niveles. Ustedes discutirán del conflicto de **macronivel** que afecta a grandes poblaciones, tales como los conflictos políticos entre distintos Estados o los conflictos estructurales dentro de un país

(por ejemplo entre la población mayoritaria y los grupos minoritarios). A lo largo de toda la capacitación, explorarán la manera en que podrán participar activamente en la promoción de la paz y abogar por ella en su respectivo contexto (ver módulos 4 y 5). Al mismo tiempo, discutirán sobre el conflicto de **micronivel**, ya sea entre personas o grupos pequeños como las familias o las comunidades religiosas. Asimismo, llegarán a conocer su propio comportamiento en situaciones de conflicto y adquirirán las competencias de comunicación, negociación y mediación que les ayudarán a resolver conflictos personales en forma constructiva en su vida cotidiana (ver Módulo 6).

En esta capacitación para mensajeras y mensajeros de la paz se aplica un enfoque de aprendizaje experimental (aprender haciendo) que se basa en los cuatro componentes representados por los símbolos siguientes.



EXPERIMENTACIÓN – Comenzar por el acto de experimentar algo; por ejemplo, mediante actividades y juegos interactivos.



REFLEXIÓN – Compartir las observaciones, reacciones y sentimientos propios sobre la experiencia o discutir varios insumos temáticos que se basan en sus distintas perspectivas y el respectivo contexto.



CONCEPTUALIZACIÓN – Recabar algunos antecedentes a través de insumos temáticos que se basan en ideas de la investigación sobre la paz y la teología que les ayudarán a encontrar patrones y a conceptualizar su aprendizaje.



APLICACIÓN – Aplicar su aprendizaje y practicar las competencias adquiridas; por ejemplo, en ejercicios y juegos de roles, o bien, adaptando el aprendizaje al propio contexto.

El diseño de la capacitación sigue un enfoque participativo. Por un lado, proporciona insumos temáticos de conocimiento sobre distintos temas relativos a la paz y el conflicto, el análisis y la solución de conflictos. Por el otro, esta capacitación para mensajeras y mensajeros de la paz desarrolla los propios conocimientos y depende de la activa participación de cada una y cada uno de ustedes. Participantes, facilitadoras y facilitadores son un recurso clave, tanto si es la primera vez que participan en temas relativos a la paz y el conflicto como si son expertos en la construcción de la paz.

Les auguramos que esta capacitación sea fuente de inspiración con muchas ideas nuevas, debates fructíferos y buen compañerismo. ¡Empecemos!

TEMA I
COMPRENSIÓN DE LA
PAZ Y EL CONFLICTO



MÓDULO 1 – COMPRENSIÓN DE LA PAZ: VISIONES DE LA PAZ

¿De qué se trata? Todo este módulo versa sobre la paz porque es el objetivo que queremos alcanzar cuando hablamos de solución del conflicto y construcción de la paz. La restauración y el mantenimiento de la paz a micronivel y, en última instancia, a macronivel, es nuestro objetivo y la finalidad del presente manual es equiparnos con los conocimientos, herramientas y competencias que hacen falta. El primer paso de esta trayectoria es saber qué entendemos realmente cuando hablamos de “paz”. En este módulo reflexionaremos sobre nuestra comprensión de la paz y llegaremos a saber que puede entenderse de forma diferente en distintos contextos y situaciones.

Nos preguntaremos: ¿Cómo entendemos la paz? ¿Cuáles son nuestras visiones de la paz? ¿Por qué la paz se entiende en forma diferente en distintos contextos y situaciones? ¿Cuáles son los conceptos centrales de paz? ¿De qué manera y a qué niveles podemos participar en la construcción de la paz?

Los haremos en este orden

- Introducción a la paz
- Profundización: Conceptos centrales de paz

Introducción a la paz



ACTIVIDAD: MI VISIÓN DE LA PAZ¹

Dedicar 20 minutos a leer los textos y dar una mirada a las fotos. Elegir el ejemplar que mejor refleja su propia visión de la paz; por ejemplo, aquello que a su entender constituiría un futuro pacífico. Reflexionen sobre el ejemplar en cuestión y respondan a la pregunta: ¿Cómo interpreto personalmente la palabra paz? Escriba su(s) respuesta(s) en una hoja de papel resumiéndola(s) en una o dos frases.



DEBATE EN PLENARIO: NUESTRAS VISIONES DE LA PAZ

Luego, compartan su visión de la paz con el resto del grupo y pinchen su definición en el tablero. Entablen el debate con los demás, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿En qué varían las respectivas definiciones de paz?
- ¿Por qué dichas visiones pueden ser diferentes?

Profundización: conceptos de paz y de construcción de la paz



INSUMO TEMÁTICO: CONCEPTOS DE PAZ Y DE CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ

Durante el debate, probablemente hayan comprobado que la palabra “paz” puede ser entendida de maneras bastante distintas. En las investigaciones relativas a la paz hay distintos conceptos y un debate constante sobre la mejor forma de definirla.

¿La paz es algo más que la ausencia de guerra?

La cuestión de saber si la paz debería considerarse algo más que la ausencia de guerra es tema de un amplio debate. En la diplomacia internacional, el establecimiento de la paz se refiere principalmente al cese de hostilidades y violencia física en zonas propensas a conflictos. Pero incluso si se puso fin a los actos de guerra y se firmó un acuerdo de paz, en la mayoría de los países subsisten los problemas de desigualdad social, injusticia y discriminación. ¿Pueden realmente considerar que esa situación es pacífica? Muchas personas discreparán. En la década de 1960, Johan Galtung, investigador de la paz, criticó la estrechez de la comprensión de la paz como la simple ausencia de violencia física que, por entonces, predominaba en la esfera internacional. Galtung calificó esa paz de “paz negativa”, pues solo la define en términos negativos, es decir, como la inexistencia de algo, en lugar de la existencia de algo. Según él, esa noción de paz negativa califica erróneamente pacíficas a aquellas sociedades marcadas por injusticias sociales como la pobreza, el hambre, la discriminación, la desigualdad en la distribución de recursos, etc. Asimismo, califica todo lo anterior de “violencia estructural” porque esas condiciones también dañan a los seres humanos y les impiden alcanzar su pleno potencial, aunque a menudo sea menos visible

que la violencia física. **Galtung sostiene que en sentido positivo, la paz no es simplemente la ausencia de violencia física, sino también de violencia estructural, es decir, la existencia de justicia social: libertad, igualdad y justicia.**

¿Cómo podemos lograr una paz duradera?

Galtung alega que en sentido negativo, la paz nunca puede ser sostenible porque solo apunta a la consecuencia más visible del conflicto destructivo: la violencia física. De ahí que al esforzarse por la paz negativa no se aborden las injusticias sociales como raíces de conflictos. Por lo tanto, lograr la paz negativa solo puede ser un primerísimo paso pequeño hacia la paz duradera. Esforzarse por la paz positiva resolviendo las causas subyacentes del conflicto debe seguir, o idealmente, debe proceder antes que haya una escalada del conflicto en términos de guerra y violencia física.

La paz no es un concepto estático, sino más bien un proceso largo y complejo. En el camino hacia la paz sostenible, se pueden identificar distintos pasos midiendo la disminución de la violencia y el aumento de la justicia social. La construcción de la paz no termina con la firma de un acuerdo de paz, pues se trata de una obra permanente que abarca a la sociedad en su conjunto.

La construcción de la paz a distintos niveles

En el Programa de Paz de las Naciones Unidas de 1992, la construcción de la paz se describe como un instrumento que se puede aplicar en todas las etapas del conflicto y también como una medida preventiva en sociedades relativamente pacíficas. **La construcción de la paz comprende todas las actividades que la promueven y tiene por objetivo superar la violencia**

“La paz, en el sentido de ausencia de guerra, es de poco valor para alguien que se muere de hambre o de frío. No eliminará el dolor de la tortura infligida a un preso de conciencia, ni consolará a quienes pierden a sus seres queridos en inundaciones causadas por la insensata deforestación de un país vecino. La paz solo puede durar allí donde los derechos humanos se respetan, donde la gente está alimentada y donde personas y países son libres”.

Discurso del Premio Nobel de la Paz, Su Santidad el XIV Dalái Lama, 11 de diciembre de 1989*

* N. de T. Salvo indicación contraria, traducción libre de las citas.



física y estructural de la sociedad. Engloba los niveles estructural, relacional e individual. La construcción de la paz apunta a terminar con la injusticia social y las violaciones de los derechos humanos como raíces de conflictos destructivos. En dicha construcción se despliegan esfuerzos para transformar la relación entre las partes en conflicto mediante procesos de reconciliación en los cuales se abordan conjuntamente los problemas que emanan del pasado y se construye la confianza. El objetivo de la construcción de la paz es cambiar las actitudes y el comportamiento individuales rompiendo estereotipos y poniendo fin a la discriminación. Además, fortalece la capacidad de las personas de crear la paz en su respectiva comunidad.

Podemos identificar tres niveles (“vías”) en los que tiene lugar la construcción de la paz.¹¹

ALTO LIDERAZGO

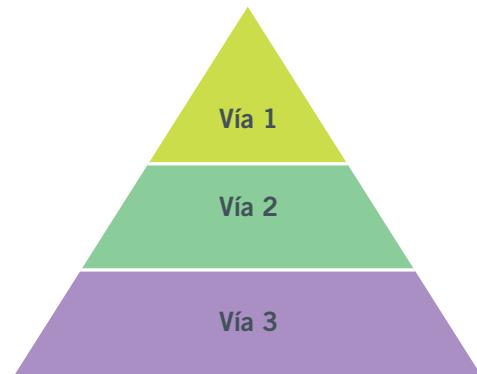
- Lideresas y líderes políticos de alto nivel (a veces también militares y religiosos) con gran visibilidad y poder decisorio.
- Cantidad: pocos

LIDERAZGO INTERMEDIO

- Élite influyentes con una visibilidad media que tienen el potencial de influir directamente en las decisiones políticas (por ejemplo, lideresas y líderes étnicos o religiosos, académicas y académicos, intelectuales, lideresas y líderes de ONG humanitarias).
- Cantidad: algunas

NIVEL DE BASE

- Personas comunes que participan en la comunidad, ONG locales, grupos de mujeres o de jóvenes también locales, etc. (por ejemplo, lideresas y líderes indígenas, activistas, lideresas y líderes de la juventud y personas dedicadas).
- Cantidad: muchas



Si bien esta pirámide de la construcción de la paz se refiere a conflictos internacionales, se puede adaptar fácilmente a otros conflictos, pues las tres vías están presentes en la mayoría de los contextos. Ya sea que se trate de un conflicto en un país o en una pequeña comunidad, en muchos casos existe una élite, algunas lideresas y algunos líderes de nivel medio y personas comunes que se ven afectadas por el conflicto. Incluso en el seno de las familias, suelen ser los padres que toman las decisiones respecto a un conflicto, pero no las hijas ni los hijos. Más adelante veremos cómo abordar estos tipos de asimetría del poder. Aquí cabe señalar que **una paz duradera no es solo tarea de quienes toman decisiones, sino una tarea y un proceso estratificados de personas de todos los niveles de la sociedad, ¡incluidas e incluidos ustedes!**

Recuadro de información: De la paz negativa a la paz positiva – El caso de Colombia

En Colombia, el conflicto armado entre las fuerzas armadas y varios grupos guerrilleros afectó brutalmente por decenios a ese país sudamericano y a su pueblo. Murieron más de 200.000 personas y otras 15.000 están desaparecidas. A causa de la guerra de guerrillas hubo millones de personas desplazadas. Los frecuentes actos de sabotaje dejaron a cientos de miles sin agua potable y electricidad. La mayoría de las personas muertas o desplazadas eran civiles. Gran parte del conflicto fue financiado por secuestros con fines de lucro y el comercio de drogas.

En 2012, en la Habana, Cuba, se entablaron conversaciones de paz entre el gobierno colombiano y la Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), el principal grupo guerrillero. Tras años de negociaciones, ambas partes llegaron finalmente a un histórico acuerdo de paz en 2016. Después de una ligera revisión debido al fracaso del referéndum, el acuerdo de paz fue ratificado por el Congreso Colombiano en noviembre de ese mismo año.

Si bien la ratificación política puso oficialmente fin al conflicto violento, aún quedan muchos pasos que dar en las tres vías del acuerdo de paz a fin de implementarlo y lograr una paz duradera. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), casi tres de cada 10 personas viven por debajo del umbral de la pobreza, muchas sufren por falta de agua potable y apta para el consumo, saneamiento, vivienda adecuada, alimentación suficiente, ropa de abrigo y educación. Otros problemas acuciantes son la acaparamiento de tierras y las violaciones de derechos humanos que han afectado sobre todo a la población indígena que vive en zonas rurales. En el marco de la labor en pro de una paz que sea justa y equitativa para todas y todos, en el programa de Colombia del FLM Servicio Mundial se trabaja a nivel de base con las comunidades rurales más afectadas por el conflicto armado. En dichas comunidades se imparte capacitación en derechos humanos, derechos de tierras y derecho internacional a fin de asegurar que la tierra sea restituida a comunidades vulnerables para que puedan reconstruir su vida y medios de subsistencia con el propósito de lograr una paz sostenible.¹¹¹



Participantes en la Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz, 2017. Foto: Ben Gray

Otras lecturas

- Más información sobre Johan Galtung y su distinción entre paz negativa y paz positiva en: Grewel, Baljit Singh (2003) – Johan Galtung: Negative and Positive Peace, School of Social Science, Auckland University of Technology. www.activeforpeace.org/no/fred/Positive_Negative_Peace.pdf
- El Instituto para la Economía y la Paz estableció el Índice de Paz Global que mide la paz negativa: <https://www.esglobal.org/indice-de-la-paz-global-2020/>
- A partir de ese índice, en 2016, el Instituto para la Economía y la Paz creó un marco para medir también la paz positiva – Positive Peace Report 2016. A Compilation of the leading research on positive peace and resilience, www.visionofhumanity.org/app/uploads/2017/02/Positive-Peace-Report-2016.pdf
- Naciones Unidas – Texto completo de “Un programa de paz – Diplomacia preventiva, establecimiento de la paz y mantenimiento de la paz – Informe del secretario general, presentado de conformidad con la declaración aprobada el 31 de enero de 1992 en la Reunión en la Cumbre del Consejo de Seguridad <https://digitallibrary.un.org/record/144858>
- Más información sobre la construcción de la paz y la ONU con otros enlaces en: Oficina de Apoyo a la Consolidación de la paz <https://www.un.org/ruleoflaw/es/un-and-the-rule-of-law/peacebuilding-support-office/>
- Información de antecedentes sobre la pirámide de la construcción de la paz de John Paul Lederach en: Yael Ohana (ed.), T-KIT. Youth transforming conflict (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2013), Chapter 3: Understanding conflict, 70-73, <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-12-youth-transforming-conflict>



DEBATE EN PLENARIO: ¿QUÉ ES LA PAZ?

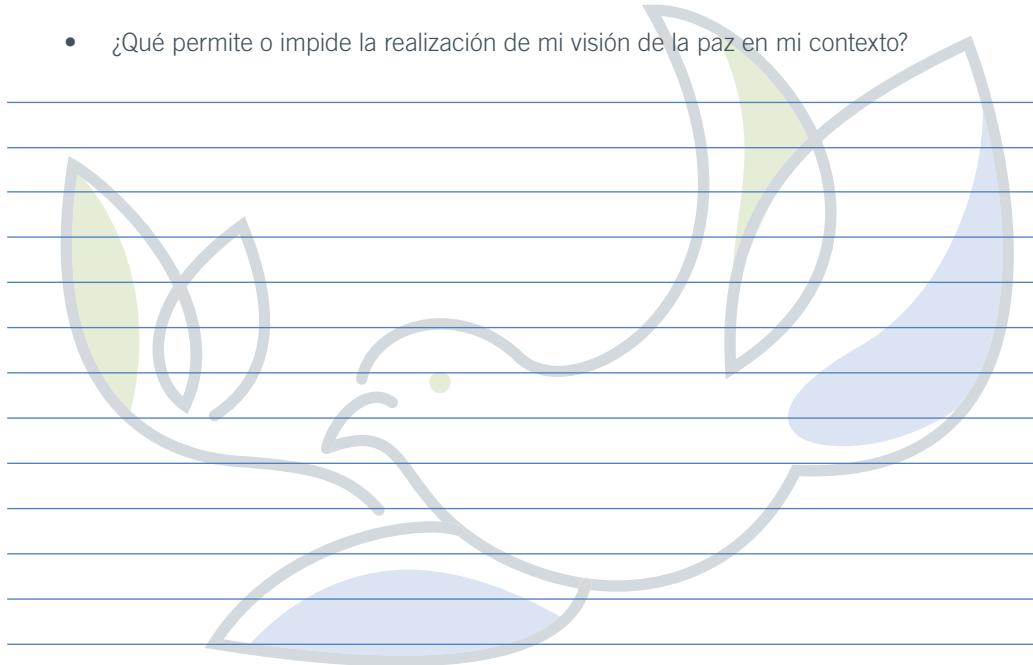
Basándose en el insumo temático, todo el grupo entabla el debate, teniendo en cuenta las preguntas siguientes.

- ¿Pueden pensar en otros ejemplos de paz negativa (como la “ausencia de...”) y de paz positiva (como la “existencia de...”) en su contexto?
- ¿Por qué es importante tener una visión de la paz?

Reflexión y resumen

Reflexión individual sobre lo que se ha escuchado y discutido, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Cómo incide mi contexto en mi forma de entender la paz?
- ¿Qué permite o impide la realización de mi visión de la paz en mi contexto?



MÓDULO 2 – COMPRESIÓN DEL CONFLICTO, SUS EFECTOS Y SUS DINÁMICAS: VISIONES DE LA PAZ

¿De qué se trata? Este módulo versa sobre el conflicto, porque tenemos que abordarlo de forma constructiva cuando trabajamos por la paz. Antes de resolver así un conflicto, debemos saber en qué consiste realmente y qué efectos y consecuencias puede tener. También, exploraremos cómo se genera la escalada del conflicto y a qué punto es mejor intervenir para desescalar conflictos destructivos y establecer la paz.

Nos preguntaremos: ¿Cómo entendemos el conflicto? ¿Cuáles son nuestras asociaciones y experiencias negativas y positivas del conflicto? ¿Qué efecto puede tener el conflicto? ¿Cómo puede darse una escalada del conflicto? ¿Cuándo y cómo conviene mejor intervenir para desescalarlo?

Lo haremos en este orden

- Introducción al conflicto
- Profundización: Escalada y desescalada del conflicto

Introducción al conflicto



ACTIVIDAD: EL ENEMIGO DE PAPEL

El facilitador o la facilitadora le entregará a cada una y cada uno de ustedes una hoja de papel. Imaginen que esa hoja es alguien con quien están en conflicto. Entonces, sigan adelante y hagan lo que quieran con ella.

Luego, muéstrenla al resto del grupo y expliquen lo que hicieron. Pregúntenle a los demás si la palabra “conflicto” les suscita sentimientos positivos o negativos y por qué.



INSUMO TEMÁTICO: ¿EL CONFLICTO ES SIEMPRE MALO?

- La mayoría de la gente percibe el conflicto como algo esencialmente negativo, algo desagradable que es preciso prevenir o evitar. Los conflictos pueden destruir relaciones, perturbar a comunidades e incluso conducir a una violencia mortal y a la guerra. Ahora bien, si lo miramos más de cerca, podemos ver que el conflicto en sí no es malo ni destructivo, pero sí lo es nuestra respuesta. El conflicto se puede definir simplemente como la diferencia de posición entre dos o más personas, grupos o Estados. De ahí que el conflicto sea una parte natural e inevitable de nuestra vida y un fenómeno social de la cotidianidad. El conflicto en sí no es negativo ni positivo. **Antes bien, es la forma en que lo manejamos que lo transforma en una experiencia negativa y destructiva, o bien, en una posibilidad de crecimiento positiva y constructiva.**

“El conflicto es inevitable, pero el combate es opcional”.

Max Lucado

El conflicto tiene el potencial positivo de actuar como un motor de cambio social. Es una herramienta necesaria para hacer avanzar la sociedad, por ejemplo, cuando la gente se manifiesta por una mayor justicia e igualdad social, independientemente del sexo, la condición social, la etnia o cualquier otra diferencia. En las décadas de 1950 y 1960, el Rev. Dr. Martin Luther King, pastor bautista y activista estadounidense que luchó por los derechos civiles, afrontó abiertamente a los líderes y a toda la sociedad de Estados Unidos respecto a las leyes de segregación racial vigentes en el país. A fin de lograr el cambio, provocó un conflicto abierto mediante la desobediencia civil no violenta. Según Lewis Coser (1956), el conflicto puede desenmascarar las estructuras de desigualdad del poder y obrar para redistribuirlo. A nivel individual e interpersonal, el conflicto puede ayudarnos a desarrollar nuestra identidad e independencia, así como a fortalecer las relaciones.^{IV}

- Los conflictos surgen a distintos niveles, en el micronivel se pueden desarrollar entre personas o pequeños grupos, y en el macronivel pueden darse entre distintos grupos sociales de un país, entre Estados, sin olvidar aquellos de carácter político que pueden estallar entre grupos a escala nacional o internacional. De ahí que no podamos eliminar el conflicto, sino asegurarnos de aprender a manejarlo de forma constructiva. **En los enfoques constructivos para hacer frente al conflicto se abordan sus raíces y se promueven medidas no violentas.** A fin de abordar esas raíces, primero tenemos que comprender el conflicto en cuestión. Por eso, en este capítulo aprenderán más sobre los efectos y dinámicas del conflicto. Luego, podremos avanzar hacia el análisis del conflicto y, por último, la solución.



PEQUEÑOS GRUPOS: MIS EXPERIENCIAS PERSONALES CON EL CONFLICTO – PARTE 1

Cada cual dedica cinco minutos a anotar dos conflictos que haya experimentado en el pasado: uno que se podría resolver y otro que no.

Dividirse en grupos de tres personas y empezar por los respectivos conflictos que no se podrían resolver. Dedicar 10 minutos a compartir las respectivas experiencias haciéndose las preguntas siguientes.

- ¿De qué manera tú y las demás personas involucradas hicieron frente al conflicto?
- ¿Cuáles fueron las consecuencias?

A partir de las respectivas experiencias, reflexionar conjuntamente sobre el tipo de efectos negativos que pueden tener los conflictos y anotarlos.

Después, dedicar otros 10 minutos para hablar de los respectivos conflictos que se podrían resolver, usando las mismas preguntas y, a partir de las respectivas experiencias, reflexionar conjuntamente sobre el tipo de efectos positivos que pueden tener los conflictos y anotarlos.



DEBATE EN PLENARIO: EFECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DEL CONFLICTO

Compartir las respuestas de los grupos pequeños con el resto. Discutir conjuntamente su aporte y sus respuestas a las preguntas siguientes.

- ¿Por qué a veces resulta difícil comprender el conflicto de forma positiva?
- Si tenemos en cuenta su potencial positivo y negativo, ¿cómo cambia nuestro enfoque de hacer frente al conflicto?

Profundización: Escalada y desescalada del conflicto



INSUMO TEMÁTICO: ESCALADA Y DESESCALADA DEL CONFLICTO

Los efectos negativos del conflicto se vuelven cada vez más devastadores cuando este se agrava y experimenta una escalada que da lugar a división y violencia. Existen varias herramientas de solución de conflictos que se pueden emplear para limitar o prevenir esas consecuencias destructivas y lograr la desescalada de conflictos. Ahora bien, no todas esas herramientas tienen la misma utilidad en todas las situaciones de conflicto. La herramienta más idónea depende de saber hasta qué punto ha llegado la escalada del conflicto en cuestión. **Existen distintos modelos que pueden ayudarnos a determinar el nivel de la escalada del conflicto y a decidir de qué forma y con qué fuerza la intervención ha de ajustarse a ese nivel.**

Escalada del conflicto: el modelo de la escalera

El modelo de Friedrich Glasl relativo a la escalada del conflicto es el más conocido. Se puede aplicar tanto a conflictos personales, que tienen lugar en el micronivel, como a conflictos políticos que ocurren en el macronivel.⁹ **Glasl considera la escalada del conflicto como un descenso a formas cada vez más profundas, primitivas e inhumanas del mismo.** De ahí que las nueve etapas de su modelo a menudo se llamen escalones. Cuanto más aumenta la escalada del conflicto, más nos deslizamos escalera abajo. El modelo consta de tres niveles principales que se dividen en tres etapas.

Nivel 1 (ganar-ganar) – En las tres primeras etapas, las partes en conflicto se centran en el asunto conflictivo. Este nivel se denomina ganar-ganar porque las partes se esfuerzan por encontrar una solución que sea beneficiosa para ambas.

1. **Endurecimiento:** Las distintas posiciones chocan entre sí. Aunque las partes en conflicto están enojadas y son conscientes de las tensiones pendientes, se comprometen a resolver el conflicto.
2. **Debates y polémicas:** Las opiniones se polarizan. Las partes en conflicto vuelven a pensar en blanco y negro, y solo escuchan lo que quieren escuchar. Cada parte tiene una percepción cada vez mayor de su propia superioridad. La comunicación se endurece hasta llegar a ataques verbales. Aun así, las partes siguen tratando de mantener su relación, hablándose.

3. Acciones y no palabras: Los interlocutores de las partes en conflicto consideran que seguir discutiendo solo puede empeorar la situación, dejan de hablarse y dan gran cabida a la mala interpretación. Entonces vuelven a la acción y cada una se centra cada vez más en el comportamiento de la otra.

Nivel 2 (ganar-perder) – En este nivel, el asunto conflictivo ya no se encuentra en el centro, sino en las propias partes. Cada una intenta crear una situación en la que gana y la otra pierde.

4. Imágenes y coaliciones: Las partes en conflicto se distancian una de otra y también de los respectivos grupos a los que pertenecen (por ejemplo, en el macronivel, de los Estados que apoyan al adversario o en el micronivel de la familia y los amigos de la otra parte). Difunden rumores y buscan partidarios. El conflicto ya no versa sobre problemas concretos: simplemente, las contrapartes quieren ganar y se acusan mutuamente de todo lo ocurrido. Todas las acciones se reciben con desconfianza y se ven como actos malvados de la otra parte, pues se considera imposible cambiar su naturaleza.

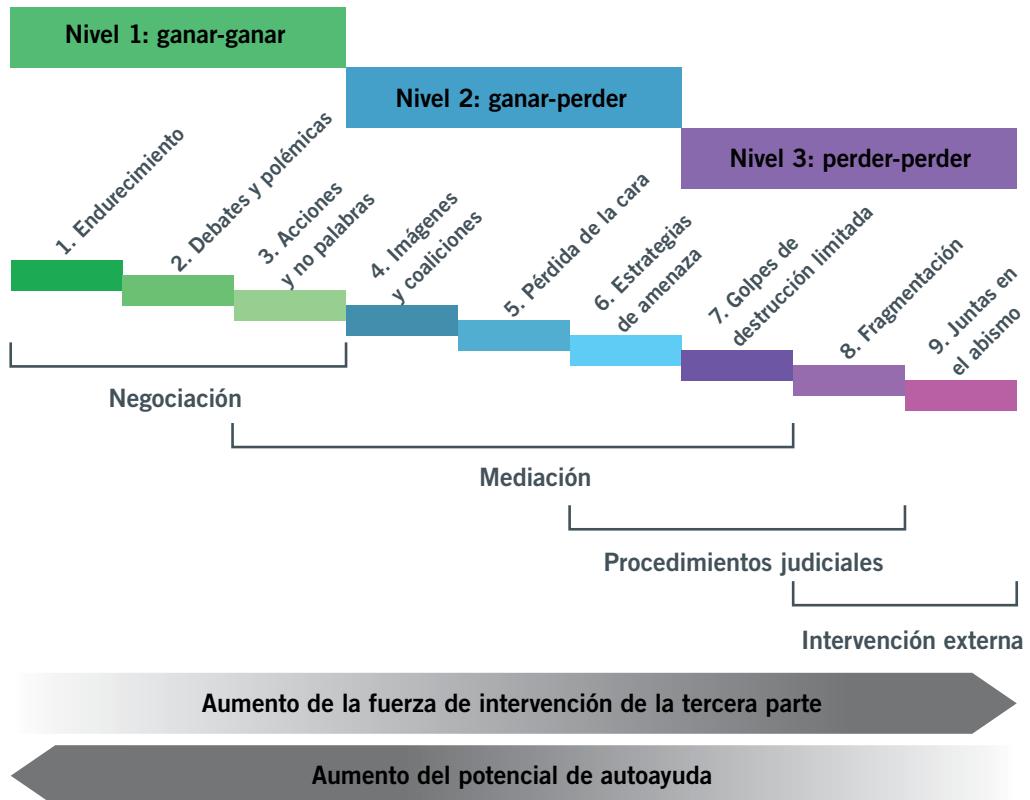
5. Pérdida de la cara: Cada parte en el conflicto centra toda su atención en la presunta perversidad de la otra. Ambas desperdician mucha energía acusándose y calumniándose públicamente para que la parte adversaria pierda la cara. Las reacciones se vuelven más irracionales; el miedo y la inseguridad aumentan.

6. Estrategias de amenaza: Las partes en conflicto empiezan a lanzar ultimátums y amenazas para demostrar su poder (por ejemplo: “Si no firman el tratado, prohibiremos sus importaciones” o “Si no dejan de mentir, nos vamos”). Hay un creciente sentido de la presión que ejerce el tiempo y disminuyen las chances de encontrar una solución lógica del conflicto.

Nivel 3 (perder-perder) – Las partes en conflicto llegan a este nivel cruzando el umbral de la destrucción. Intentan causarse daño una a otra, incluso si eso les causa pérdidas propias. En este nivel, cada contraparte está dispuesta a perder, siempre y cuando, la otra pierda más.

7. Golpes de destrucción limitada: Las partes en conflicto dejan de considerarse humanas. Empiezan a dañarse una a otra y estiman que cada daño que causan es una victoria. Las pérdidas personales se pasan por alto y se consideran victorias, si las del contrincante son mayores. Causar daño no implica forzosamente violencia física. En un conflicto de macronivel también puede tratarse de sanciones económicas y en el micronivel, por ejemplo, de poner música a todo volumen intencionalmente por la noche para perturbar a un vecino que trabaja duro (pero, a la vez, quien lo hace, tampoco puede dormir).

- 8. Fragmentación:** Se atacan objetivos fundamentales de singular importancia para el adversario. Cada parte en el conflicto se concentra exclusivamente en aquello que puede perjudicar más a la otra. Se pierde todo sentido de proporcionalidad. En el macronivel, en un conflicto entre Estados, eso puede implicar bombardear una base militar del enemigo u ocupar una ciudad. En un conflicto de micronivel puede suponer destruir fotos personales que son muy valiosas para el adversario, dañar su reputación profesional o vandalizar el apartamento de una ex pareja.
- 9. Juntas en el abismo:** La confrontación es total. Cada parte en conflicto busca exterminar a la otra, incluso al precio de su autodestrucción. En el macronivel pueden arriesgarse a desplegar armas de destrucción masiva y a micronivel ser causa de lesiones físicas, bancarrota o encarcelamiento: nada es más importante que aniquilar al enemigo.



Desescalada del conflicto: Volver a subir la escalera

El modelo de Glasl no solo muestra la escalada de los conflictos escalera abajo hasta el abismo, sino también cómo se puede desescalar. **La desescalada de un conflicto significa volver a subir la escalera lentamente paso a paso.** En el primer nivel, en principio, las partes en conflicto aún son capaces de manejarlo en forma constructiva por sí solas mediante la negociación, simplemente mostrando interés y empatía por las respectivas perspectivas.

Ahora bien, cuando la comunicación se estropea al punto de llegar al Nivel 3, hará falta la participación de una tercera parte. A esas alturas, un mediador o una mediadora puede ayudar a desescalar la situación, facilitando una comunicación informal entre las partes para evitar que se pase de las palabras al acto. En el Nivel 2, la persona mediadora puede intentar desescalar el conflicto alentando a las partes a usar un lenguaje no violento (ver Módulo 6), para distinguir claramente entre hechos y sentimientos, considerar sus necesidades y ver cómo satisfacerlas en lugar de lanzar amenazas (ver Módulo 3). Cuando el conflicto ha llegado a la etapa 7 del Nivel 3, el mediador o la mediadora puede ayudar a cada parte en el conflicto a ser consciente de que tanto ella como tal vez personas civiles inocentes o sus seres queridos pueden verse dañados por sus propias acciones contra la otra.

Algunas amenazas pueden haber sido objeto de procesamiento judicial por haber amenazado la vida de familiares en un conflicto personal. De ahí que los procesamientos judiciales puedan ser necesarios cuando el conflicto haya llegado a la etapa 6 o más. En ese caso, el sistema judicial opera como una tercera parte en el conflicto y puede obligar a las partes a cumplir. En el macro-nivel, el derecho internacional puede presionarlas para que resuelvan su conflicto.

“[Una] técnica muy poderosa [...] es observar con ambas partes cómo puede haber una escalada del conflicto e imaginar en qué puede redundar ese empeoramiento para cada una de ellas. Al respecto, se plantea la cuestión de saber si podemos hacer algo para evitar esa nueva escalada. En caso contrario, ese empeoramiento afectaría las condiciones de vida de ambas partes. Suele trabajar con las partes por separado para ayudarles a expresar lo que según cada una de ellas podría empeorar”^{VI}

Friedrich Glasl en una entrevista de mayo de 2011





Participantes en la Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz, 2017. Foto: Ben Gray

Cuando el conflicto haya llegado a los últimos escalones, tal vez sea necesario que partes externas supervisen la situación –un juez o una jueza en un conflicto de micronivel o una misión de mantenimiento de la paz de la ONU en un conflicto de macronivel– cuando hace falta una acción inmediata para atajar la violencia entre las partes en conflicto.

Otras lecturas

- Explicación detallada del modelo de escalera de Glas, incluido un ejemplo de la escalada en un conflicto de micronivel en: FlixAbout – *Nine Stage Model of Conflict Escalation*, <https://www.youtube.com/watch?v=OBjOwPBxYgA>
- Más información sobre las medidas concretas que se pueden tomar para desescalar conflictos en las distintas etapas en: Yael Ohana (ed.), T-KIT. *Youth transforming conflict* (Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2013), *Chapter 3: Understanding conflict*, 80-84, <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-12-youth-transforming-conflict>



PEQUEÑOS GRUPOS: MIS EXPERIENCIAS PERSONALES CON EL CONFLICTO – PARTE 2

Vol- ver a reunirse en los anteriores grupos de tres. Retomar los mismos conflictos discutidos antes: tres que se podrían resolver y tres que no. Empezar por los conflictos que pudieron resolver. Repasar el modelo de la escalera de Glasl y entablar el debate, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿A qué etapa habían llegado sus conflictos antes que pudieran resolverlos?
- ¿Qué medidas concretas tomaron para desescalarlos?

Luego, volver a pensar en los otros conflictos que no pudieron resolver y utilizando el modelo de escalera de Glasl entablen el debate, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿A qué etapa habían llegado sus conflictos?
- ¿Qué medidas podrían haber tomado para desescalarlos efectivamente?
- ¿Piensan que todavía hay alguna chance de tomar esas medidas?



DEBATE EN PLENARIO: ESCALADA Y DESESCALADA DEL CONFLICTO

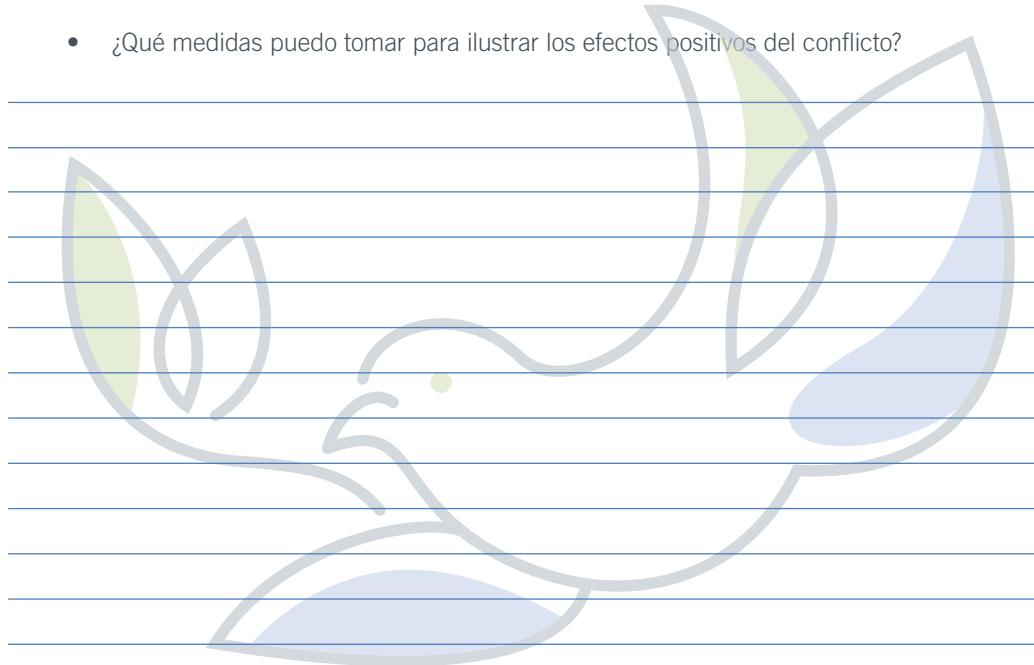
Debate de todo el grupo acerca del insumo temático y las discusiones en pequeños grupos, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿En qué medida, el modelo de la escalera de Glasl refleja sus experiencias con el conflicto?
- ¿Cómo piensan que ese modelo puede ayudarles cuando tengan que hacer frente a un conflicto en el futuro?

Reflexión y resumen

Reflexión individual sobre lo que se ha escuchado y discutido, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Dónde puedo ver el potencial positivo del conflicto en mi contexto?
- ¿Qué medidas puedo tomar para ilustrar los efectos positivos del conflicto?





TEMÁ II
ANÁLISIS DEL CONFLICTO





Participantes en la Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz, 2017. Foto: Ben Gray

MÓDULO 3 – CAUSAS, CAPAS Y CARTOGRAFÍA DEL CONFLICTO

¿De qué se trata? Este módulo nos ayudará a comprender mejor las causas del conflicto, pues tenemos que abordar sus raíces, si queremos que las soluciones sean sostenibles. Descubriremos las capas del conflicto y encontraremos qué causas deberían abordarse para hacerles frente de forma constructiva. También aprenderemos la cartografía del conflicto y su aplicación a efectos de encontrar posibles soluciones.

Nos preguntaremos: ¿Qué causa un conflicto? ¿De qué manera nuestros intereses, posiciones y necesidades se relacionan con el conflicto y la solución del mismo? ¿Cómo la cartografía del conflicto nos ayuda a resolverlo?

Lo haremos en este orden

- Introducción a las causas de conflicto
- Profundización I: Capas del conflicto
- Profundización II: Cartografía del conflicto

Introducción a las causas de conflicto



PEQUEÑOS GRUPOS: MIS EXPERIENCIAS CON EL CONFLICTO – PARTE 3

Volver a reunirse en los mismos grupos de tres que se formaron en el Módulo 2. Elegir uno de los seis conflictos que experimentaron y entablar el debate, basándose en la pregunta siguiente.

- A su entender, ¿qué causó ese conflicto?

Anotar la causa o las causas del conflicto que podrían identificar.



DEBATE EN PLENARIO: CAUSAS DEL CONFLICTO

Después de haber compartido brevemente su(s) respuesta(s) con los demás, todo el grupo reflexiona, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Cuán difícil les resultó identificar lo que causó el conflicto?
- ¿Consideran que lograron comprender el núcleo del conflicto?

Profundización I: Las capas del conflicto



INSUMO TEMÁTICO: NECESIDADES HUMANAS INSATISFECHAS COMO CAUSAS DE CONFLICTO

A veces puede resultar bastante difícil identificar las causas de un conflicto y el núcleo del mismo propiamente dicho, sobre todo, cuando se trata de un conflicto complejo que implica a varias partes. **Tener en cuenta las necesidades de todas las partes implicadas puede ayudarnos a identificar las raíces del conflicto.** Teóricas y teóricos de las necesidades humanas sostienen que las necesidades insatisfechas figuran entre las causas principales de conflicto, por lo cual, las necesidades de todas las partes se tienen que explorar, abordar y satisfacer para resolverlo de manera sostenible.

La pirámide de las necesidades humanas

Abraham H. Maslow identificó varias necesidades humanas y las agrupó en tres categorías: necesidades básicas, necesidades psicológicas y necesidades de autorrealización.^{vii}

- **Las necesidades fisiológicas** abarcan los requisitos para la supervivencia humana, tales como el aire, la alimentación, el agua, el calor y el descanso.
- **Las necesidades de seguridad** comprenden la seguridad física (la ausencia de violencia física y el Estado de derecho), la seguridad económica (seguridad del empleo, políticas de seguro o de vivienda), salud y bienestar. La religión también puede proporcionar seguridad ofreciendo determinados rituales y una guía moral.
- **Las necesidades de pertenencia y de amor** guardan relación con el nivel interpersonal y la necesidad de mantener relaciones sociales con la familia, amigas, amigos y parejas



íntimas. Además, las personas pueden experimentar un sentimiento de pertenencia y aceptación en sus respectivos grupos sociales, entre ellos, colegas, comunidades religiosas o equipos de deporte.

- **Las necesidades de estima** se refieren al deseo de las personas de ser respetadas y valoradas por las demás o por sí mismas. Por ejemplo, ser reconocidas por su profesión, su salud, su prestigio o sus logros sociales.
- **Las necesidades de autorrealización** se refieren al potencial de una persona, sus propios deseos y la realización de los mismos. También pueden identificarse con objetivos superiores, como el altruismo y el cuidado del prójimo, que se basan en las creencias religiosas, la espiritualidad y la fe.
- La categorización de las necesidades que estableció Maslow a menudo se representa como una pirámide. Ahora bien, eso no implica que una sea más importante que otra. **Cuando se**

“El hombre necesita vivir en la belleza más que en la fealdad, al igual que necesita comida para su estómago hambriento o reposo para su cuerpo cansado”.^{VIII}

Abraham Maslow

tienen en cuenta las necesidades de las partes en conflicto, es importante estar al tanto de todas ellas y satisfacerlas, en lugar de determinar qué necesidad es más acuciante y, por consiguiente, qué parte es más “correcta”. Nuestro enfoque del conflicto debe consistir en preguntar y analizar primero, no en juzgar. Además, es imprescindible comprender que el hecho de considerar algunas necesidades más importantes que otras es subjetivo y sensible desde el punto de vista cultural. En algunos contextos, o para algunas personas, la autorrealización en términos de logros profesionales puede ser más importante que la familia. En distintos contextos, la gente puede estar dispuesta a renunciar a su seguridad física para quedarse con sus seres queridos.

- En el enfoque de las necesidades humanas se entiende que estas no son cuestiones negociables que subyacen en todo conflicto. A menudo, esas necesidades no se tienen en cuenta en los modelos tradicionales de negociación que se centran únicamente en las posiciones. **La teoría de las necesidades humanas sostiene que si bien estas no son negociables, se pueden satisfacer de distintas formas.** La necesidad de un sentido de pertenencia se puede satisfacer pasando tiempo con la familia, o bien, llamando a un amigo o una amiga. La necesidad de calor durante un frío día de invierno se puede satisfacer con la calefacción o la ropa de abrigo.

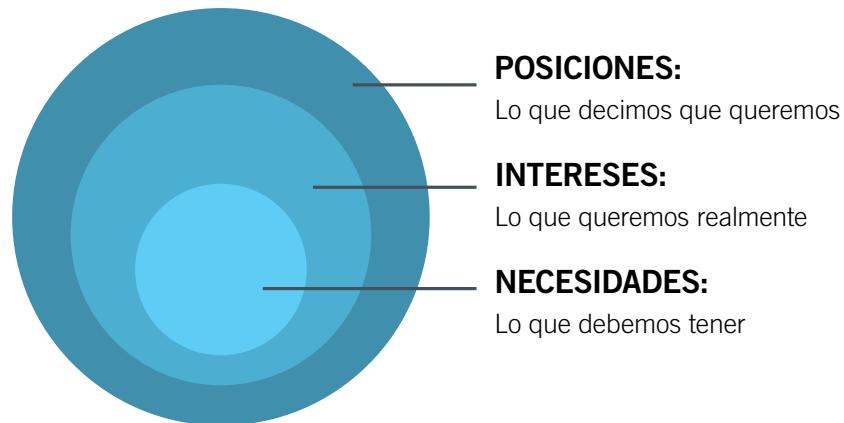
Exploración de posiciones, intereses y necesidades: la cebolla del conflicto

En situaciones específicas, las necesidades humanas redundan en intereses concretos. Un interés es una necesidad humana que se vuelve concreta en una situación determinada. Puesto que se puede responder a necesidades e intereses de diversas formas, también pueden dar lugar a distintas posiciones a través de las cuales, las partes en conflicto intentan satisfacer sus necesidades. De ahí que sea crucial explorar las necesidades y los intereses resultantes de todas esas partes antes de intentar abordar sus posiciones aparentes.

La cebolla del conflicto en la práctica: Filipinas^{IX}

La cebolla del conflicto puede ser una herramienta útil para hacer frente a distintos tipos de conflictos. Citemos como ejemplo, los conflictos por los derechos de tierras en Filipinas. Las posiciones de las partes se refieren a la propiedad de la tierra: “Esta es nuestra tierra”. Ahora bien, puede suceder que la propiedad de la tierra no sea la única forma de responder a los intereses subyacentes (como un ingreso estable para mandar a hijas e hijos a la escuela, el pago de medicamentos, etc.), y las necesidades relacionadas (por ejemplo, seguridad y alimentación). Explorar todas las capas de la cebolla del conflicto abre nuevas posibilidades. No todas las partes en conflicto pueden poseer la tierra ni esperar que se responda a sus posiciones, pero en la comunidad se pueden crear nuevas opciones de trabajo o más estructuras de apoyo a través de las cuales, las partes aún pueden satisfacer sus intereses y necesidades.

El modelo de la cebolla del conflicto nos ayuda a comprender mejor cómo se relacionan las necesidades humanas, los intereses y las posiciones. La capa externa de la cebolla simboliza las distintas posiciones claramente articuladas por las partes en conflicto. **Una posición es una demanda, o bien, la posición que adoptan las partes respecto a una cuestión** y se sitúa en el ámbito de la comunicación y la interacción, por ejemplo: “La ventana debe estar cerrada”. En situaciones de conflicto, las partes tienen posiciones opuestas. La capa intermedia representa los verdaderos intereses que subyacen en esas posiciones y demandas. **Los intereses incluyen lo que las partes necesitan verdaderamente en una situación específica;** por ejemplo: “Tengo que estar al calor”. Los intereses son el motivo por el cual, las partes en conflicto articulan sus posiciones específicas. **Se construyen a partir de necesidades humanas más amplias,** por ejemplo, la necesidad fisiológica de calor, se sitúan en el corazón de la cebolla y se deben satisfacer para llegar a un resultado que sea satisfactorio para todas las partes.



Facilidades y limitaciones de las herramientas

Ambos modelos, el de la pirámide de las necesidades humanas y el de la cebolla del conflicto, se pueden usar para analizar conflictos de micronivel y macronivel. Asimismo, los conflictos se pueden abordar de una manera resolutoria a fin de satisfacer los intereses y necesidades de todas las personas implicadas, incluso si sus posiciones pueden cambiar. El primer paso es hacer preguntas que permitan conocer los intereses y necesidades subyacentes en las posiciones contradictorias.

Un límite de la herramienta de la cebolla del conflicto reside en que no funciona en total aislamiento, es decir, cuando una de las partes en conflicto no está dispuesta a resolver la situación ni a comprender verdaderamente a la otra. A menudo, tal es el caso en los conflictos denominados asimétricos, en los cuales, una parte tiene mucho más poder que la otra. En ese tipo de conflictos puede hacer falta la intervención de un mediador, una mediadora u otras formas de lucha para ayudar a modificar las dinámicas del poder. En un conflicto entre las poderosas autoridades estatales y un grupo minoritario del país en cuestión, eso puede implicar ejercer presiones públicas mediante la sensibilización (ver Módulo 4) o practicar la resistencia no violenta (ver Módulo 5). Ambas pueden ser herramientas efectivas y convertirse en fuentes de poder.

¿Qué es el poder?

El poder se puede definir como la habilidad o la capacidad de hacer algo, o bien, de influir en el comportamiento de otras personas o en el curso de los acontecimientos.^x El término poder no solo se refiere a la fuerza física, la fuerza legal o la fuerza militar, pues también puede abarcar formas no coercitivas que se denominan formas blandas de poder y que, a veces, son aún más poderosas que la coerción, tales como la credibilidad, la educación o los valores morales.

Otras lecturas

- Explicación detallada de la diferenciación entre posiciones, intereses y necesidades, incluidos varios ejemplos de macronivel y la crítica del modelo de la cebolla del conflicto en: Irénées – *Positions, Interests and Needs. A classical tool used in conflict transformation* (Irénées: 2011), http://www.irenees.net/bdf_fiche-experience-770_en.html
- Ver un ejemplo sobre la forma de explorar intereses y necesidades que puede ayudar a resolver conflictos personales en: Consensus Mediation – *Don't Battle Over Positions. Just Get to the Heart of What's at Stake – Real Needs and Interests!* (2014) <https://www.consensusmediation.ie/dont-battle-over-positions/>



DEBATE EN PLENARIO: ENFOQUE DEL CONFLICTO DESDE LAS NECESIDADES HUMANAS

Basándose en el anterior insumo temático, entablar el debate sobre el enfoque de las necesidades humanas y la herramienta de la cebolla del conflicto, teniendo en cuenta las preguntas siguientes.

- ¿Qué necesidades son particularmente importantes o más acuciantes en su contexto?

- ¿De qué manera la herramienta de la cebolla del conflicto les ayudará a tratar el conflicto en su vida cotidiana?



JUEGO DE ROLES: LA NARANJA

En un juego de roles veremos la interrelación que existe entre posiciones, intereses y necesidades. Se invitará a tres personas a actuar y las demás observarán y comentarán. Los resultados se discutirán individualmente y en conjunto.

Profundización II: Cartografía del conflicto



INSUMO TEMÁTICO: LAS TRES ETAPAS DE LA CARTOGRAFÍA DEL CONFLICTO^{xi}

Conviene darse tiempo para analizar un conflicto en lo que respecta a las posiciones, los intereses y las necesidades de cada parte antes de proponerse encontrar soluciones. Los tres pasos siguientes orientan sobre la forma en que se puede presentar la estructura de la cartografía de un conflicto.

1. Definir el problema

- Escribir el problema en un círculo en el centro de la página.
- Tener cuidado de no identificar a una persona como el problema. Por el contrario, tratar de calificar la cuestión en términos amplios y objetivos con los cuales estarán de acuerdo todas las partes en conflicto. Por ejemplo, en lugar de poner “la hija dejó su habitación hecha un caos”, escribir “tareas domésticas”.
- No hay ningún problema si en un principio, la cuestión no resulta clara, pues a menudo, se descubre a través del propio proceso de cartografía.

2. Identificar las partes en conflicto y las relaciones de poder

- Decidir cuáles son las principales partes en conflicto: puede tratarse de personas, grupos o actores estatales, en función del alcance del conflicto.

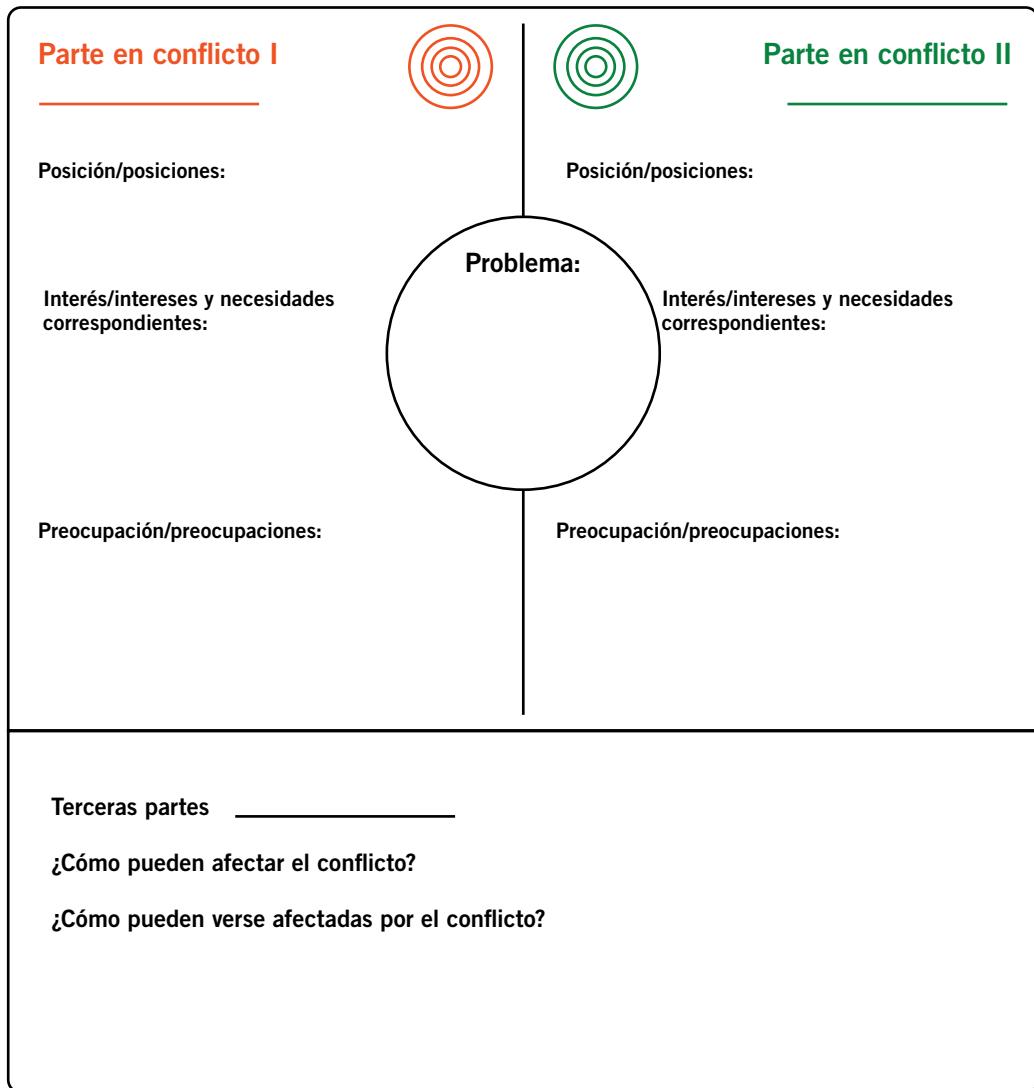
- Incluir a las personas o los grupos que pueden incidir en el conflicto o verse afectados por este, ya sea directa o indirectamente.
- Escribir la lista de esas personas, esos grupos o ambos. Luego decidir quién se centrará en la cartografía. Extraer segmentos del círculo y escribir a cada persona o cada grupo en la cima de uno de ellos. Se pueden agrupar distintas partes que compartan las mismas necesidades y preocupaciones sobre el problema.
- Pensar en las relaciones de poder entre las partes en conflicto: ¿Una de ellas es más poderosa que la(s) otra(s)? En ese caso, subrayarlo cerca de cada parte dibujando círculos negros de distinto tamaño o colorear los círculos correspondientes rellenando los diagramas que figuran más adelante.

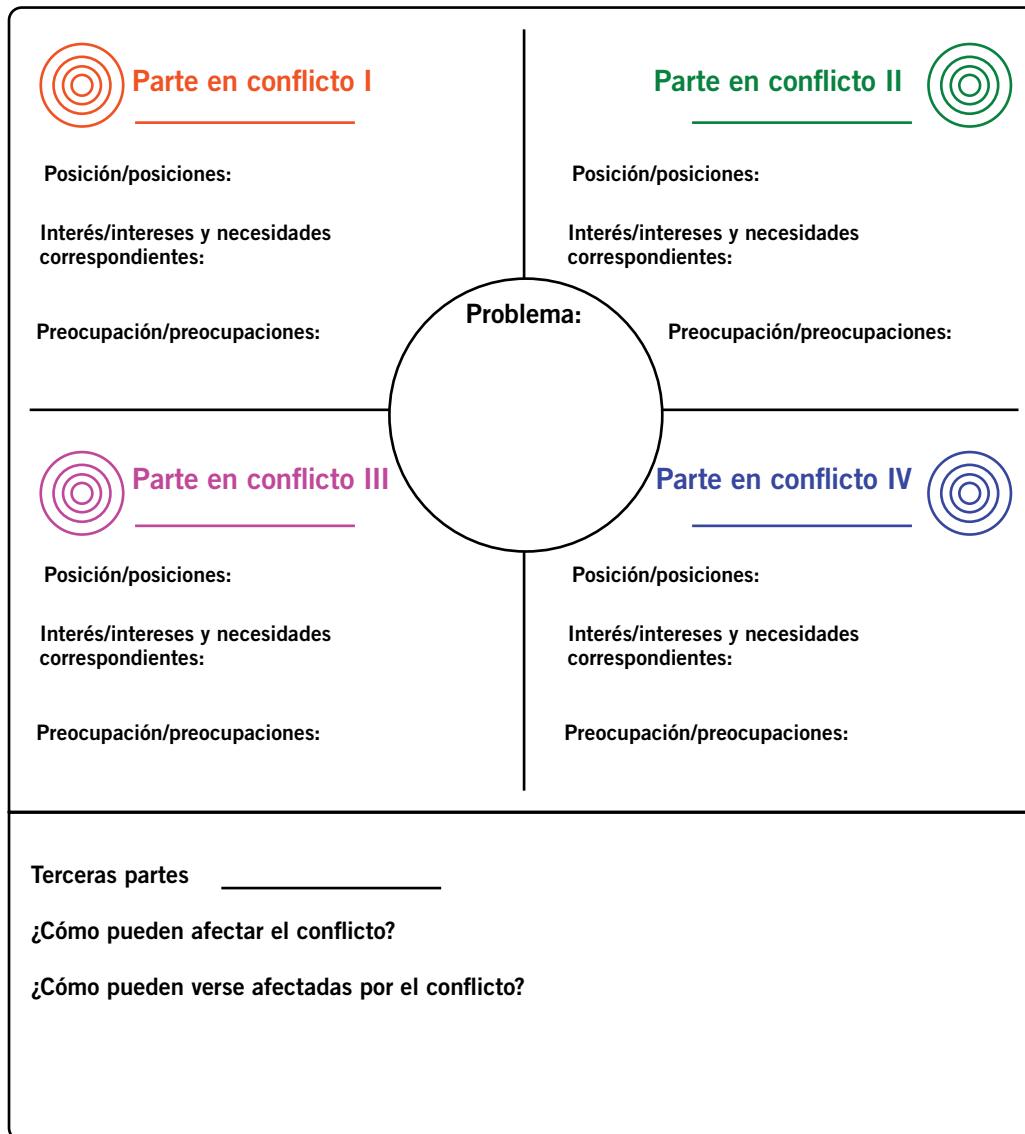
Intereses

- ¿Habría que estar siempre abierto o abierta a ir más allá de la propia realización?
- ¿Habría que ser concreto o concreta (en oposición a las necesidades)? Por ejemplo, ¿qué significa “necesidad de seguridad” en esa situación específica?
- ¿Habría que formular de manera positiva y declarar lo que quieren las partes (en lugar de lo que no quieren)?

3. Identificar posiciones, intereses y necesidades

- Empezar por anotar las posiciones de cada parte en el segmento respectivo.
- Luego, tratar de identificar los intereses subyacentes (ver el recuadro).
- En la medida de lo posible, tratar de identificar las necesidades básicas de cada parte que son pertinentes respecto al conflicto. Cabe señalar que en muchos casos, intereses y necesidades son enmascarados por las posiciones de las partes.
- En una situación de la vida real, se pueden descubrir los intereses y necesidades preguntando “por qué”. Cabe señalar que las partes pueden articular determinadas preocupaciones (miedos, ansiedades e inquietudes) que con frecuencia guardan relación con la necesidad correspondiente. A veces, resulta más fácil articular una preocupación que una necesidad (por ejemplo, para algunas personas puede ser más cómodo decir “temo estar fuera de control e indefensa”, en lugar de “necesito tener poder y control”).







Participantes en la Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz, 2017. Foto: Ben Gray



PEQUEÑOS GRUPOS: CARTOGRAFÍA DE UN CONFLICTO

Reunirse en grupos de cuatro. Decidir si quieren cartografiar un conflicto de micronivel o macronivel y recibir el respectivo guion. Luego, todo el grupo traza la cartografía del conflicto siguiendo los tres pasos indicados y la herramienta de la cebolla del conflicto. Se puede usar alguno de los diagramas en blanco que figuran más adelante o trazar el propio.



DEBATE EN PLENARIO: MAPA DEL CONFLICTO

El primer grupo con un conflicto de micronivel lee el guion y comparte su mapa con el resto del plenario. Si procede, los otros grupos con el mismo conflicto pueden añadir elementos. Compartir con el resto del grupo la respuesta a la pregunta siguiente:

- ¿Qué ideas valiosas extrajeron al cartografiar el conflicto que no habían tenido antes?

Entonces, uno de los grupos con un conflicto de macronivel lee el guion y comparte su mapa con el resto del plenario. Si procede, los otros grupos con el mismo conflicto pueden añadir elementos. Compartir con los demás la respuesta a la pregunta siguiente:

- ¿Qué ideas valiosas extrajeron al cartografiar el conflicto que no habían tenido antes?



PEQUEÑOS GRUPOS: DESARROLLO DE SOLUCIONES

Volver a reunirse en los mismos grupos pequeños. Luego, repasar su mapa e intentar encontrar lo que sigue.

- **Terreno común:** ¿Qué intereses y necesidades (o preocupaciones) comparte más de una parte en el conflicto?
- **Beneficios potenciales:** ¿Existen beneficios potenciales entre los grupos, conforme a los respectivos intereses y necesidades?

Entonces, intentar proponer las primeras opciones para resolver el conflicto de manera que tengan en cuenta los intereses y necesidades de todas las partes. Anotar las posibles soluciones.



DEBATE EN PLENARIO: DESARROLLO DE SOLUCIONES

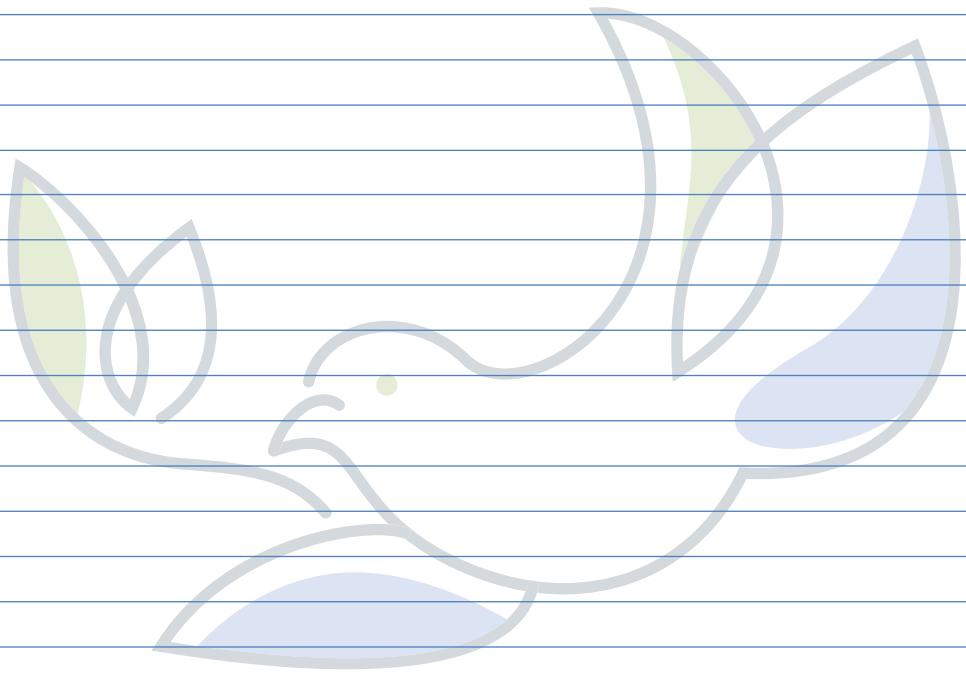
Primero, los pequeños grupos con el conflicto de micronivel comparten brevemente sus soluciones y la manera en que respetan los intereses y necesidades de las partes en el mismo. Siguen los grupos con el guion de un conflicto de macronivel. Debate colectivo, basándose en la pregunta siguiente.

- ¿Cómo puede la cartografía de conflictos ayudarles en su vida cotidiana? Dar algunos ejemplos.

Reflexión y resumen

Reflexión individual sobre lo que se ha escuchado y discutido, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Por qué el análisis del conflicto es importante para resolver conflictos en mi contexto?
- ¿Qué conflictos existen en mi entorno respecto a los cuales sería útil analizar los intereses y necesidades subyacentes?



MÓDULO 4 – AHONDANDO MÁS: CONFLICTOS Y DERECHOS HUMANOS

¿De qué se trata? Este módulo nos ayudará a profundizar en nuestra comprensión del conflicto. Aprenderemos la relación que existe entre conflictos y derechos humanos. Discutiremos de qué manera, las violaciones de esos derechos pueden conducir al conflicto o profundizarlo y ser el resultado del conflicto existente. Esto último cobra particular pertinencia en aquellos contextos donde está claro que hay grupos mayoritarios y grupos minoritarios; asimismo, exploraremos cómo la exclusión y la discriminación afectan a personas y grupos. Además, abordaremos el rol del género y de la mujer en la construcción de la paz. Una sesión de panel con expertas y expertos en derechos humanos será fuente de inspiración sobre la forma en que todo el mundo puede participar activamente en la defensa de la paz y los derechos humanos en el respectivo contexto.

Nos preguntaremos: ¿Qué vínculos existen entre conflictos y derechos humanos? ¿Cómo el estereotipo, la exclusión y la discriminación afectan realmente a las minorías y los grupos vulnerables? ¿Cuál es el rol del género en la construcción de la paz? ¿Qué rol desempeñan efectivamente los derechos humanos en nuestro contexto?

Lo haremos en este orden

- Introducción a los derechos humanos
- Profundización I: Situaciones de minoría-mayoría y derechos humanos
- Profundización II: Género y construcción de la paz
- Profundización III: Los derechos humanos en contexto

Introducción a los derechos humanos



INSUMO TEMÁTICO: DERECHOS HUMANOS – UN INSTRUMENTO PODEROSO PARA PROMOVER LA JUSTICIA

“La paz es la presencia de justicia”, la primera generación de mensajeras y mensajeros de la paz escuchó esta frase muchas veces durante la capacitación en el contexto palestino. Ahora bien, ¿cómo podemos promover la justicia para que la paz sea verdaderamente duradera? **Los**

derechos humanos pueden ser un potente motor de justicia y una herramienta útil que podemos usar para promoverlos y promover también la justicia en situaciones de conflicto.

El vínculo entre conflictos y derechos humanos

Los conflictos y los derechos humanos se vinculan estrechamente en dos formas: **la negación constante de esos derechos es la causa principal del conflicto destructivo y, a su vez, el conflicto puede dar lugar a graves violaciones de los mismos.** De ahí que proteger y promover los derechos humanos sea una parte esencial del manejo de conflictos de macronivel.

En el módulo anterior hablamos de las necesidades humanas y su relación con el conflicto. Los derechos humanos cubren esas necesidades, pues estipulan los requisitos para la supervivencia, la subsistencia y el desarrollo humanos. Cada derecho humano tiene por objetivo satisfacer determinadas necesidades del ser humano; por ejemplo, el derecho a no ser sometido a torturas apunta directamente a satisfacer la necesidad de preservar la integridad física. De ahí que la realización de los derechos humanos implique satisfacer las respectivas necesidades humanas, mientras que su negación implique que estas no lo sean y eso, repetimos, conduce a conflictos.

Reseña de los derechos humanos

Los derechos humanos comprenden una serie de derechos básicos que se aplican a todos y cada uno de los seres humanos, independiente de su sexo, etnia, religión y nacionalidad o cualquier otra condición. A lo largo de la historia y a través de todas las culturas y tradiciones religiosas, la justicia y la dignidad humana siempre tuvieron cabida en nuestras sociedades.

Ahora bien, los derechos humanos tal como los conocemos hoy en día, fueron evolucionando desde el temprano período moderno del mundo occidental. En el siglo XIX y a principios del XX, hubo un considerable progreso social en muchos países, progreso que demuestran hechos tan importantes como la abolición de la esclavitud y el mayor acceso a la educación. La promoción y protección de los derechos humanos pasó a ser un objetivo internacional después de la Se-

“Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”.

Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos



gunda Guerra Mundial. La ONU fue fundada en 1945 como organización mundial para garantizar la paz y la seguridad, así como la observancia de los derechos humanos.

Uno de los mayores logros de la organización fue la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), aprobada por la Asamblea General en 1948. **Dicha declaración es un documento histórico y una brújula adoptada globalmente que afirma los derechos humanos de cada persona por primera vez en la historia.** Sus 30 artículos sientan las bases de varios tratados internacionales, instrumentos regionales y leyes nacionales.

Recuadro de información: Los derechos humanos

Los derechos humanos comprenden derechos civiles y políticos que garantizan la capacidad de cada persona de participar en la vida civil y política de la sociedad sin discriminación ni represión alguna, incluidos el derecho a voto, el derecho a la privacidad, la libertad de expresión, la libertad de culto y la libertad de no ser torturado. Los gobiernos tienen que asegurar la defensa al acceso de cada persona a esos derechos.

Los derechos humanos también abarcan derechos económicos, sociales y culturales que garantizan el derecho de la persona a crecer y prosperar, así como a participar en actividades sociales y culturales, incluyendo el derecho a la salud, el derecho al empleo y el derecho a la educación. A fin de asegurar el cumplimiento de esos derechos para todas las personas, los gobiernos deben tomar medidas activas.

En sus programas y su labor humanitaria, la FLM aplica el Enfoque Basado en los Derechos (EBD), lo que implica defender los derechos de los pobres y los huérfanos (Salmo 82:3) capacitándolos para que se defiendan. Las áreas centrales guardan relación con los derechos económicos, sociales, civiles y políticos, el acceso a los servicios y la educación, actividades sociales y recreativas (en particular para niñas, niños y personas jóvenes), así como procesos y estructuras de gobierno comunitario. También apoyan a grupos y organizaciones de la sociedad civil en su rol de titulares de derechos y se les alienta a actuar en el plano internacional exigiendo responsabilidades a los gobiernos y otros titulares de deberes.^{xii}

Instrumentos de derechos humanos

Actualmente, **el Consejo de Derechos Humanos de la ONU es el principal órgano responsable de la promoción y la protección de los derechos humanos en el mundo entero.** Está integrado por representantes de 47 Estados Miembros y se reúne tres veces por año para debatir sobre cuestiones de derechos humanos y los países que necesitan atención. Durante las reuniones del consejo, organizaciones de la sociedad civil como la FLM pueden participar en las discusiones presentando declaraciones orales u escritas para plantear preocupaciones en la materia.

El Examen Periódico Universal (EPU) es uno de los mecanismos del Consejo de Derechos Humanos destinado a mejorar la situación de esos derechos en los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas. Incluye a todos esos Estados y delibera sobre cada cuestión relativa a los derechos humanos. En el marco de ese mecanismo, la ONU examina cada cuatro años y medio la situación de los derechos humanos en todos sus Estados Miembros. Dicho examen se lleva a cabo sobre la base de los informes del Estado en cuestión, los informes de la ONU y los informes de la sociedad civil y de las instituciones nacionales de derechos humanos. Desde la creación del mismo, la FLM, sus programas de país, sus iglesias miembros y sus asociados se hicieron eco de voces locales para señalarlas a la atención de la ONU.

Recuadro de información: Cuestionamiento de la injusticia – El rol de la Iglesia

“En medio de situaciones muy complejas, la iglesia inequívocamente alza una voz profética cuando la dignidad de las personas es violada y cuando los derechos humanos básicos son infringidos. A veces, la iglesia puede recurrir a los procedimientos establecidos para abogar por las personas marginadas y excluidas; otras veces necesita buscar maneras creativas extraordinarias de hacer frente a la injusticia. El evangelio comprende una clara visión para la transformación de estructuras opresivas y sistemas destructivos. Las personas cristianas estamos llamadas a participar en política, no para llegar al poder, sino para fortalecer a quienes sufren injusticias. La iglesia promueve el imperio del derecho y el buen gobierno como condiciones estructurales sumamente importantes para hacer posibles la justicia y la paz en la sociedad”.^{xiii}

Federación Luterana Mundial – La Iglesia en el Espacio Público

Críticas al programa de derechos humanos

Una de los principales puntos débiles de la estructura de los derechos humanos reside en que los gobiernos siguen asumiendo la mayor responsabilidad de garantizar que todas las personas que viven en su país puedan gozar de los mismos. Ahora bien, en muchos casos, los gobiernos no pueden o no quieren implementar leyes y servicios que los promuevan y protejan. Por el contrario, abundan casos de gobiernos que violaron los derechos humanos en las formas más terribles y que la comunidad internacional observaba impotente.

Según quienes lo critican, el programa de derechos humanos no refleja suficientemente los distintos valores y normas culturales, pues está escrito desde una perspectiva occidental.

La DUDH pone mucho énfasis en los derechos individuales y no tiene plenamente en cuenta los derechos comunales que no solo abarcan a familias y grupos enteros, sino que también tienden a ser más importantes en otras partes del mundo.

“Cuando la violencia llama a la puerta de una casa, de las vecinas, los vecinos o de toda la ciudad se convierte en algo bastante normal y se considera un hecho sin demasiada importancia. Lo realmente peligroso es que nadie hable de la violencia, el terrorismo, los crímenes de Estado y el abuso de los derechos humanos, y que nosotras y nosotros tampoco contribuyamos a cambiar la vida de otras personas”^{XIV}

**Angélica Oquendo Ramos,
mensajera de la paz**



Aun así, hasta la fecha, la DUDH es el único marco universal para proteger a los seres humanos del abuso y el sufrimiento que ha sido ratificado por la mayoría de los países del mundo. Eso implica que **habría que exigir responsabilidades a cualquier gobierno que no respete o no proteja los derechos humanos**. Nos incumbe a todas y todos promover los derechos humanos e intentar superar su fragilidad.

Otras lecturas

- Texto completo de la Declaración Universal de Derechos Humanos en: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf
- Más información en inglés sobre la labor de la FLM relativa a la problemática y la defensa de los derechos humanos en: <https://www.lutheranworld.org/content/human-rights-0>
- Más información sobre el rol de las iglesias en el espacio público en: La Iglesia en el Espacio Público – Un Documento de Estudio de la Federación Luterana Mundial, Ginebra, 2016 en: www.lutheranworld.org/sites/default/files/dtpw-churches_in_public_space_es.pdf



DEBATE EN PLENARIO: LOS DERECHOS HUMANOS EN NUESTRO CONTEXTO

Basándose en el anterior insumo temático, todo el grupo entabla el debate, teniendo en cuenta las preguntas siguientes.

- ¿Cómo sería el mundo sin los derechos humanos?
- ¿Qué derechos humanos son negados en su respectivo contexto?
- ¿Qué impide la protección de los derechos humanos en su respectivo contexto?

Profundización I: Derechos humanos y discriminación



ACTIVIDAD: EL JUEGO DE LOS COLORES^{XV}

En esta actividad todo el grupo tendrá una experiencia incomparable. Prepárense para seguir las instrucciones del facilitador o la facilitadora.



DEBATE EN PLENARIO: LA EXCLUSIÓN EN MI CONTEXTO

Reflexionar sobre el respectivo contexto para que después todo el grupo entable el debate, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Qué grupos de su contexto son excluidos por otros?
- ¿De qué manera, nuestras comunidades religiosas abordan la exclusión de personas y grupos?



INSUMO TEMÁTICO: PARCIALIDAD, ESTEREOTIPO, PREJUICIO Y DISCRIMINACIÓN

En todas partes del mundo, muchos grupos son sistemáticamente marginados de la sociedad y excluidos del pleno acceso a los recursos y a sus derechos. Quienes forman parte de grupos

minoritarios son particularmente vulnerables a la exclusión y la marginación. La primera obedece sobre todo a características externas como sexo, etnia, religión o condición social. De ahí que la exclusión de personas en distintos contextos esté estrechamente relacionada con la parcialidad, el estereotipo, el prejuicio y la discriminación.

- **La parcialidad** obedece a un punto de vista particular: “No como carne porque no quiero comer animales”.
- **El estereotipo** implica que ese punto de vista particular se aplica a todas y todos los integrantes de un grupo determinado. Los estereotipos pueden ser tanto positivos como negativos, pero siempre pueden surtir un efecto negativo en una persona; por ejemplo, “A quienes comen carne, no les importan los animales”.
- **El prejuicio** describe la situación en que los estereotipos van un paso más adelante aplicándolos a una persona específica. El prejuicio es un sentimiento, por el cual, una persona nos gusta o no en función de su afiliación a un grupo: “No me gusta Nader porque come carne y no le importan los animales”.
- **La discriminación** puede significar que recursos, como el acceso a la educación y el empleo, no se otorguen al grupo estereotipado que es objeto de prejuicio. En el plano individual eso implica actuar basándose en el propio prejuicio y tratar en consecuencia a quienes forman parte de un grupo determinado; por ejemplo, “No me siento cerca de Nader porque come carne”.

Las dinámicas de la parcialidad que redunda en estereotipo, prejuicio y, por último, discriminación, se pueden ilustrar como un ciclo.^{xvi}





JUEGO DE ROLES: PARCIALIDAD, ESTEREOTIPO, PREJUICIO Y DISCRIMINACIÓN^{XVII}

Reunirse en grupos de cinco o seis para crear un juego de roles que demuestre el ciclo de la parcialidad que redunda en estereotipo, prejuicio y discriminación.

Relacionar el juego de roles con uno de los temas siguientes:

- Género
- Religión
- Etnia

Cada grupo crea y ensaya el respectivo juego de roles en unos 20 minutos, luego representa la situación frente al resto y puede recurrir a elementos que le resulten útiles para demostrar su punto de vista. Una vez terminado cada juego de roles, el grupo entabla la discusión, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Dónde se situaban los cuatro pasos hacia la discriminación en ese juego de roles?
- ¿Cuáles eran las consecuencias para la persona afectada?

Después, volver a reunirse en los respectivos grupos durante otros 10 minutos y discutir sobre la manera en que el ciclo se podría romper en esa situación específica. Repasar el respectivo juego de roles en consecuencia y volver a presentarlo frente al resto del grupo.



DEBATE EN PLENARIO: COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN

Pensar de qué manera el estereotipo y la discriminación inciden en los derechos de los grupos minoritarios en su respectivo contexto y entablar el debate, basándose en las preguntas siguientes.

“Los derechos son herramientas importantes para cuestionar los discursos de grupos mayoritarios en contra de grupos minoritarios. Permiten nombrar e identificar la injusticia”.^{XVIII}

FLM – La Iglesia en el Espacio Público





Participantes en la Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz, 2017. Foto: Ben Gray

- ¿Cómo pueden los derechos humanos ayudarnos a identificar la discriminación y las injusticias?
- ¿Qué medidas podemos tomar para acabar con la discriminación en nuestras comunidades?

Profundización II: Género y construcción de la paz



INSUMO TEMÁTICO: EL ROL DEL GÉNERO EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ*

El impacto del conflicto armado en hombres y mujeres

Hombres y mujeres viven el conflicto de distinta manera. En una guerra, son sobre todo los hombres que dejan el hogar para incorporarse a las fuerzas armadas. Es mucho más probable que siendo soldados y contrincantes militares sean atacados como objetivos legítimos. Son vulnerables a las heridas y la detención o a perder la vida en una batalla o una ejecución. Según el Comité Internacional de la Cruz Roja, los hombres representan alrededor del 95% de las personas detenidas y el 90% de las desaparecidas.^{xix}

Por otro lado, las mujeres son cada vez más objetivos civiles y están más expuestas a la violencia y la explotación sexual, principalmente cuando se encuentran en campos de personas refugiadas y/o en hogares sin hombres. **En situaciones de conflicto, la violencia sexual contra las mujeres no se limita a actos individuales, ya que también se puede emplear sistemáticamente como método de guerra** destruyendo familias y comunidades. En muchos casos, después de haber sido víctimas de violencia sexual, las mujeres se enfrentan a la estigmatización. Además, en situaciones de conflicto, a menudo se exponen a una pobreza e inseguridad cada vez mayores. Ahora bien, las mujeres no son solo víctima de los conflictos, pues también pueden cometer actos violentos y luchar como soldados.

El rol de los hombres y las mujeres en la construcción de la paz

Hasta la fecha, las mujeres están totalmente ausentes o claramente infrarrepresentadas en las negociaciones de paz de alto nivel, (vía uno), en las que predominan los hombres. Entre 1992 y 2011, las mujeres representaron solo un 2% de los mediadores y un 9% de los negociadores en las conversa-

ciones de paz oficiales, o vía uno.^{xx} Si bien las mujeres son activas en la vía dos de la construcción de la paz y a nivel de base, sus ideas y propuestas rara vez se abren camino en los procesos de paz formales.^{xxi} Las voces femeninas apenas se escuchan en los procesos decisorios de ámbito local y nacional.

Ese desequilibrio redundará en un fracaso por no tener en cuenta ni abordar plenamente las preocupaciones específicas y la protección de los riesgos a los que se exponen las mujeres en sociedades de posconflicto. Esto último puede dar lugar a una asignación de recursos injusta e ineficiente que obstaculiza la paz. **Lograr la paz es imposible cuando se excluye a la mitad de la población de los procesos de construcción de la paz de alto nivel y nivel medio.** La participación de las mujeres en los esfuerzos de construcción de la paz es crítica, pues pueden aportar a la mesa distintas perspectivas y prioridades como el impacto que tiene el conflicto en su vida diaria. Las estadísticas muestran que la inclusión de las mujeres a todo nivel de los procesos de paz aumenta un 20% la probabilidad de que el acuerdo de paz dure por lo menos dos años y un 35%, la probabilidad de que dure por lo menos 15 años.^{xxii} Las mujeres pueden contribuir a diseñar una paz duradera que es justa para todo el mundo.

Hacia una construcción de la paz más inclusiva

En los últimos años ha habido una comprensión cada vez mayor de la importancia que reviste lograr que la construcción de la paz sea más inclusiva asegurando la participación de las mujeres.

Existen varias herramientas que pueden ayudar a quienes abogan por una construcción de la paz más inclusiva. El documento más importante sobre las mujeres, el conflicto y la paz es la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de la ONU. Se trata de la primera resolución de dicho consejo que aborda específicamente el papel de las mujeres en los conflictos y en la construcción de la paz, que llama a su inclusión en dicha cons-

“Consideramos que a fin de lograr una solución para la paz que sea sostenible y equilibrada, que esté preparada para el futuro y bien representada, no podemos omitir a la mitad de la población mundial. Pero cabe subrayar que no existe ninguna solución única para todas y todos ni que consista únicamente en añadir mujeres. Tampoco existe un camino simple hacia la inclusividad que esté exento de influencias culturales y contextuales. Pero aun así, todas y todos podemos empezar a concienciar sobre el tema centrándonos en hechos y ofreciendo espacios seguros para que las personas que no son incluidas sean escuchadas”.^{xxiii}

**Anna Terhavartiala y Sem Loggen,
mensajeros de la paz**



trucción y en reformas posteriores a los conflictos, tales como los procesos electorales o de desarme. **Por primera vez, no se considera a las mujeres como víctimas de conflictos armados, sino también como poderosos agentes de la prevención y solución de conflictos.** “Al igual que muchas organizaciones internacionales y agencias de la ONU elaboraron sus programas y participaron en procesos de paz, la Resolución 1325 sigue siendo la piedra angular de la labor relativa a la construcción de la paz destinada a la inclusión y la protección de las mujeres”.^{xxiv}

Desde que esa resolución fuera aprobada, el Consejo de Seguridad de la ONU adoptó otras seis resoluciones de apoyo (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 y 2242), y otros organismos internacionales emitieron declaraciones y resoluciones que recalcan la importancia de la inclusividad en la construcción de la paz.

Recuadro de información: La FLM camino hacia una mayor inclusividad

La **Política de la FLM para la justicia de género** fue adoptada en 2013 como instrumento que ayuda a la comunión y sus iglesias miembro, congregaciones, grupos y organizaciones a lograr la igualdad entre hombres y mujeres implementando medidas que promuevan la justicia y la dignidad para todos los seres humanos. Dicha política comprende 10 principios para la justicia de género.

La FLM es una comunión de iglesias que se ha comprometido a:

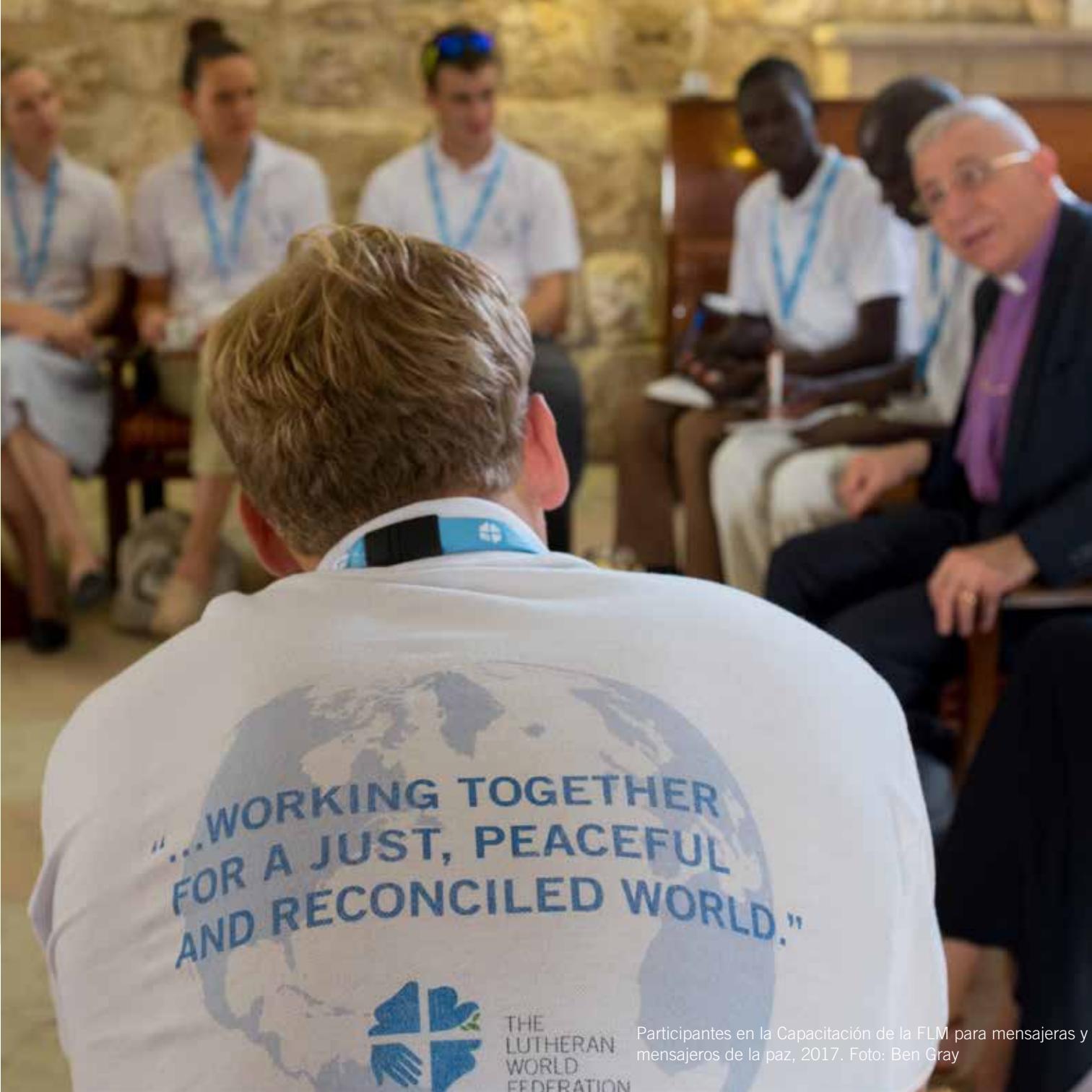
1. Promover la justicia de género como fundamento teológico para proclamar dignidad y justicia para todos los seres humanos y promover la igualdad entre mujeres y hombres como derecho humano universalmente reconocido.
2. Defender los valores de dignidad y la justicia, la inclusión y la participación, la mutua rendición de cuentas y la transparencia reflejando el respeto de los dones de todas las personas.
3. Aplicar a nivel regional y local las decisiones de la Asamblea y del Consejo de la FLM con respecto a la inclusión, la paridad entre los sexos y el equilibrio generacional garantizando **la igual representación y participación de las mujeres y los hombres a todos los niveles en cargos de responsabilidad.**

“Las Sagradas Escrituras sirven de base para la inclusión. Como leemos en los evangelios, Jesús se relacionaba con las mujeres de manera abierta, inclusiva, acogedora y restauradora. Los testimonios bíblicos afirman que la palabra de Dios es el mensaje de vida abundante para todas las personas: mujeres y hombres”, página 4.

4. Garantizar el análisis de género en toda la labor humanitaria y de desarrollo, y abordar intencionalmente la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de reforzar las pautas de justicia e inclusión. Por este motivo, es fundamental reconocer y analizar los efectos de todos los procesos de desarrollo en la igualdad de género.
5. Apoyar el empoderamiento de las mujeres como estrategia clave para poner fin a la distribución desigual de la riqueza y los conflictos, y prevenir y dar respuesta a la violencia por razón de género.
6. Promover activamente la participación de los hombres reflexionando sobre modelos de masculinidades transformadas que se comprometen con la justicia de género.
7. Hacer frente a las prácticas sistémicas y estructurales que crean barreras a la plena participación de las mujeres **en el liderazgo y la toma de decisiones.**
8. Garantizar que las políticas, los sistemas, las prácticas, los presupuestos, la gestión de los recursos humanos, la dotación de personal, la representación, la capacitación, la dirección y los órganos decisorios fundamentales de la organización cuenten con una representación equilibrada de mujeres y hombres, y apoyen la igualdad de participación de ambos sexos.
9. Asegurarse de que el análisis de género se incorpore a todos los programas y las etapas de los ciclos de los proyectos: identificación de necesidades, planificación, implementación, seguimiento y evaluación.
10. Abordar todos los aspectos de la teología, la liturgia y la vida devocional desde la perspectiva de la justicia de género.

“La comunión está llamada a vivir y trabajar en Cristo a fin de abordar las injusticias y la opresión, y de transformar las realidades y crear comunidades de buena vida en las que se entablen relaciones justas entre las mujeres y los hombres que promuevan y conduzcan al florecimiento de todos los seres humanos”, página 8.





“...WORKING TOGETHER
FOR A JUST, PEACEFUL
AND RECONCILED WORLD.”



THE
LUTHERAN
WORLD
FEDERATION

Participantes en la Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz, 2017. Foto: Ben Gray

Otras lecturas

- Texto completo de la Resolución 1325 (2000), adoptada por el Consejo de Seguridad de la ONU, en su sesión 4213ª, celebrada el 31 de octubre de 2000 en: [https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-S.pdf](https://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-S.pdf)
- Texto completo de la Política para la Justicia de Género de la FLM (Ginebra 2014) en: https://www.lutheranworld.org/sites/default/files/DTPW-WICAS_Gender_Justice-ES.pdf
- Más información sobre mujeres, género y construcción de la paz en Peace Building Initiative – *Women, Gender & Peacebuilding Processes*, <http://www.peacebuildinginitiative.org/index9aa5.html?pagelD=1959>



DEBATE EN PLENARIO: HACIA UNA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ MÁS INCLUSIVA

Basándose en el insumo temático, todo el grupo entabla la discusión, teniendo en cuenta las preguntas siguientes.

- ¿Dónde ven potencial de una mayor inclusividad en su comunidad?
- ¿Cómo podemos promover la plena participación e inclusión de la mujer en nuestro contexto?

Profundización III: Los derechos humanos en contexto

En una sesión de panel con activistas de los derechos humanos, trabajadoras y trabajadores de apoyo, escucharemos hablar del rol que desempeñan los derechos humanos en nuestro contexto. También nos servirá de inspiración para saber cómo podemos ser activas y activos abogando por la justicia y la paz como mensajeras y mensajeros de la paz.

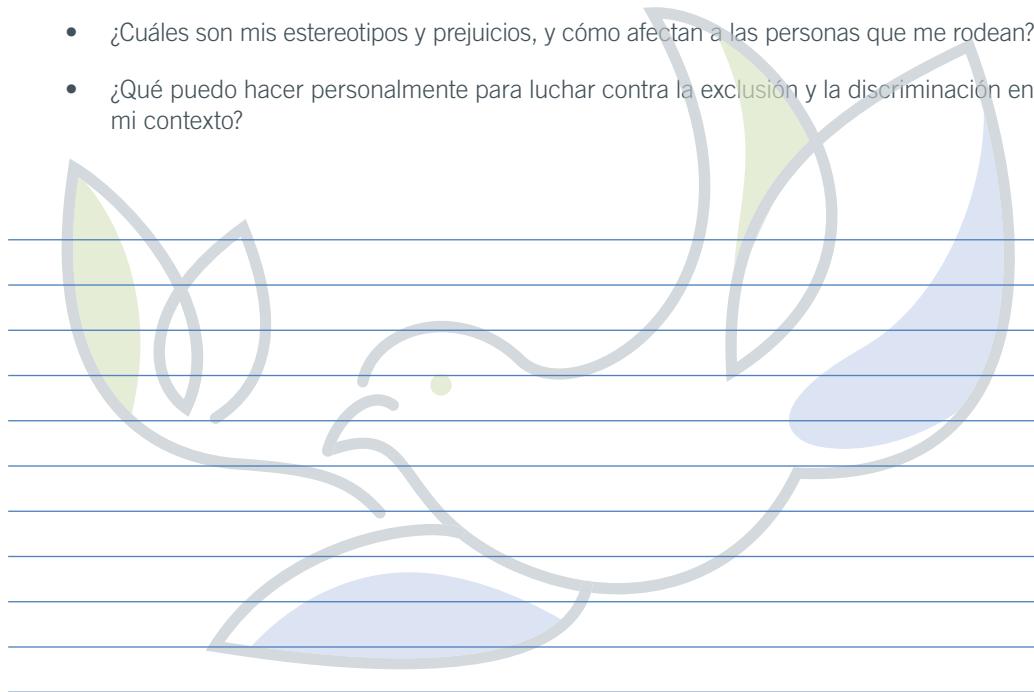
Recuadro de información: Defensa de la justicia y de la paz

Aunque a veces nos sentimos impotentes frente a graves violaciones de los derechos humanos y abusos de poder, siempre hay algo que podemos hacer al respecto. Podemos defender y promover la justicia como defensoras y defensores de la paz. La defensa y promoción de causas se puede definir como “la influencia que se ejerce sobre las decisiones, políticas y prácticas de las personas poderosas que se encargan de tomar decisiones, a fin de abordar las causas subyacentes de la pobreza, hacer justicia y apoyar el buen desarrollo”.^{xxv} También significa buscar el cambio y trabajar al respecto. De ahí que implique influir en las personas poderosas hablando y defendiendo los derechos de las personas pobres y oprimidas, así como empoderar a quienes carecen de poder.

Reflexión y resumen

Reflexión individual sobre lo que se ha escuchado y discutido, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Cuáles son mis estereotipos y prejuicios, y cómo afectan a las personas que me rodean?
- ¿Qué puedo hacer personalmente para luchar contra la exclusión y la discriminación en mi contexto?



TEMÁ III
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



MÓDULO 5 – LA FE COMO BASE DE CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ

¿De qué se trata? Este módulo nos permitirá profundizar en nuestra comprensión del rol de la fe en la construcción de la paz. No solo exploraremos el vínculo que existe entre nuestras tradiciones religiosas y la paz, sino también el potencial de la religión de avivar el conflicto. Iremos a conocer a algunas y algunos defensores del pacifismo y la no violencia que pueden poner en tela de juicio el respectivo enfoque de ustedes en lo que se refiere a manejar el conflicto. Por último, hablaremos de la importancia que reviste el compromiso interreligioso y nos inspiraremos de lideresas y líderes religiosos que trabajan por la paz trascendiendo las fronteras religiosas.

Nos preguntaremos: ¿Qué elementos de nuestras tradiciones religiosas promueven la paz y nos motivan para construirla? ¿Cómo podemos superar y transformar los efectos nocivos en el ámbito de nuestras tradiciones? ¿La paz debe lograrse únicamente por medios pacíficos? ¿Cómo podemos trabajar conjuntamente por la paz siendo personas de distintas religiones?

Lo haremos en este orden

- Introducción al tema Religión y construcción de la paz
- Profundización I: Religión y efectos nocivos
- Profundización II: ¿Guerra justa o pacifismo? – Un desafío para las personas de fe
- Profundización III: Compromiso interreligioso por la paz

Introducción al tema: Religión y construcción de la paz



INSUMO TEMÁTICO: MOTIVACIONES RELIGIOSAS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA PAZ

Las comunidades religiosas sostienen que sus tradiciones pueden hacer un importante aporte a la construcción de una paz duradera. Las **religiones ofrecen poderosas historias de superación de conflictos y ayudan a las personas a ver su propia vida en el contexto de la paz de Dios.** En la Biblia hebrea encontramos la historia de reconciliación de Jacob y Esaú, dos hermanos cuya

relación fue marcada durante largo tiempo por la competición y la traición: “Pero Esaú corrió a su encuentro [Jacob] y, echándose a su cuello, lo abrazó y lo besó. Y los dos lloraron (Génesis 33:4); [...] El ver tu rostro es como haber visto el rostro de Dios. Tú me has mostrado tu buena voluntad”. Además, las religiones ofrecen ritos de perdón, arrepentimiento y reconciliación. En la tradición islámica, el mes del Ramadán es un período de reflexión y renovación espiritual que incluye elementos de arrepentimiento y perdón.

Los mensajes religiosos ayudan a ampliar el corazón y la mente para ir más allá de la intratabilidad existente y transformar el conflicto en paz. Según John Paul Lederach, “el misterio de la paz se encuentra en la naturaleza y la calidad de las relaciones desarrolladas con aquellos a quienes más se teme”.^{xxvi}

Para la mayoría de la gente, conectarse con dicho misterio es comprometerse con Dios, la espiritualidad, la religión o ambas. Esa conexión trasciende todos los obstáculos humanos y transforma verdadera y constructivamente. Además, el potencial de transformación que tiene la religión no solo concierne a la paz entre Dios y los seres humanos, sino también a la paz entre los seres humanos, así como a toda la creación o el ecosistema.



PEQUEÑOS GRUPOS: MI TRADICIÓN RELIGIOSA Y LA PAZ

Reunirse en grupos de cuatro o cinco personas de la misma religión para que reflexionen juntas, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Qué **texto o relato** de sus sagradas escrituras les motiva para participar en forma constructiva en la construcción de la paz?
- ¿En su tradición existe algún **ritual** que les capacite para la construcción de la paz?
- ¿En su práctica religiosa hay un **tiempo o lugar** específico de particular pertinencia para la construcción de la paz?

Resumir sus respuestas y anotarlas. La información de referencia que figura más abajo sobre elementos pacíficos de su tradición religiosa puede ser un punto de partida para el debate.

Recuadro de información: Distintas tradiciones religiosas y construcción de la paz



Hinduismo

La tradición hindú enseña que el universo tiene su fuente y su origen en el *Brahman*, el ilimitado^{xxvii} Cabe señalar que el *Brahman* no es un ser sobrenatural que está lejos del mundo, pues el universo existe en él y él existe en cada ser y cada cosa. A través del *dharmā* (religión) se recuerda a los seres humanos que la búsqueda egoísta de la riqueza y el placer conduce al caos y la violencia sociales. El *dharmā* les llama a ampliar la perspectiva de incorporar el bien y el bienestar en la comunidad. El objetivo supremo de la vida hindú es la *moksha* (liberación), es decir, la superación de la ignorancia, la codicia y el sufrimiento. Cada oración hindú termina con la triple recitación de la palabra *santih* (paz). Esa repetición expresa la esperanza hindú por la paz en el mundo natural, en la comunidad humana y en el propio corazón de la persona, al tiempo que pone el énfasis en la interrelación que existe entre esas tres esferas.^{xxvii}



Budismo

El Buda analizó las raíces del sufrimiento y el conflicto, vinculándolos con la avaricia de la codicia: “De esta manera, [...] al no ofrecer bienes a los necesitados se acrecentó la pobreza; al acrecentarse la pobreza, se acrecentó la toma de lo que no es dado; al acrecentarse el robo, se acrecentó el uso de las armas; al acrecentarse el uso de las armas, se acrecentó la toma de la vida [...] y como resultado decreció el espacio vital de la gente y su belleza...” (Fragmento de Digha Nikaya 26).^{xxix} ¿Cuáles serían los elementos de una sociedad justa que superara esas dinámicas negativas?

El budismo se centra en la interconexión de todos los seres sensibles. Thich Nhat Hanh, un famoso monje contemporáneo de Vietnam, llama esa conexión “interser” y da un ejemplo visual: “En una hoja de papel, vemos todo lo demás: la nube, el sol, el bosque, el leñador... Yo soy, luego ustedes son; ustedes son, por lo tanto yo soy. Nosotros ‘intersomos’. Yo sé que en nuestra vida anterior éramos árboles e incluso en esta vida seguimos siendo árboles. Sin árboles, no podemos ser personas, por lo cual, los árboles y las personas interson. Somos árboles y aire, arbustos y nubes. Si los árboles no pueden sobrevivir, la humanidad tampoco va a sobrevivir. Nos enfermamos porque hemos dañado nuestro medio ambiente y estamos en angustia mental por estar lejos de nuestra verdadera madre, la Madre Naturaleza.^{xxx} Si nos percatamos de esta interconexión con los árboles, ¿de cuánto más deberíamos percatarnos de la interconexión entre seres humanos?



Judaísmo

“Apártense del mal y practiquen el bien; busquen la paz (*shalom*) y no la abandonen”, (Salmos 34:14) La palabra hebrea *shalom* que significa paz, también se puede traducir por integridad y plenitud.^{xxxI} La tradición judía da testimonio del gran sueño mesiánico de *shalom* universal que documentan las historias y los mandamientos sobre justicia y paz de la Torá y es nutrido por la visión profética de que Dios “juzgará entre las naciones, y dictará sentencia a muchos pueblos. Y ellos convertirán sus espadas en rejas de arado, y sus lanzas en hoces. Ninguna nación levantará la espada contra otra nación, ni se entrenarán más para hacer la guerra”, (Isaías 2:4). A principios del siglo XXI, Jonathan Sacks, gran rabino británico, escribió: “Solo haremos la paz cuando aprendamos que Dios ama la diferencia y que, por fin, nosotros también debemos hacerlo. Dios ha creado muchas culturas, civilizaciones y religiones, pero solo un mundo donde convivir y se está volviendo cada vez más pequeño”.^{xxxII}



Cristianismo

En el cristianismo, a Jesús se le suele llamar “Príncipe de la paz”, pues cuestionó todo el poder y la dominación mundiales, y anunció el reino de los cielos que cultiva el amor y el cuidado profundos. El mensaje de Jesús construye a partir de la tradición judía de justicia y paz. En el Salmo 85:10 de la Biblia hebrea, leemos una visión muy poética: “El amor inagotable y la verdad se encontraron; ¡la justicia y la paz se besaron!” En el Sermón del monte, Jesús afirma: “Bienaventurados los pacificadores, porque ellos serán llamados hijos de Dios”, (Mateo: 9). Y Pablo aconseja a las primeras comunidades cristianas que: “Si es posible, y en cuanto dependa de nosotros, vivamos en paz con todos”, (Romanos 12:18). Jesús predica claramente contra toda represalia, pide que sus seguidores amen a su prójimo y, más aún, que amen a sus enemigos. Muchas prácticas actuales de no violencia fueron inspiradas por el ejemplo de Jesús.



Islam

Eruditas y eruditos del Islam exploraron los elementos de su tradición que contribuyen a fomentar la no violencia y a construir la paz.^{xxxIII} La búsqueda de la paz es un postulado central del Islam: “Alá dirige a quienes buscan satisfacerle por caminos de paz y les saca con Su permiso, de las tinieblas a la luz, y les dirige a una vía recta”, (Corán 5:16). Si es posible, la violencia y el conflicto deberían evitarse: “Pero si se inclinan a la paz, inclínate tú también, y confía en Dios: ¡en verdad, solo Él todo lo oye, todo lo sabe!”, (Corán 8:61). Eruditas y eruditos del Islam han subrayado que el concepto de *tawhid* (la unicidad de Dios) ayuda a musulmanas y musulmanes a comprender y

vivir la paz: “Fuente original de paz, Dios, trasciende todos los opuestos y tensiones. Es el estado permanente de descanso y tranquilidad y llama a sus siervas y sus siervos a la morada de la paz (*dar al-salam*)”.^{xxxiv}

Religiones indígenas y tradicionales

En muchas religiones indígenas y tradicionales, la comunidad reviste una importancia clave y suele incluir la vida y la muerte, los espíritus, todos los seres y los diferentes elementos de la naturaleza, todo el cosmos. Hay una estrecha relación con la Tierra y un profundo sentido de interconexión. Numerosas festividades y ceremonias religiosas están relacionadas con el ciclo anual del cultivo de cosechas. Según la visión indígena del mundo, no se puede hacer una clara distinción entre lo sagrado y lo profano, ni entre las esferas espiritual y material de la vida. Se entiende que la paz es el respeto del lugar legítimo de cada cual en el cosmos y además, la armonía y el equilibrio en muchos casos desempeñan roles importantes. En tiempos de cambio climático, las ideas de estas religiones se vuelven a descubrir. La paz no solo reside en las relaciones entre seres humanos, sino también con la naturaleza y todo el cosmos. En algunas de estas religiones se distingue entre espíritus benévolos y espíritus malévolos, por lo cual, cuentan con unos rituales para invocar a los primeros y con otros para apaciguar o limitar la influencia de los segundos. Por otra parte, la sanación es un tema fundamental, tanto en sentido físico como espiritual. Más allá de esas características generales, cada religión indígena y tribal tiene las suyas propias que con frecuencia están estrechamente relacionadas con la tierra, la naturaleza y la historia de las respectivas comunidades.



DEBATE EN PLENARIO: NUESTRAS TRADICIONES RELIGIOSAS Y LA PAZ

Cada grupo compartirá sus resultados con el resto y luego, el grupo entero entablará el debate, basándose en la pregunta siguiente.

- ¿Cuáles son las similitudes de nuestras tradiciones religiosas en lo que respecta a la paz y la construcción de la paz?

Profundización I: Religión y efectos nocivos



INSUMO TEMÁTICO: RELIGIÓN Y EFECTOS NOCIVOS

Siendo personas de fe, celebramos que nuestras tradiciones religiosas ofrezcan la posibilidad de transformación mediante la sanación, pero también debemos reconocer que tienen el potencial de endurecer los corazones y avivar los conflictos. No podemos limitarnos a desechar el hecho de que las alas radicales o fundamentalistas de la religión estén “secuestrando” la fe como si solo fuera una fuerza ajena del exterior. Tenemos que admitir que en nuestras tradiciones religiosas hay elementos nocivos y aspectos detestables que destruyen las relaciones humanas y suponen un serio obstáculo para la paz.

Debemos asumir la responsabilidad de superar y transformar activamente esos elementos nocivos. Pero, ¿cómo podemos hacerlo? A veces, se tiene la impresión que las religiones cuentan con un gran potencial para la paz, en virtud de su tradición histórica y su autoridad de larga data. Ahora bien, si miramos más de cerca, podemos ver que no se trata tan solo de la **tradición** como tal, ni de las raíces profundas, sino que en realidad lo más importante es el potencial de **renovación** de la religión: la religión no es estática, pues está conectada con una viva “realidad divina” que permite la **transformación**. De ahí que si queremos superar y transformar los elementos nocivos de nuestras tradiciones religiosas, nosotras y nosotros, personas de fe, tengamos que asumir la responsabilidad y promover esa renovación en dichas comunidades.

“La forma de interpretar la antropología y la ética cristianas cambia a lo largo del tiempo, tal como se puede ver, por ejemplo, en la manera de entender las relaciones de género y, en particular, el lugar y la capacitación de la mujer. Cristianas y cristianos han sido cómplices de sistemas de opresión y dominación; por ejemplo, en el comercio de esclavas y esclavos, el dominio colonial y la explotación económica. En el caso de la iglesia, el llamado a la transformación ha sido una y otra vez un llamado al arrepentimiento y la apertura a un nuevo comienzo”.^{xxxv}

LWF – Called To Transform



Si nosotras y nosotros como comunidades religiosas no detenemos y manejamos las vertientes más hostiles y contradictorias de nuestras tradiciones, entonces, subsistirá el potencial de que sus partidarios las aprovechen para justificar sus objetivos destructivos. Esto último cobra particular importancia en un mundo marcado por los estreses de la globalización que está en proceso de transformar radicalmente nuestras sociedades. Debemos ser más vigilantes que nunca en lo que se refiere a los aspectos detestables de nuestras tradiciones religiosas. Esa vigilancia requiere que líderes y líderes religiosos no solo encuentren distintos modelos para manejar esos elementos nocivos de nuestras tradiciones religiosas, sino también que enseñemos a nuestro clero, nuestras educadoras y nuestros educadores, nuestras líderes y nuestros líderes laicos a dominarlos para evitar que sean usados con fines destructivos. Las personas jóvenes son particularmente vulnerables a quedar atrapadas en la violencia del extremismo religioso, ya sea como víctimas o como perpetradoras. De ahí que desempeñen un rol crucial en lo que respecta a superar y transformar los aspectos detestables de la respectiva comunidad religiosa.

“Sabemos que la religión tiene una gran influencia en la creencia, la fe y la convicción de la gente. Nuestra práctica religiosa debe aportar un cambio positivo a la sociedad y mejorar las relaciones mutuas entre nosotras y nosotros a fin de vivir en paz unas y unos con otros”.^{xxxvi}

Levi Joniel, mensajero de la Paz

Otras lecturas

- Simone Sinn and Michael Reid Trice (eds.) – *Religious Identity and Renewal in the Twenty-first Century. Jewish, Christian and Muslim Explorations* (The Lutheran World Federation, Geneva, 2015), <https://www.lutheranworld.org/content/resource-religious-identity-and-renewal-twenty-first-century-documentation-60>
- Elisabet Le Roux and Brenta E. Bartelink – *No more ‘harmful traditional practices’. Working effectively with faith leaders, research report* (Tearfund, 2017), <https://jiflc.com/resources/no-harmful-traditional-practices-working-effectively-faith-leaders>
- Kofi Annan Foundation – *Countering Violent Extremism. A Guide for Young People from Young People* (Kofi Annan Foundation, 2017), http://www.extremelytogether-theguide.org/pdf/ExtremelyTogether_CounteringViolentExtremism_Guide_2017_March.pdf



Participantes en la Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz, 2017. Foto: Ben Gray



PEQUEÑOS GRUPOS: EFECTOS NOCIVOS DE MI TRADICIÓN RELIGIOSA

Reunirse en grupos de cuatro o cinco personas. Esta vez habrá que asegurarse que incluyan a personas de distintas tradiciones religiosas. Cada grupo se centrará en uno de los tres niveles siguientes:

1. familiar
2. local/comunitario
3. nacional/ político

También habrá que asegurarse que cada nivel se aborde por lo menos una vez. Compartir con los miembros del propio grupo la pregunta siguiente.

- ¿Cuáles son algunos elementos detestables y los potenciales efectos nocivos de sus tradiciones religiosas a este nivel?

Anotar sus respuestas.



DEBATE EN PLENARIO: CONTRARRESTAR LOS EFECTOS NOCIVOS DE LA RELIGIÓN

Compartir sus resultados con el resto del grupo y luego entablar el debate conjuntamente, basándose en la pregunta siguiente.

- ¿Cuál es nuestro rol de personas jóvenes para superar esos efectos nocivos y promover la renovación en nuestras comunidades religiosas?

Profundización II: ¿Guerra justa o pacifismo? Un desafío para las personas de fe



INSUMO TEMÁTICO: ¿GUERRA JUSTA O PACIFISMO?

Muchas personas de fe sienten que están llamadas a promover la paz de conformidad con su respectiva tradición religiosa, pero, ¿cómo lograr la paz en términos concretos?

En la diplomacia internacional se dice que, a veces, es necesario recurrir a la fuerza para lograr la paz. Los principios de la denominada “guerra justa” describen los distintos criterios que se deben reunir para que una guerra se considere tal: la guerra tiene que seguir una causa justa como la autodefensa o la prevención de un genocidio y las acciones militares han de ser proporcionales. **Defensoras y defensores de la teoría de la denominada guerra justa argumentan que la guerra, aunque terrible, no siempre es la peor opción.** Según esa teoría, los casos de atrocidades masivas o de violaciones de derechos humanos que son evitables pueden justificar la guerra para prevenir que empeoren. De hecho, esa es también la lógica predominante en la mayoría de las personas religiosas.

Dicho esto, también hay personas de fe que abogan enérgicamente por una ética pacifista que diga no a todo tipo de acción militar y, más bien, instan a sufrir violencia. Las personas de confesión menonita, denominación cristiana que tiene sus raíces en el movimiento anabaptista de la Europa del siglo XVI, siguen una estricta renuncia a toda fuerza letal, lo que es una clara posición pacifista. Basándose en la Biblia, que llaman evangelio de la paz, siguen el ejemplo de Jesús que humildemente montó en un burrito, lavó los pies sucios de los discípulos y permitió que lo mataran tras un juicio por acusaciones falsas. Esas personas creen que la muerte es lo peor que les puede pasar, aunque entienden que puede ser vencida por su Salvador, Jesús, que resucitó de la muerte. Por eso, proclaman que la vida y el amor siempre son más poderosos que la violencia y la muerte.^{xxxvii}

Veamos ahora cómo se presenta el enfoque cristiano de carácter pacifista frente a la injusticia, la violencia y la opresión. Cristianas y cristianos pacifistas acompañan y asisten a personas que sufren de la injusticia en los márgenes de la sociedad, a saber: pobres, enfermas, refugiadas y aquellas sin voz. En todo momento en que seres humanos mueren de muerte violenta, cristianas y cristianos pacifistas expresan su lamento públicamente “porque el lamento público sirve para recordarnos que la violencia es siempre una aberración, una intrusión indeseable en el mundo como debería ser”.^{xxxix} Frente a conflictos violentos, cristianas y cristianos pacifistas han sido muy activos en la búsqueda de soluciones pacíficas, sobre todo en la tercera vía, el nivel de base. También reconocen que la construcción de la paz es un proceso largo que exige tiempo para que la cultura y el conflicto sean totalmente comprendidos y que, poco a poco, se vaya construyendo la confianza entre las partes en conflicto. **Frente a re-**

“El motivo por el que no puedo abogar por la violencia es porque en última estancia, la violencia se derrota a sí misma. En última instancia nos destruye a todos. El motivo por el que no puedo seguir la vieja filosofía de ‘ojo por ojo’ es que termina por dejarnos ciegos a todos”.^{xxxviii}

Martin Luther King (inspirado en Gandhi)

”

gímenes opresores y violentos, cristianas y cristianos pacifistas siguen un enfoque no violento de la acción directa.

Encontramos defensoras y defensores de la acción no violenta en todas las tradiciones religiosas, a saber: el Mahatma Gandhi, líder hindú del movimiento independentista de la India que puso fin a la dominación británica; Khan Abdul Ghaffar Khan, líder musulmán y militante de la independencia de Pastunistán; lideresas y líderes espirituales maoríes que usaron la acción no violenta contra la confiscación de tierras maoríes por el gobierno de Nueva Zelanda; el XIX Dalái Lama que es un ferviente partidario de la acción no violenta en pro de la independencia del Tíbet o Desmond Mpilo Tutu,

clérigo cristiano que participó en la lucha no violenta contra el régimen del apartheid en Sudáfrica.

Muchas personas de fe se abstienen de recurrir a cualquier tipo de violencia, pues lo consideran un imperativo moral. Ahora bien, no es tan solo ese aspecto moral que lleva a grupos y activistas de todas partes del mundo a emplear la acción no violenta: un creciente número de investigaciones muestra que ese tipo de acción también es más efectivo que la resistencia violenta.^{XL}

Otras lecturas

- Más información sobre las personas menonitas y sus actividades en todo el mundo en: Congreso Mundial Menonita, <https://www.mwc-cmm.org/>
- Más información sobre los dos exponentes principales de la resistencia no violenta, Mahatma Gandhi y Martin Luther King, en Mary King: *Mahatma Gandhi and Martin Luther King Jr. The power of nonviolent action*, UNESCO, 1999 <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001147/114773e.pdf>

“Mi estudio y mi experiencia de la no violencia me han demostrado que es la fuerza más grande del mundo. Es el método más seguro de descubrir la verdad y el más rápido porque no hay ningún otro. Opera en forma silenciosa casi imperceptible, pero no obstante segura. Es el proceso constructivo de la Naturaleza en medio de la incesante destrucción que nos rodea. Me aferro a la idea de que es una superstición creer que solo puede funcionar en la vida privada. No hay departamento alguno de la vida pública o privada donde esa fuerza no se pueda aplicar”.^{XL}

Mahatma Gandhi



- Más información acerca de la investigación sobre la efectividad de la resistencia no violenta en: Sié Chéou-Kang Center for International Security & Diplomacy –*The Nonviolent and Violent Campaigns and Outcomes (NAVCO) Data Project*, https://www.du.edu/korbel/sie/research/chenow_navco_data.html



DEBATE EN PLENARIO: ¿GUERRA JUSTA O PACIFISMO?

Basándose en el anterior insumo temático sobre pacifismo y resistencia no violenta, entablar el debate teniendo en cuenta las preguntas siguientes.

- ¿La paz debería lograrse únicamente con medios pacíficos?
- ¿Cómo responde mi tradición religiosa al uso de la fuerza militar en situaciones de conflicto armado?

Profundización III: Compromiso interreligioso por la paz



INSUMO TEMÁTICO: **COMPROMISO INTERRELIGIOSO POR LA PAZ**

En nuestro camino hacia la paz, es crucial que trabajemos trascendiendo las fronteras religiosas para explorar cómo podemos convivir en armonía y vencer las fuerzas destructivas. En todo el mundo hay muchos ejemplos de colaboración interreligiosa en favor de la paz.

En 2007, 138 eruditas y eruditos musulmanes se reunieron para escribir el documento intitulado “Un palabra común entre nosotros y vosotros”, que pudiera llevar a musulmanas/es y cristianas/os a acercarse aún más para participar conjuntamente en la construcción de la paz: “La base para esta paz y comprensión ya existe. Es parte de los principios más fundamentales de ambos credos: el amor del Dios Uno, y el amor al prójimo. Estos principios se encuentran una y otra vez en los textos sagrados del Islam y el cristianismo. La Unidad de Dios, la necesidad de amor por Él, y la necesidad de amar al prójimo es, pues, el terreno común entre el Islam y el cristianismo”.^{xlii}

En agosto de 2015, expertas y expertos de las tradiciones judía, cristiana y musulmana de distintas partes del mundo se reunieron en la Universidad de Seattle, Estados Unidos, para discutir

sobre la identidad religiosa en el siglo XXI. En el comunicado final, afirmaron la necesidad de diálogo y colaboración entre las distintas religiones: “Hoy en día vemos a personas de distintas generaciones en todas nuestras comunidades religiosas que hacen preguntas radicales sobre Dios frente al tremendo sufrimiento humano. **Nos percatamos que no podemos considerar el futuro de nuestra propia comunidad de fe aislándonos de los demás; nuestras comunidades están estrechamente relacionadas y el futuro de una vida en dignidad es una preocupación común**”.^{XLIV}

Otro ejemplo relativo a la juventud es INGA-GE, un programa interreligioso para personas jóvenes que fue iniciado por la FLM. La capacitación, que tuvo lugar en tres ciudades indonesias de septiembre de 2016 a febrero de 2017, abarcó a personas jóvenes de las tradiciones cristiana, musulmana, budista y agnóstica, así como de creencias religiosas locales. Dicha capacitación permitió a los participantes analizar de forma crítica la relación entre grupos religiosos minoritarios y mayoritarios en Indonesia, comprometerse activamente con la diversidad religiosa y afirmar la igualdad para todas las personas. También se centraron en el uso creativo de herramientas de comunicación en esa labor.

“La oportunidad de vivir en una región con personas musulmanas, judías, cristianas y de otras partes del mundo me posibilita ser un pacificador. Pacificador, ¿qué significa esta palabra? Significa actuar y también tender puentes entre las personas”.^{XLIII}

Saleem Moussa Anfous, mensajero de la paz y miembro de la Iglesia Luterana de Navidad en Belén

“Con frecuencia, la gente piensa que las personas jóvenes tienen que ser ‘guiadas’ para desenvolverse con la diversidad religiosa. Pero un enfoque mucho más fructífero es aquel de un modelo dialogante en el que se crea un espacio para que las personas jóvenes expresen lo que les preocupa e interesa”.

**Dr. Leonard C. Epafras,
coordinador programa INGA-GE**

El diálogo y el aprendizaje inter pares promueven la comprensión interreligiosa. **Hablar de nuestra respectiva tradición religiosa y escuchar atentamente a los demás son el núcleo de todo proceso de diálogo.** En los encuentros interreligiosos de carácter personal, los

participantes constatan que su religión no les impide construir relaciones, sino crear confianza y apertura, fomentar relaciones y fortalecer la ciudadanía común. El respeto por otras tradiciones religiosas puede surgir cuando experimentamos la espiritualidad viva de nuestro prójimo.

Otras lecturas

- Véase el texto completo de la Palabra común en: <https://es.scribd.com/document/217831881/Una-palabra-comun-carta-de-los-138>
- Más información en inglés sobre la labor de la FLM en el ámbito de las relaciones interreligiosas en: <https://www.lutheranworld.org/content/public-theology-and-interreligious-relations>



DEBATE EN PLENARIO: COMPROMISO INTERRELIGIOSO CON LA PAZ

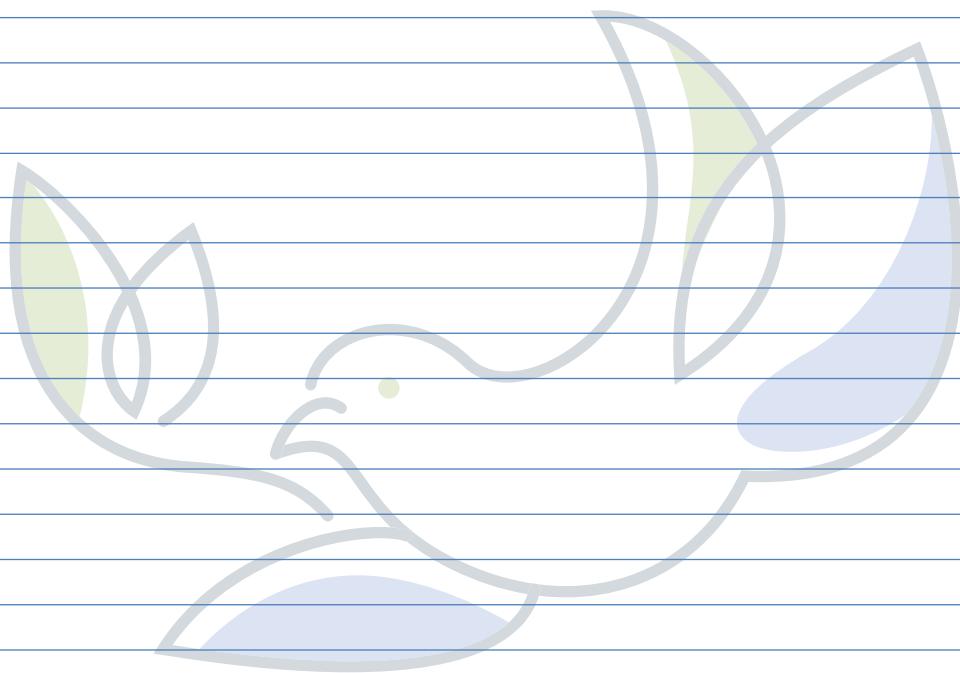
Basándose en el anterior insumo temático, todo el grupo entabla el debate, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Por qué es tan importante que participemos en la construcción de la paz trascendiendo las fronteras religiosas?
- ¿Qué medidas concretas podemos tomar junto con mensajeras y mensajeros de la paz de otras religiones para promover la paz?



SESIÓN DE PANEL: EL COMPROMISO INTERRELIGIOSO POR LA PAZ EN LA PRÁCTICA

Durante la sesión en panel y el debate con lideresas y líderes de distintas religiones en el respectivo contexto, llegaremos a comprender qué aspectos prácticos puede tener el compromiso interreligioso con la paz. Nos dejaremos inspirar por la manera en que ustedes, futuras mensajeras y futuros mensajeros de la paz de distintas tradiciones religiosas, pueden trabajar conjuntamente por la paz.





Participantes en la Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz, 2017. Foto: Ben Gray

MÓDULO 6 – LA NEGOCIACIÓN Y LA MEDIACIÓN COMO HERRAMIENTAS PARA RESOLVER CONFLICTOS

¿De qué se trata? Este módulo nos permitirá familiarizarnos con la negociación y la mediación como dos herramientas concretas de solución de conflictos que podemos utilizar en forma constructiva para hacerles frente en nuestra vida cotidiana. Cobraremos conciencia de nuestro propio comportamiento en situaciones de conflicto y aprenderemos cómo tratarlo con el enfoque de la solución de problemas.

También discutiremos la importancia que reviste una buena comunicación para manejar conflictos. Además, habrá espacio para poner en práctica las competencias recién adquiridas en los distintos juegos de roles.

Nos preguntaremos: ¿Cuál es el valor añadido del enfoque de la solución de problemas? ¿Cuáles son los principios básicos de la negociación y la mediación? ¿Cómo puedo llegar a ser un/a buen/a comunicador/a, negociador/a o mediador/a?

Lo haremos en este orden

- Introducción al enfoque de la solución de problemas
- Profundización I: La importancia de la comunicación
- Profundización II: La negociación
- Profundización III: La mediación

Introducción al enfoque de la solución de problemas



ACTIVIDAD: CÓMO SER UN GANADOR O UNA GANADORA

En este ejercicio queremos ser ganadoras y ganadores. Dispóngase a seguir las instrucciones del facilitador o la facilitadora.



INSUMO TEMÁTICO: EL ENFOQUE DE LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y LOS PRINCIPIOS DE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El objetivo del enfoque de la solución de problemas consiste en manejar el conflicto de manera que permita llegar a una solución ventajosa para ambas partes a fin de “agrandar el pastel”, en lugar de dividirlo. Volver a pensar en el juego de roles de “La naranja”. Aunque esa situación ideal de ganar-ganar no siempre es posible, el enfoque de la solución de problemas promueve soluciones que tienen en cuenta las necesidades y los intereses de todas las partes implicadas. Explorar los intereses y necesidades subyacentes antes de encaminarse a la solución de un conflicto es crucial para encontrar un terreno común, nuevas perspectivas y beneficios potenciales. De ahí que en esta capacitación aprendiéramos y practicáramos antes la cartografía de conflictos.

Cómo comportarse en situaciones de conflicto

¿Cuál es el mejor comportamiento en situaciones de conflicto para promover un resultado de ganar-ganar? Respecto a esas situaciones, teóricas y teóricos de la negociación suelen distinguir los tres tipos de comportamiento que se indican a continuación.^{XLV}

- **El comportamiento agresivo** que describe la defensa de los propios derechos y necesidades descuidando los derechos y necesidades de otras personas, así como el hecho de acusar y culpar a los demás sin considerar seriamente sus opiniones o puntos de vista. Este comportamiento se puede calificar de “duro con las personas y duro con el problema”.
- **El comportamiento aseverativo** que describe la defensa de los propios derechos y necesidades, al tiempo que se respetan y reconocen los derechos y necesidades de las otras personas; escuchar lo que dice la otra parte; separar los problemas de las personas; expresarse clara y honestamente. Este comportamiento se puede calificar de “blando con las personas y duro con el problema”.
- **El comportamiento sumiso** que describe el hecho de no tomar ninguna medida para afirmar los propios derechos anteponiendo los derechos y necesidades de las otras personas; ceder a lo que quieren los demás, permanecer en silencio y disculparse más de lo debido. Este comportamiento se puede calificar de “blando con las personas y blando con el problema”.

Cada comportamiento implica un resultado diferente. A menudo, el comportamiento agresivo redundará en un resultado de ganar-perder que favorece a la parte más fuerte y agresiva. Por otro lado, el comportamiento sumiso con frecuencia da lugar a una situación de perder-ganar, sobre todo si la otra parte

se comporta de forma agresiva. Por último, se entiende que el comportamiento asertivo fomenta un resultado de ganar-ganar que se considera el más adecuado cuando sigue el enfoque de la solución de problemas. La tabla siguiente resume los comportamientos y los respectivos resultados.

Comportamiento agresivo	Duro con las personas y duro con el problema	Ganar-perder
Comportamiento asertivo	Blando con las personas y duro con el problema	Ganar-ganar
Comportamiento sumiso	Blando con las personas y blando con el problema	Perder-ganar

Principios de la solución de conflictos

Los siguientes principios de la solución de conflictos se pueden derivar del enfoque de la solución de problemas.^{XLVI}

- **Concentrarse en el enfoque, no en el resultado:** Aunque las soluciones de ganar-ganar para ambas partes no siempre se pueden lograr, es preciso mantener una actitud de respeto de todas las partes. Es importante que todas las partes implicadas estén dispuestas a resolver el conflicto.
- **Separar las personas del problema:** La mayoría de los conflictos comprenden cuestiones sustantivas y de relaciones. Ser duro con la cuestión, pero blando con las personas ayuda a que ambas partes ataquen juntas el problema en lugar de hacerlo por separado.
- **Centrarse en los intereses y necesidades, no en las posiciones:** Explorar los respectivos intereses, necesidades e inquietudes es crucial, pues permite definir el problema. Cuando intereses y necesidades no se tienen en cuenta, solo se pueden lograr acuerdos temporales.
- **Adoptar una perspectiva más amplia e inventar opciones de beneficio mutuo:** Antes de llegar a una decisión final, es importante identificar muchas opciones para luego desarrollar aquellas que abarcan más intereses, incluidas las necesidades de ambas partes. El intercambio de ideas puede ayudarles a encontrar soluciones creativas para equilibrar las pérdidas y conciliar los distintos intereses.

- **Aplicar criterios objetivos y apoyar lo que es legítimo y justo:** Es importante establecer conjuntamente criterios objetivos para asegurarse que el acuerdo sea justo, lo que implica no infringir los derechos y necesidades de una u otra parte. Aplicar criterios objetivos garantiza que el resultado no refleje tan solo la voluntad arbitraria de una parte.



ACTIVIDAD: ADIVINA MI COMPORTAMIENTO

Ahora pondremos en práctica lo que acabamos de escuchar. Algunas o algunos participantes representarán cortos juegos de roles en los que se comportarán de forma agresiva, asertiva o sumisa. Los demás tendrán que identificar el comportamiento correspondiente.



DEBATE EN PLENARIO: ENFOQUE DE LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

- En situaciones de conflicto, ¿tienden a tener un comportamiento agresivo, asertivo o sumiso?
- ¿Consideran que el comportamiento asertivo es siempre la mejor opción?
- ¿Cómo se presenta la solución del conflicto en su contexto? ¿En su comunidad existe un enfoque específico que se utiliza para hacer frente a los conflictos?

Profundización I: La importancia de la comunicación



INSUMO TEMÁTICO: COMUNICACIÓN NO VIOLENTA Y ESCUCHA ACTIVA

La forma en que comunicamos puede ser una ayuda, o bien, un impedimento para resolver el conflicto de manera positiva. La comunicación abierta y constructiva se sitúa en el núcleo mismo del enfoque de la solución de problemas. Es importante mejorar nuestras habilidades de comunicación que comprenden hablar y escuchar.

La comunicación no violenta

El comportamiento asertivo incluye la **comunicación no violenta**, es decir, una forma de comunicar que tiene en cuenta los derechos y necesidades de todas las personas implicadas sin recurrir a la

culpabilidad, el reproche, la amenaza o la coerción. La comunicación no violenta cobra particular importancia cuando sentimos que las otras personas no respetan nuestras necesidades ni nuestros sentimientos. En tales situaciones, a menudo tendemos a recurrir a formas destructivas de comunicación como culpar o ignorar a la otra parte. En la mayoría de los casos, eso empeora la situación.

Por el contrario, **deberíamos hablar con honestidad sin juzgarnos mutuamente.** A tales efectos, las declaraciones cargadas de emoción tienen que ser reformuladas en términos neutrales. Eso se puede hacer permitiendo que la otra persona sepa cómo nos sentimos y qué necesitamos en una situación determinada, en lugar de culparla por no respetar nuestras necesidades ni nuestros sentimientos. Empezar las frases por “yo siento” o “yo necesito” en lugar “usted hizo” o “usted tiene que” nos ayudará a entendernos mejor unas y unos a otros.

Los **cuatro pasos de la comunicación no violenta** pueden ayudarnos a articular nuestras necesidades de forma honesta e imparcial.

1. **Observar** la situación sin juzgar: “Veo platos sucios en el fregadero”.
2. Identificar el **sentimiento** que se tiene respecto a esa situación: “Me siento molesto o molesta”.
3. Identificar su **interés** (por ejemplo, la necesidad concreta en esa situación) que subraye ese sentimiento: “Necesito que haya más orden en la cocina”.
4. Presentar una **solicitud**: “¿Estarías dispuesto o dispuesta a lavar los platos?”

La escucha activa

La comunicación no consiste únicamente en hablar, sino también en escuchar. La escucha activa puede ayudarnos a comprender los respectivos intereses y necesidades. La escucha activa implica escuchar atentamente, hacer preguntas y asegurarnos que nos comprendemos correctamente. Al igual que la comunicación no violenta, la escucha activa comprende cuatro pasos.

- **Escuchar:** escuchar con atención lo que la persona está diciendo verdaderamente. Si la persona es emotiva, tratar de escuchar lo que está diciendo en realidad.
- **Parfrasear:** verificar que escuchó correctamente decir con sus propias palabras lo que dijo la otra persona. Después, asegurarse que entendió bien preguntando: “¿Es eso lo que querías decir?”

- **Preguntar:** para recabar o aclarar detalles que son importantes. Cuando no esté seguro o segura de las necesidades de la otra persona, trate de aclararse preguntando.
- **Resumir:** cuando la otra parte terminó de hablar, resumir los puntos principales y preguntar si su interpretación es correcta.



EJERCICIO DE ESCUCHA ACTIVA

Ahora tienen la posibilidad de practicar los cuatro pasos de la escucha activa. Reunirse de a dos y decidir quién hablará primero y quién escuchará. Luego, la persona oyente hará una pregunta a la persona oradora que intentará responder. La persona oyente deberá seguir los cuatro pasos de la escucha activa e intentar ahondar más en los sentimientos y las opiniones de la persona oradora. Habría que hacerse la pregunta siguiente:

- ¿Qué crítica de un amigo o una amiga cercanos me disgustaría verdaderamente?

El instructor o la instructora les harán saber cuándo pasar a la segunda ronda.

Profundización II: La negociación



INSUMO TEMÁTICO: LA NEGOCIACIÓN

La negociación se puede definir como **“un proceso de solución de problemas en el que cada parte en la disputa o sus representantes se reúnen cara a cara para trabajar conjuntamente sin ayuda alguna y resolver la disputa entre ellas”**.^{XLVII} La negociación puede tener lugar en muchos ámbitos: en el seno de la familia y de la comunidad y a nivel político, nacional o incluso internacional. A pesar de que con frecuencia la negociación se percibe como un proceso difícil de competición y duro regateo, el enfoque de la solución de problemas de la misma promueve acuerdos sostenibles que se basan en consensos e intereses y no en las amenazas y el poder.

El proceso de negociación consta de las tres etapas siguientes.

1. Preparación: A fin de asegurar que las negociaciones sean constructivas, es preciso cartografiar el conflicto incluyendo los intereses y necesidades tanto propios como de la otra parte. Eso



Participantes en la Capacitación de la FLM para mensajeras y mensajeros de la paz, 2017. Foto: Ben Gray

puede abarcar una investigación para recabar más información sobre hechos e intereses. Tener claro cuál es la mejor alternativa de una solución negociada puede ayudar a definir el umbral entre una solución aceptable y una inaceptable. Por último, el entorno tiene que estar bien preparado, por ejemplo, eligiendo un lugar donde todas las partes se sienten cómodas.

2. Interacción: Para permitir una solución conjunta del problema, las negociaciones deberán comenzar por establecer la confianza. Al respecto, ambas partes tienen que instruirse una a otra de los respectivos intereses y perspectivas haciendo uso de las competencias de la comunicación no violenta y la escucha activa. Construyendo sobre esa base, se pueden generar y desarrollar opciones conjuntamente. Elegir la opción que mejor satisfaga los intereses y necesidades de todas las personas involucradas es el último paso de la segunda parte del proceso de negociación.

3. Conclusión: Toda negociación debe terminar con algún tipo de acuerdo claro; por ejemplo, un acuerdo verbal o un contrato escrito. También conviene elaborar un plan de acción común y establecer un claro plazo para implementar la opción o las opciones elegidas.



JUEGO DE ROLES: ¡NEGOCIAR!

Reunirse en grupos de tres o cuatro. Decidir quiénes actuarán (dos personas) y quién o quiénes observarán (una o dos personas). Cada cual recibirá el guion de un escenario de conflicto. Además, las partes en conflicto recibirán la descripción de los respectivos roles en el mismo. Leer detenidamente el guion y prepararse para la negociación, siguiendo los consejos que se dieron en el anterior insumo temático.

Luego, dedicar 20 minutos a negociar el respectivo conflicto. La persona o las personas observadoras deberán supervisar el comportamiento de cada parte y comprobar si aplica las competencias de comunicación adquiridas en la sesión anterior. Una vez terminados los juegos de roles, dicha o dichas personas compartirán brevemente sus observaciones con las actrices y los actores.



DEBATE EN PLENARIO: INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

Una vez terminados los juegos de roles, volver a reunirse en un solo grupo y compartir las respuestas a las preguntas siguientes.

- ¿Con qué dificultades tropezaron al tratar de encontrar una solución? ¿Cómo las superaron?
- ¿De qué manera, las competencias de comunicación no violenta y escucha activa les ayudaron a encontrar una solución?
- ¿Hay algunas otras herramientas de negociación que son pertinentes en su contexto y que consideran útiles?

Profundización III: Mediación



INSUMO TEMÁTICO: LA MEDIACIÓN

A diferencia de la negociación, la mediación incluye a una tercera parte que ayuda a las otras dos a resolver su conflicto. De ahí que la mediación pueda definirse como “un proceso de solución de problemas, en el cual, las dos partes en discrepancia o sus representantes se encuentran cara a cara para trabajar conjuntamente a fin de resolverla contando con la asistencia de una tercera parte que es neutral y se denomina mediadora.^{XLVIII} La mediación procede con el consentimiento de las partes que conservan el control final del resultado y a las cuales corresponde implementar el acuerdo. **Incumbe al me-**

Recuadro de información: Neutralidad versus imparcialidad

Un mediador o una mediadora nunca pueden ser totalmente **neutrales**, pues es humano querer gustarle más a unas personas que a otras. Además, el bagaje institucional, ético o social del mediador o la mediadora puede impedirle ser plenamente neutral. De ahí que deba esforzarse por ser totalmente **imparcial**, lo que implica tratar a todas las partes por igual durante todo el proceso de mediación, teniendo en cuenta los intereses y necesidades de las mismas y escucharlas con igual atención.]

La mediación puede ser iniciada por una parte en el conflicto, ambas partes, o bien, un mediador, una mediadora u otra tercera parte. El mediador o la mediadora conducen el proceso siguiendo las etapas que se indican a continuación.^{XLIX}

diador o la mediadora controlar el proceso, pero nunca juzgar ni forzar una solución y actuar siempre con imparcialidad.

- 1. Iniciación:** En esta etapa habrá que crear una atmósfera positiva en la que ambas partes se sientan cómodas. Explicar el propósito de la mediación y las reglas básicas, a saber:
 - la mediación es voluntaria,
 - es confidencial (salvo que alguien esté en peligro),
 - el mediador o la mediadora no toman partido,
 - la mediación requiere un espacio seguro en el que cada parte muestre respeto, escuche a la otra y haga un esfuerzo por cooperar

También se les puede preguntar si quieren añadir otras reglas en el proceso.

- 2. Explicación del propio punto de vista:** Luego, ambas partes explican su propio punto de vista y, por lo general, empieza aquella que pidió la mediación. Se les puede animar haciendo preguntas abiertas, resumiendo lo que se va diciendo y pidiendo aclaraciones. Hay que asegurarse que hablen entre ellas y no con usted, mediador o mediadora.

- 3. Aclaración del conflicto:** Una vez que ambas partes hayan expuesto su propio punto de vista, es el momento de aclarar en qué consiste realmente el conflicto. Muy a menudo, solo una pequeña parte del mismo es realmente visible, pues bajo la superficie se esconden

Recuadro de información: Actitudes de mediadoras y mediadores

- Ser imparcial y valorar a ambas partes por igual.
- Ser alentador/a y utilizar un lenguaje cuidado.
- No ser sentencioso/a.
- Hacer preguntas inteligentes y evitar dar consejos.
- Trabajar en favor de la victoria de ambas partes y lograr que adversarias y adversarios pasen a ser asociados en la solución de problemas.
- Otros

den muchas emociones y muchos pensamientos. Aquí es donde se pueden aclarar las emociones, los diferentes intereses y necesidades, además de los antecedentes de cada parte. Este es un paso crucial y muy importante para sacar a la luz los problemas en torno al conflicto antes de ir en busca de una solución.

4. **En busca de una solución:** Se puede alentar a ambas partes a intercambiar ideas sobre posibles soluciones sin proponer ninguna. Tal vez esperen que se les diga qué hacer, pero es importante que la solución venga de ellas. Hablar de las soluciones sobre las cuales están dispuestas a llegar a un acuerdo, la manera en que afectarán su relación y en qué medida es realista pensar que adherirán a ese plan. A esta etapa la denominamos “en busca de una solución”, pero muy a menudo no hay ninguna solución obvia que vaya a poner fin al conflicto, antes bien hay que tratarla en forma constructiva y respetuosa para ayudar a ambas partes a seguir adelante y aprender del conflicto. Si se llega a un acuerdo semejante, ¡la mediación ha sido exitosa! En muchos casos, pedir perdón y tener un plan de reconciliación es la mejor manera de avanzar.
5. **Acuerdo de seguir adelante:** Tomar nota de lo que decidieron ambas partes implica tener claro lo que han acordado. También es útil discutir para saber qué pasará si una de las dos no cumple con el acuerdo.



JUEGO DE ROLES: ¡MEDIAR!

Dividirse en pequeños grupos de cuatro o cinco. Decidir quiénes desempeñarán los roles de las partes en conflicto (dos personas), quién será el mediador o la mediadora y quién o quiénes observarán (una o dos personas). Todo el grupo recibirá el guion de un escenario de conflicto, las partes en el mismo y la descripción de sus respectivos roles. Leer detenidamente las descripciones y prepararse para la mediación siguiendo las pistas indicadas en el anterior insumo temático.

Luego, tomarse 20 minutos para la mediación. La o las personas observadoras deberán supervisar si el mediador o la mediadora utiliza las competencias de comunicación de la sesión anterior y cómo estructura el proceso. Después del juego de roles, dicha o dichas personas compartirán brevemente sus reflexiones con el resto del grupo.



DEBATE EN PLENARIO: INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

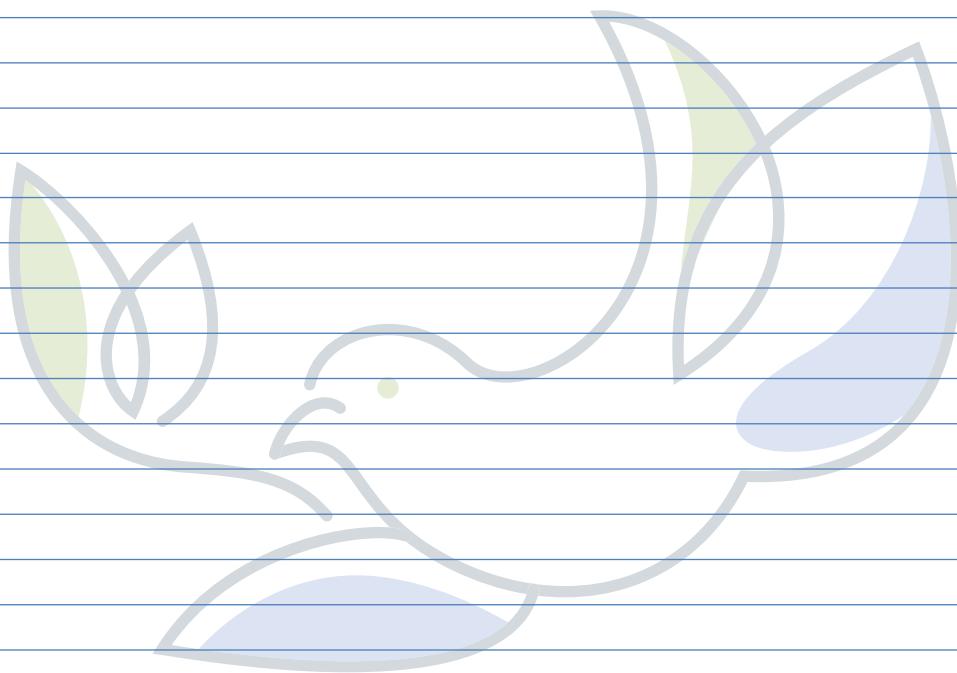
Una vez terminado el juego de roles, volver a reunirse en un solo grupo e intercambiar, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Encontrar una solución fue más fácil que durante la negociación previa? ¿Por qué? ¿Por qué no?
- ¿Qué hizo el mediador o la mediadora para ayudar a las partes a resolver el conflicto?
- ¿Las competencias de comunicación no violenta y escucha activa les ayudaron a encontrar una solución?
- ¿Hay algunas otras herramientas de mediación que son pertinentes para su contexto y que les resultaron útiles?

Reflexión y resumen

Reflexión individual sobre lo que se ha escuchado y discutido, basándose en las preguntas siguientes.

- ¿Cómo puedo usar el enfoque de la solución de problemas y las herramientas de solución de conflictos en mi propio contexto?
- ¿Cómo tengo que ajustar las herramientas para que encajen en mi contexto específico?



REFERENCIAS

^I Adaptación libre de Uli Jäger, Nadine Ritz, Anne Romund and Dagmar Nolden, *Peace Counts Learning Manual, 2nd revised ed.* (Berlin/Tuebingen: Berghof Foundation, 2015), http://www.peace-counts.org/wpcontent/uploads/2015/03/PCoT_Learning_Manual_2015_web.pdf, 19. Traducción libre.

^{II} John Paul Lederach – *Building Sustainable Reconciliation in Divided Societies* (Washington, DC: United States Institute of Peace Press, 1997), 39. Traducción libre.

^{III} The Lutheran World Federation – *Cherish the vision of a lasting peace in Colombia*, 26 August 2016, www.lutheranworld.org/news/cherish-vision-lasting-peace-colombia; The Lutheran World Federation – *Together for Peace*, 20 October 2016, <https://www.lutheranworld.org/news/together-peace>. Traducción libre.

^{IV} Lewis Coser – *The Functions of Social Conflict* (New York: The Free Press, 1956). Traducción libre.

^V Friedrich Glasl – *Konfliktmanagement, Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater, 2nd edition* (Bern/Stuttgart: 1990). Traducción libre.

^{VI} Friedrich Glasl en una entrevista del 6 de mayo de 2011, conducida por Sofia Manukyan para Civil Society Institute, www.hra.am/en/interview/2011/05/06/glasl. Traducción libre.

^{VII} Abraham H. Maslow – *A Theory of Human Motivation, Psychological Review*, 50(4) (1943); Abraham H. Maslow – *Motivation and Personality* (New York: Harper and Row, 1954). Traducción libre.

^{VIII} Citado en Mark Matousek – *The Purpose of Wonder* (Huffington Post, 2016), https://www.huffingtonpost.com/mark-matousek/the-purpose-of-wonder_b_10039974.html Traducción libre.

^{IX} Ejemplo tomado de Irénées – *Positions, interests and needs. A classic tool used in conflict transformation* (2011). http://www.irenees.net/bdf_fiche-experience-770_en.html Traducción libre.

^X The Oxford Dictionary: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/power>. Traducción libre.

- ^xi Adaptación libre de *The Conflict Resolution Network, Mapping the Conflict*, 2nd edition (Chatswood, 2008), <http://www.crnhq.org/files/66138/files/CR%2012%20Skills%20TM/PDFs/M%2008.%20Mapping%20the%20Conflicto%202nd%20Ed.pdf>, 3-6. Traducción libre.
- ^xii The Lutheran World Federation – *World Service Global Strategy 2013-2018* (Geneva, 2013), <https://www.lutheranworld.org/content/resource-world-service-global-strategy-2013-2018>, 26. Traducción libre.
- ^xiii La Iglesia en el Espacio Público, Un documento de estudio de la Federación Luterana Mundial (Ginebra 2016) https://www.lutheranworld.org/sites/default/files/dtpw-churches_in_public_space_es.pdf
- ^xiv Angélica Oquendo Ramos – *For every dream there is a color*, The Lutheran World Federation <https://www.lutheranworld.org/blog/every-dream-there-color> Traducción libre.
- ^xv Adaptación libre de International Falcon Movement – Socialist Educational International (IFM-SEI) – Manual de educación para la paz http://ifm-sei.org/files/up/ifm-sei-peace-education-handbook_v11_spanishweb.pdf
- ^xvi Adaptación libre de *United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO) and the Inter-Agency Network for Education in Emergencies (INEE), Inter-Agency Peace Education Programme — Skills for Constructive Living, Facilitator’s Manual for Community Workshops* (Paris: UNESCO, 2005). Traducción libre. <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001442/144251e.pdf> , 36. Traducción libre.
- ^xvii Ídem, 37.
- ^xviii La Iglesia en el Espacio Público, Un documento de estudio de la Federación Luterana Mundial, https://www.lutheranworld.org/sites/default/files/dtpw-churches_in_public_space_es.pdf
- ^xix International Committee of the Red Cross – *Women in War: A Particularly Vulnerable Group?* (2007), <https://www.icrc.org/en/doc/resources/documents/feature/2007/women-vulnerability-010307.htm> Resumen en español (2008) en: <https://www.icrc.org/es/doc/resources/documents/misc/5tdp9q.htm>
- ^xx ONU Mujeres – Hechos y cifras: Paz y seguridad <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures>

- xxi Peace Building Initiative – *Women, Gender & Peacebuilding Processes*, <http://www.peacebuildinginitiative.org/index9aa5.html?pagelid=1959>
- xxii ONU Mujeres – Hechos y cifras: Paz y seguridad
- xxiii Anna Tervahartiala and Sem Loggen – *Inclusive peacebuilding means peace for all*, The Lutheran World Federation, <https://www.lutheranworld.org/blog/inclusive-peacebuilding-means-peace-all> Traducción libre.
- xxiv Peace Building Initiative – *Women, Gender & Peacebuilding Processes*, <http://www.peacebuildinginitiative.org/index9aa5.html?pagelid=1959> Traducción libre.
- xxv Joanna Watson – *Advocacy Toolkit, Second Edition* (Tearfund, 2015), <http://www.advokacija.lt/wp-content/uploads/2016/04/TearfundAdvocacytoolkit-1.pdf> Traducción libre.
- xxvi John Paul Lederach – La imaginación moral. El arte y el alma de la construcción de la paz. Publicaciones de la Red Guernica, 2007. <https://www.gernikagogoratz.org/portfolio-item/la-imaginacion-moral-el-arte-y-el-alma-de-la-construccion-de-la-paz/>
- xxvii Anantanand Rambachan and Kezevino Vinu Aram – *Hinduism*, in: *German Federal Ministry for Economic Development and Cooperation (ed.), Voices from Religions on Sustainable Peace* (Bonn: 2016), 72. Traducción libre.
- xxviii Ídem, 78.
- xxix Véase Peter Harvey – *An Introduction to Buddhist Ethics* (Cambridge: Cambridge University Press, 2000), 197. Traducción libre.
- xxx Sulak Sivaraksa – *Global Healing: Essays and Interviews on Structural Violence, Social Development and Spiritual Transformation* (Bangkok: Thai Inter-religious Commission for Development/ Sathirakoses-Nagapradipa Foundation, 1999). Traducción libre.
- xxxi Joshu Ezra Burns – *Jewish Ideologies of Peace and Peacemaking*, in Irfan A. Omar and Michael K. Duffey (eds), *Peacemaking and the Challenge of Violence in World Religions* (Chichester: Wiley Publishers 2015) 83-105. Traducción libre.
- xxxii Jonathan Sacks – La dignidad de la diferencia. Cómo evitar el choque de civilizaciones (Nagrel Editores S.L., Madrid, 2013).

xxxiii Mohammed Abu-Nimer – *Nonviolence and Peace Building in Islam. Theory and Practice* (Gainesville, FL: University of Florida Press, 2003). Traducción libre.

xxxiv S. A. Kadayifci-Orellana, M. Abu-Nimer and A. Mohamed-Saleem – *Understanding an Islamic Framework for Peacebuilding, Islamic Relief Worldwide Working Paper, 2013*, 9. Traducción libre.

xxxv The Lutheran World Federation – *Called to Transform. A Lutheran Perspective on Religion and Development* (Geneva, 2017), www.lutheranworld.org/content/resource-called-transform, 11. Traducción libre.

xxxvi Levi Joniel – *How can religions wisely build peace in our societies?* The Lutheran World Federation, <https://www.lutheranworld.org/blog/how-can-religions-wisely-build-peace-our-societies>

xxxvii John D. Roth – *Just Peacemaking: Christian Pacifism as a Form of Political Responsibility*”, in Anne Burghardt and Simone Sinn (eds.), *Global Perspectives on the Reformation: Interactions between Theology, Politics and Economics* (Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt 2017). Traducción libre.

xxxviii Martin Luther King Jr. – *Speech delivered at the Sixteenth Street Baptist Church, Birmingham, Alabama, 3 May 1963*, in Charles V. Hamilton (ed.), *The Black Experience in American Politics*, (New York: Capricorn Books, 1973), 160. Traducción libre

xxxix John D. Roth – *Just Peacemaking: Christian Pacifism as a Form of Political Responsibility*”, in Anne Burghardt and Simone Sinn (eds.), *Global Perspectives on the Reformation: Interactions between Theology, Politics and Economics* (Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt 2017). Traducción libre.

xl Mahatma Gandhi – in Mohandas K. Gandhi – *The Collected Works of Mahatma Gandhi, edited by K. Swaminathan, 100 vols.* (New Delhi: Ministry of Information and Broadcasting, Government of India, 1958-94), Vol. 25, 322-3. Traducción libre.

xli Véase, por ejemplo, Sié Chéou-Kang Center for International Security & Diplomacy –*The Nonviolent and Violent Campaigns and Outcomes (NAVCO) Data Project*, https://www.du.edu/korbel/sie/research/chenow_navco_data.html

xlii Una Palabra común en: <https://es.scribd.com/document/217831881/Una-palabra-comun-carta-de-los-138>

xliii Saleem Moussa Anfous – *Called to be a daily peacemaker*, The Lutheran World Federation, <https://www.lutheranworld.org/blog/called-be-daily-peacemaker> Traducción libre.

^{XLIV} *International Symposium on Religious Identity and Renewal. Jewish, Christian and Muslim Explorations*, organizado por la Federación Luterana Mundial junto con la Facultad de Teología y Ministerio, Universidad de Seattle, Estados Unidos, el 14 de agosto de 2014. https://www.lutheranworld.org/sites/default/files/Statement_ReligiousIdentity%2BRenewal_SeattleAug2014.pdf Traducción libre.

^{XLV} United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO) and the Inter-Agency Network for Education in Emergencies (INEE) – *Inter-Agency Peace Education Programme: Skills for Constructive Living, Facilitator’s Manual for Community Workshops* (Paris: UNESCO, 2005), <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001442/144251e.pdf>, 51. Traducción libre.

^{XLVI} Véase Donna Crawford and Richard Bodine – *Conflict Resolution Education: A Guide to Implementing Programs in Schools, Youth-Serving Organizations, and Community and Juvenile Justice Settings, Program Report* (1996), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles/conflic.pdf>, 10-11 y The Conflict Resolution Network – *The Win-Win Approach, 2nd edition* (Chatswood, 2008), <https://www.crnhq.org/files/CR%2012%20Skills/PDF/F%201.%20The%20Win%20Win%20Approach%202nd%20Ed.pdf>, 20. Traducción libre.

^{XLVII} Donna Crawford and Richard Bodine – *Conflict Resolution Education — A Guide to Implementing Programs in Schools, Youth-Serving Organizations, and Community and Juvenile Justice Settings, Program Report* (1996), <https://www.ncjrs.gov/pdffiles/conflic.pdf>, 10. Traducción libre.

^{XLVIII} Ídem.

^{XLIX} International Falcon Movement – Socialist Educational International (IFM–SEI), adaptación de las etapas del Manual de educación para la paz, (Bruselas 2015), http://ifm-sei.org/files/up/ifm-sei-peace-education-handbook_v11_spanishweb.pdf, 13.

^L Adaptado de *The Conflict Resolution Network, Mediation, 2nd edition* (Chatswood, 2008), <https://www.crnhq.org/cr-trainer-manual/>, 24. Traducción libre.

“Una comunión en Cristo liberada por la gracia de Dios que vive y trabaja junta por un mundo justo, pacífico y reconciliado”.

Declaración de visión de la FLM



LWF
PEACE
MESSENGERS