



Red de Apoyo
por la Justicia y la Paz

Un Esquema para Construir la Paz

Derechos
Humanos
para
Comunidades



Curso de Formación en Derechos Humanos para Comunidades

Tercera Edición, Caracas Marzo 2012

ISBN 980-6638-12-3

Depósito Legal If9122006300746

Producción

Red de Apoyo por la Justicia y la Paz

Coordinación de edición

Katty Salerno

Diseño y diagramación

Helena Maso

Ilustraciones

Mariana Sellanes

Impresión

Editorial Ignaka, C.A.

Red de Apoyo por la Justicia y la Paz

Parque Central, Edificio Caroata, Nivel Oficina 2, Ofic. 220

Caracas D.C., República Bolivariana de Venezuela

Apartado Postal 17.476, Parque Central, Caracas, 1015-A

Telefax: (58-212) 574.1949 / 574.8005

Correo electrónico: secretaria@redapoyo.org.ve

www.redapoyo.org.ve

 @redapoyo

 Red de Apoyo por la Justicia y la Paz

La Red de Apoyo por la Justicia y la Paz es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, dedicada a la defensa y promoción de los Derechos Humanos.

Este material puede ser reproducido y distribuido gratuitamente citando la fuente original.

Esta publicación es posible gracias al apoyo solidario de UNICEF

 unicef



John Paul **Lederach***

Pareciese que las leyes sociológicas del conflicto se conducen de una manera predecible, independientemente del campo, disciplina o la gente involucrada. Los pacificadores no son ninguna excepción. A través de los años, me he desenvuelto en dos amplios campos, el del cambio social no violento, el campo «revolucionario», y el de la mediación, el campo «resolucionario». Siempre estoy muy interesado en el lenguaje que domina las comprensiones, autodefiniciones y experiencias de la gente. He notado que estos dos campos han desarrollado modos de describirse a sí mismos y a los otros que crean una cierta tensión a través de las cuales nosotros los «pacificadores» tratamos de separar y purificar nuestros grupos respectivos.

Esto fue resumido muy bien en una conversación con un amigo mediador que preguntó de manera retórica: «¿Tú sabes cuál es el problema con los activistas?» y se respondió a sí mismo: «Ellos suponen que tener la visión y hablar por cambio social no violento es lo mismo que tener las técnicas y habilidades para hacerlo».

«El otro lado de la moneda», respondí «tener la técnica y las habilidades no necesariamente da la visión».

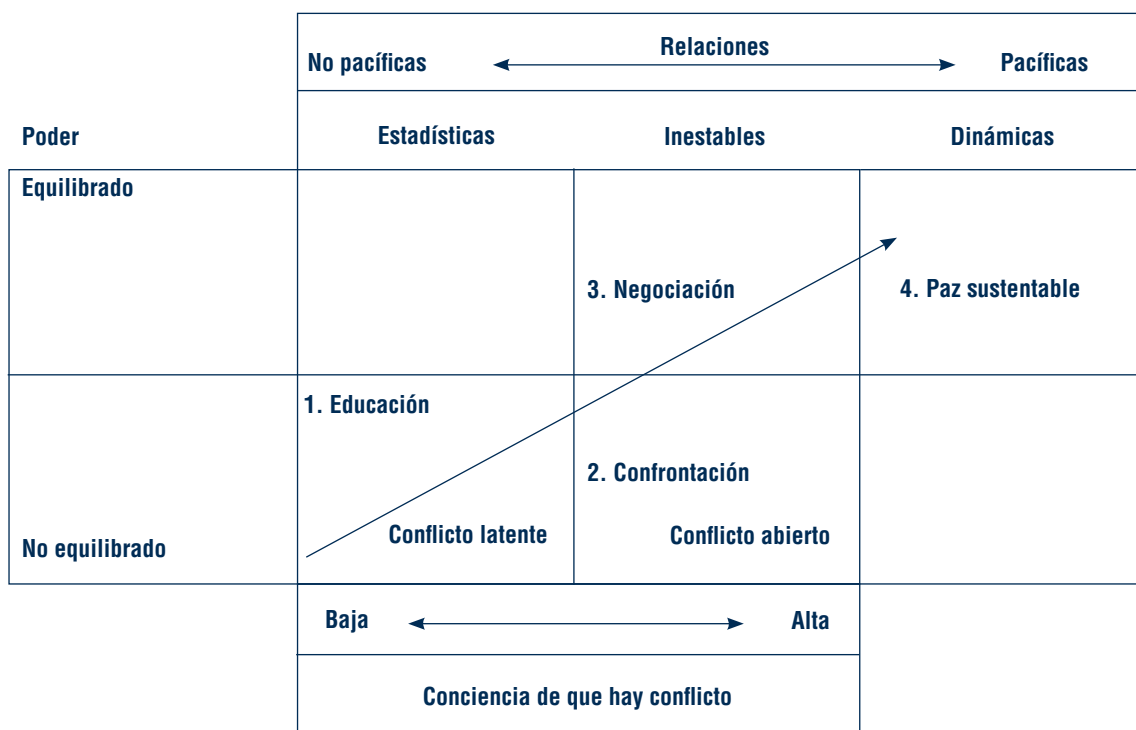
Este intercambio resalta dos cuestiones relacionadas con el campo de resolución de conflictos en general: ¿A dónde vamos? Y ¿en qué andamos? Insinúa una tercera pregunta más específica al tema de este libro: ¿Cómo se relacionan nuestras prácticas de entrenamiento con nuestras metas y propósito final? Existen numerosos supuestos sobre propósitos y supuestos que son intrínsecos a cualquier proyecto de entrenamiento. Así que, antes de revisar analíticamente el proyecto de entrenamiento, creo que es útil ser explícito sobre mi visión del propósito y meta finales del campo en el cual se encuentra el esfuerzo de entrenamiento.

Yo opino que las respuestas a las preguntas «¿dónde?» y «¿qué?» comienzan con la elaboración de una comprensión y enfoques más amplios de la construcción de la paz. Ese marco debe ser inclusivo, abarcando las múltiples facetas, la interdependencia de papeles y actividades, y una visión clara de la agenda más amplia que llevan adelante los esfuerzos de pacificación y resolución de conflictos. Sugiero que en la base de este esquema hay tres pilares conceptuales y prácticos, que delinean más claramente las metas y propósitos en este campo: el desarrollo de una visión a largo plazo del conflicto; un lenguaje descriptivo adecuado y una comprensión de las paradójicas de valor en el esfuerzo de pacificación.

La visión a largo plazo del conflicto

Como punto de partida, deseo construir basado en una obra conceptual temprana propuesta por el conciliador cuáquero Adam Curle en su libro *Making Peace* (1971). Él sugiere que el movimiento desde las relaciones no pacíficas a aquellas pacíficas puede ser diagramado en una matriz comparando los niveles de poder con los niveles de conciencia de que hay

intereses y necesidades en conflicto (ver figura). La matriz es útil para ubicar dónde estamos en un conflicto dado, y para sugerir las actividades potenciales que podríamos querer realizar en un tiempo dado. Hay por lo menos tres funciones claves en la pacificación que se identifican en esta progresión hacia el cambio, que son la educación, la defensa (o promoción) y la mediación.



Curle, Adam. 1971. *Making Peace*. Londres. Tavistock Publications.



Los campos emergen en la medida que seguimos un sendero típico del conflicto. De acuerdo a Curle, la educación o concientización son necesarias cuando el conflicto está oculto y la gente no está conciente de los desequilibrios e injusticias. Este papel está dirigido a borrar la ignorancia y elevar la conciencia sobre la naturaleza de las relaciones desiguales y la necesidad de atender y restaurar la equidad, tal como es vista, por supuesto, por aquellos experimentando las injusticias.

La conciencia creciente de los asuntos, necesidades e intereses conduce a demandar el cambio de la situación. Estas demandas rara vez son atendidas de inmediato, y lo que es más probable es que no sean ni oídas ni tomadas en serio por aquellos que se benefician de la situación, quienes prefieren mantener las cosas como están. De allí la entrada de los «abogados» {NT: activistas}, quienes trabajan con y apoyan a aquellos que buscan el cambio. Su trabajo promueve un equilibrio de poder, esto es, un reconocimiento de la dependencia mutua al elevar la voz de los menos poderosos y la legitimación de sus preocupaciones. Esto ocurre a través de algún tipo de confrontación que involucra la escogencia entre mecanismos violentos o no violentos o una combinación de ambos.

De ser exitosa, la confrontación aumentará la conciencia de interdependencia y el equilibrio de poder. La negociación ahora es posible, y surge el papel de la mediación. Esencialmente, la negociación significa que las varias personas o grupos involucrados reconocen que no pueden simplemente imponer su voluntad o eliminar a la otra parte, sino más bien trabajar con los demás para conseguir sus metas.

Las negociaciones y mediación exitosas conducen a una reestructuración de la relación, y tratan preocupaciones sustantivas y procedimentales. Este resultado es lo que Curle llama un aumento de justicia o relaciones más pacíficas. Obviamente, en cualquier punto el sendero del conflicto puede saltar o incluso circular entre varios de los cuadrantes durante períodos largos de tiempo. Por ejemplo, las negociaciones no

conducen siempre a relaciones reestructuradas (de hecho, puede que rara vez lo hagan). Las confrontaciones no terminan automáticamente en negociaciones. Pero para nuestros propósitos, estamos interesados en exponer un paradigma para una visión a largo plazo del conflicto, uno que contempla tanto una visión de a dónde vamos y una multiplicidad de actividades que nos conduzcan allí. Tomemos nota de varias ideas claves que emergen en el trabajo de Curle.

Primero, el esquema sugiere que la educación, promoción y mediación comparten la meta del cambio y la reestructuración de relaciones no pacíficas. Comparten la visión de justicia, de cambio sustantivo y procedimental. Cuando la justicia deja de ser la meta, cualquier papel, actividad o estrategia particular deben ser cuestionados. Cuando cualquier enfoque se usa como un truco para cooptar o manipular a los menos poderosos y en desventaja, no debería ser usado. Hay que señalar que el esquema general de Curle, aunque es de naturaleza descriptiva, también asume una orientación valorativa a favor de que los grupos menos favorecidos logren una voz si los resultados deseados incluyen relaciones pacíficas y la reestructuración. Creo que esta orientación es la base fundamental para los esfuerzos de paz.

Segundo, señalamos que esas actividades de paz superponen, complementan y, lo que es más importante, se apoyan mutuamente y son dependientes la una de la otra. La negociación pasa a ser posible cuando se legitiman y articulan las necesidades y los intereses de todos aquellos involucrados y afectados por el conflicto. Este proceso se da más a menudo a través de la confrontación y la promoción que surgen de la concienciación de los intereses y necesidades básicas. Por otro lado, la reestructuración de la relación hacia una mayor igualdad y justicia no emana automáticamente de la confrontación, a menos que asumamos la eliminación por completo de la otra parte. La mediación debería facilitar la articulación de las necesidades legítimas y los intereses de todos aquellos involucrados a fin de lograr soluciones justas, prácticas y mutuamente aceptables.



Figura 2

Activismo no violento		Mediación
Con un lado	1. Postura	Conectado con todos los lados
Aumentar la expresión abierta y la comprensión del conflicto Reducir la violencia	2. Método	Aumentar la comprensión mutua Reducir el antagonismo
Decir la verdad	3. Énfasis	Escuchar la verdad
Desde el silencio hacia la concientización hasta el reconocimiento de la interdependencia	4. Proceso	Desde la concientización hacia el diálogo hasta las soluciones mutuas
Cambio social y mayor justicia a través de medios pacíficos	5. Meta	Cambio social y mayor justicia a través de medios pacíficos

La transformación de conflictos: una comparación

Vale la pena notar dónde difieren esos papeles. La promoción, por ejemplo, escoge estar con un lado a fin de lograr la justicia. La mediación escoge estar conectada con todos los lados para lograr la justicia. La promoción no violenta, dadas las circunstancias, busca la confrontación al moverse para producir y aumentar la expresión abierta del conflicto, al tiempo que se busca reducir la violencia. A través del conflicto busca moverse del silencio y complacencia a la conciencia y el cambio. La mediación que se construye sobre la base de una conciencia aguda del conflicto, las mueve para producir y aumentar la comprensión mutua mientras se reduce el antagonismo.

Lo que resulta interesante desde un punto de vista descriptivo es que la promoción es vista como aumentando el conflicto, y la mediación como reduciendo el conflicto, lo cual crea la impresión de incompatibilidad. Este marco, sin embargo, sugiere lo contrario: que la progresión a largo plazo de un conflicto hacia un aumento de justicia y de relaciones pacifi-

cas debe integrar y ver estas actividades como necesarias y mutuamente interdependientes en la consecución del cambio y de la transformación pacífica.

Buscando un lenguaje adecuado

La terminología que domina un campo o disciplina evoluciona junto con los cambios conceptuales de sus practicantes. Este es el caso particular en el área de la resolución de conflictos. La resolución era un concepto temprano y todavía dominante que describía el campo de estudio más académico y su aplicación práctica. El concepto indicaba la necesidad de comprender cómo evoluciona y termina el conflicto. Estimulaba el desarrollo de estrategias y habilidades para manejar volátiles y muy a menudo destructivos resultados del conflicto. A veces, sin embargo, la idea de resolución puede promover conceptual y sutilmente la impresión de que el conflicto no es deseable y debería ser eliminado, o por lo menos reducido. Esto da pie a la pregunta legítima de si realmente resolvemos un conflicto, o si en muchas instancias esa es una meta deseable. Nader (1990, 1993) ha argüido persuasivamente que el campo de resolución de conflictos se ha tomado esto a la ligera, donde la resolución demasiado a menudo ha significado

buscar parar el conflicto y crear armonía a costa de la justicia. Ciertamente, es verdad que en cualquier progresión de un conflicto se hacen decisiones específicas y las expresiones del conflicto pueden terminar. Pero si la relación continúa, el conflicto permanece. Si no se ha dado un cambio que aumentó los niveles de justicia debido a que las causas estructurales del conflicto continúan sin ser afectadas, entonces la reducción o eliminación de la expresión abierta del conflicto puede ser un ejercicio de cooptación. Por esto, el concepto de «resolución» puede que no describa adecuadamente la naturaleza permanente del conflicto en el flujo y reflujo de la relación a través del tiempo, ni que describa su utilidad en la construcción de la paz, y puede que empuje hacia la reducción de la confrontación prematura e inapropiada.

Hace unos años, el término de «gerencia de conflicto» entró en la jerga de los practicantes (Thomas 1976, Wehr 1979). El concepto muy occidental de la gerencia apuntaba hacia la idea de que el conflicto sigue ciertos patrones predecibles y dinámicos que podrán ser comprendidas y reguladas. Como al construir un puente sobre un río revuelto, o embalsarlo para producir electricidad, podíamos canalizar la energía del conflicto hacia resultados productivos. La evolución del concepto era un esfuerzo para tomar en cuenta la naturaleza y el papel del conflicto en las relaciones, era natural y debía ser gerenciado. La gerencia como un concepto reconocía que el conflicto no se resolvía en el sentido de que nos deshacíamos de él, más bien el énfasis se ponía en afectar sus componentes y consecuencias destructivas.

Sin embargo, la experiencia nos dice que no podemos gerenciar realmente la acción e interacción humanas del mismo modo que podemos gerenciar las cosas en el mundo físico. Encima, es cuestionable que nuestro interés al realizar actividades pacificadoras sea reducir o controlar la volatilidad. En el nivel conceptual, la idea de gerencia nos da un asidero útil para la profesionalización del campo, y crea un nicho legítimo entre las otras profesiones de ayuda, pero no necesariamente articula claramente las metas y propósitos de justicia y cambio. De allí que «gerencia» no captura el sentido más amplio de pacificación, ya que restringe su foco al aspecto técnico y práctico del esfuerzo.

Como parte de la búsqueda de un lenguaje adecuado para

describir la empresa de pacificación, ha emergido en los últimos años la idea de la transformación de conflictos (Curle 1991, Kriesberg 1989, Ruppensinghe 1994). La transformación provee una comprensión más holística que puede ser profundizada en distintos niveles. A diferencia de «resolución» o «gerencia» no sugiere que simplemente eliminamos o controlamos el conflicto, sino que más bien apunta descriptivamente a su naturaleza inherentemente dialéctica. El conflicto social es un fenómeno de creación humana que transforma los eventos, las relaciones en las que ocurre el conflicto, y de hecho a sus propios creadores. Es un elemento necesario en la construcción humana transformativa y la reconstrucción de la organización social y sus realidades. Como tal, transformación reconoce de manera más certera lo que los científicos sociales han estado diciendo desde hace algún tiempo sobre el papel y las dinámicas del conflicto social: se mueve a través de algunas fases predecibles transformando las relaciones y la organización social (Coleman 1956, Boulding 1962).

Consideremos por un momento cómo el conflicto social transforma. Por ejemplo, el conflicto cambia los patrones comunicacionales afectando las relaciones y las organizaciones sociales. Típicamente, cuando hay mayor tensión hay



menos intercambio directo entre aquellos que experimentan el conflicto y hay más comunicación indirecta, en la cual otros se involucran, lo que cambia las relaciones primarias y el contexto social más amplio en el cual ocurre el conflicto. Este era uno de los hallazgos claves tempranos del estudio de Coleman (1956) sobre el conflicto comunitario, y está en la base de los enfoques sistémicos que describen el impacto del conflicto sobre las familias (Friedman 1990). La expresión del conflicto escogida puede transformar no sólo la organización social, sino el contexto en sí. El movimiento de las palabras a las armas, del desacuerdo verbal al antagonismo y a la hostilidad abierta mutuamente destructiva, estas son transformaciones del conflicto expresivas, que producen la polarización a través de la reorganización de las alianzas sociales, la separación y el cambio de metas.

El conflicto también cambia las percepciones, de sí mismo, de los otros, y de los asuntos en cuestión, usualmente con la consecuencia de que hay una comprensión menos clara de las intenciones de los otros, y una habilidad disminuida

para articular claramente las propias intenciones. Esta consecuencia se relaciona con las dimensiones psicológicas del conflicto. En cada instancia, cuestiona la identidad propia y la autoestima. Volkan (1990) y Kelman (1965) sugieren que estos elementos son cruciales, por ejemplo, al explorar y manejar conflictos arraigados y de larga data, donde prevalecen imágenes casi institucionalizadas del enemigo, las que dominan las percepciones.

Sin embargo, la transformación también sugiere una dirección prescriptiva que está basada en los elementos centrales delineados al inicio del desarrollo de este campo. Específicamente, está la idea de que el conflicto no manejado puede desarrollar patrones destructivos que deberían ser canalizados hacia una expresión constructiva. Por un lado, se supone una transformación en términos de la relación, que cambia de tener expresiones mutuamente destructivas, inestables y dañinas, hacia una base cooperativa y mutuamente beneficiosa.

Por otro lado, se supone que hay una transformación del sistema y de la estructura en la cual las relaciones están insertas,



y que puede ser cambiado al usar la energía e impacto del conflicto en sí. En otras palabras, el conflicto es visto como un agente transformador para el cambio sistémico.

En suma, la transformación como concepto es tanto descriptiva de la dinámica del conflicto como prescriptiva del propósito general que se busca con los esfuerzos de paz, tanto en términos de cambiar los patrones destructivos de la relación como de buscar el cambio sistémico. La transformación provee un lenguaje que se aproxima más adecuadamente a la naturaleza del conflicto y a cómo trabaja, y subraya las metas y propósitos del campo. Incluye una visión que legitima el conflicto como agente de cambio de las relaciones. Describe más exactamente el impacto del conflicto en los patrones de comunicación, expresión y percepción. Hablar de transformación sugiere una comprensión dinámica de que el conflicto puede moverse en direcciones destructivas o constructivas pero propone un esfuerzo para maximizar el logro de proceso y resultados constructivos y mutuamente beneficiosos.

Comprender los valores paradójicos de trabajar por la paz

Acercarse al conflicto desde una perspectiva dialéctica estimula que veamos la actividad de trabajar por la paz en términos de paradojas. Una paradoja es el juego entre dos ideas o energías opuestas que parecen crear una contradicción irreconciliable. La naturaleza irreconciliable emerge de una tendencia a comprender ideas contrarias desde un esquema de referencia «o esto o lo otro», según el cual hay que elegir entre los dos. Un enfoque paradójico sugiere que la energía de las ideas se ve aumentada si son mantenidas juntas, como dos caras de la moneda (Smith y Berg, 1987). Yo he encontrado en las paradojas un instrumento útil para comprender los conflictos y para explorar los valores clave de trabajar por la paz. Sugeriría por lo menos cuatro paradojas, relacionadas a los valores fundamentales en la empresa de hacer la paz. Estas tienen una energía potencial enorme si las dos inquietudes que las constituyen son abrazadas simultáneamente. Yo las he bautizado con distintos nombres para poder recordarlas.

La locura de Freire: cambio personal y sistémico

En la actividad de hacer la paz, parece haber una cierta ten-

sión en cómo perseguir el cambio social, la cual a menudo se postula como una contradicción: ¿los cambios sociales son fundamentalmente un proceso de transformación personal o sistémico?

Paulo Freire, cuyo trabajo seminal sobre la pedagogía influye muchos aspectos de este libro, sugiere que entendamos el cambio social como incluyendo a ambos. Yo he encontrado de utilidad dar un paso atrás para mirar todo el panorama relacionado con el marco pedagógico de Freire. En *Pedagogía del Oprimido* (1970), él usa la alfabetización, lo que parece una agenda específicamente personal e individual, como un instrumento para explorar y promover el cambio social. Él se refiere a esto como concientización, la conciencia de sí mismo en un contexto, un concepto que simultáneamente promueve la transformación personal y social.

Creo que aquí hay una paradoja fundamental en la búsqueda de la paz. La pacificación abarca el desafío de la transformación personal, de la consecución de la conciencia, el crecimiento y el compromiso respecto al cambio en un nivel personal. En conflictos violentos y de larga data, esta transformación involucra trabajar con el dolor y los traumas, así como manejar los sentimientos profundos de miedo, ira y amargura que acompañan las pérdidas personales y familiares. El trabajo por la paz involucra también la tarea y prioridad de la transformación sistémica, de lograr mayor justicia e igualdad en nuestro mundo. Es la construcción de una comunidad global, lo que involucra las tareas de cambiar los sistemas opresivos, compartir los recursos de manera justa, promover la resolución no violenta de los conflictos entre los pueblos.

En suma, la locura de Freire sugiere que la pacificación transformativa mantiene y busca tanto el cambio personal como el sistémico.

El dilema de Miqueas: La paradoja de la justicia y la piedad

El profeta Miqueas escribió que la tarea delante nuestro es hacer la justicia, amar la piedad, y caminar humildemente con nuestro Dios. Desde la perspectiva de la pacificación, los primeros dos conceptos postulan una paradoja interesante.

Hacer justicia es la búsqueda de la reparación de deshacer

entuentos, de crear una relación adecuada basada en la equidad y la justicia. Buscar la justicia implica la promoción y defensa de aquellos que han sufrido daños, la búsqueda del reconocimiento de los errores y daños infligidos, y por corregir las cosas.

Por otro lado, la piedad involucra la compasión, el perdón, y un nuevo comienzo. La piedad está orientada hacia apoyar a las personas que han cometido injusticias, dando estímulos para que cambien y puedan superar esto.

Al pacificar, podemos sentir la tensión entre estas dos energías necesarias. A menudo cuando estamos en medio de conflictos intensos y divisivos, las dos energías se ven como opuestos incompatibles. O hacemos justicia o perdonamos y olvidamos. El desafío especial del dilema de Miqueas es mantener ambas: buscar la justicia de tal modo que respetemos a la gente, y que logremos la reparación de la relación basados en el reconocimiento y la reparación de la injusticia. De hecho, podríamos sugerir que la reconciliación, bien entendida, involucra el juntar la justicia y la piedad en el contexto de relaciones fracturadas. Supone el involucramiento proactivo de la gente para reparar lo que se ha perdido y comenzar de nuevo. Esta paradoja nos apunta en la dirección de un proceso reparatorio que se caracteriza por una pasión por pararse al lado de los oprimidos, abrazar la verdad, y corregir las cosas, así como una compasión por los otros, respetando incluso a nuestros enemigos y reconciliando las relaciones a través de la comprensión y el perdón.

En otras palabras, la pacificación transformativa involucra tanto la justicia como la piedad.

La paradoja del poder: interdependencia y capacitación (potenciación)

Cuando comenzamos un seminario de un año en un puñado de barrios pobres en Costa Rica, tuvimos dudas sobre cómo llamar al curso. Terminamos usando Capacitación Social, (Kavanaugh, 1989). La palabra capacitación a menudo se traduce como entrenamiento. Pero eso apenas si captura su significado más profundo o las imágenes que puede evocar. La palabra viene de la raíz capaz, ser capaz, lo que es sinónimo del verbo en castellano poder. Puedo y soy capaz son dos modos de decir lo mismo. Sin embargo, poder también es un sustantivo. Así que una traducción más fiel del título

de nuestro seminario es Social Empowerment. La noción de capacitación sugiere una idea fundamental: capacitación (Empowerment) es sobreponerse a los obstáculos y lograr el movimiento de «no puedo» a «puedo».

Por otro lado, en la medida que el curso avanzaba, el tema más discutido era cómo crear y fomentar la confianza. La propia capacitación (potenciación) está íntimamente ligada a la capacitación / potenciación de los demás, a través de crear una comunidad. La noción de confianza sugiere otra idea clave: la capacitación/potenciación involucra dependencia mutua. «Yo puedo» se logra con «yo te necesito».

La labor de pacificación valora ambos elementos. Trabaja para capacitar/potenciar a las personas para que sean participantes en las decisiones y en el medio que afectan sus vidas. Comprende que esto emerge una red de relaciones interdependientes y contribuye de vuelta al crecimiento de otros en la comunidad. Por ello la pacificación transformativa potencia a los individuos y promueve la mutualidad y la comunidad.

El dilema de Gandhi: la paradoja del proceso y los resultados

Ron Kraybill, un colega del Servicio Menonita de Conciliación, acuñó una frase que usamos a menudo en nuestro trabajo de mediación. «El proceso» escribió «vale más que el resultado» (Kraybill, Lederach y Price 1989). La lógica de esta idea es simplemente que cuando hay un conflicto ardiendo, muchas veces no se presta atención a cómo hay que aproximarse a los asuntos, cómo discutirlos y decidir sobre ellos. Hay un impulso hacia buscar las soluciones y los resultados que se salta la disciplina de crear un proceso adecuado y claro para lograr un resultado aceptable. Nosotros argumentamos que el proceso tiene las llaves para el Reino.

Por otro lado, los críticos de la mediación señalan que el campo se ha visto inundado hasta la náusea con las técnicas y el proceso. Esta inundación crea un punto ciego a los asuntos más amplios de la sustancia, sobre todo cuando hay injusticias o desequilibrios de poder por los que preocuparse, asuntos que se ven claros sólo cuando se focaliza en el resultado (Mery y Milner, 1993). El proceso como técnica, dicen, es un callejón sin salida que sólo escamotea el asunto real.

Mohandas Gandhi postuló el proceso y el resultado como una paradoja. Este enfoque permite el proceso como técnica, pero

va más allá para comprender el proceso como una filosofía y un estilo de vida. Incluye el resultado, pero va más allá de verlo como una vara de justicia para comprender el resultado como el compromiso con la verdad y la reparación. Por un lado, el dilema de Gandhi nos invita a abrazar el proceso como un estilo de vida que se toma en serio los modos como buscamos nuestros objetivos. Está sostenido con los valores de participación, cooperación, y el respeto a los otros, incluso a nuestros enemigos. Por otro lado, nos invita a comprometernos permanentemente con la verdad y reparar las relaciones como la medida última de un resultado sostenible.

Para reiterar, la pacificación transformativa está basada en la comprensión de un proceso justo, respetuoso e inclusivo como un modo de vida, y visualiza los resultados como el compromiso con una mayor justicia, con buscar la paz y con sanar la relación.

Conclusión

En este sentido, he delineado varios elementos que son la base de un marco para la transformación de los conflictos y la construcción de la paz. Este esquema apunta a las metas y los valores claves que guían el proyecto pedagógico de hacer la paz y pueden resumirse en los siguientes objetivos.

1. Mantener un concepto amplio del conflicto y de la construcción de la paz que legitima y estimula distintos papeles relevantes a las distintas tareas en la progresión del conflicto.
2. Promover las metas últimas de aumentar la justicia, reducir la violencia y reparar las relaciones rotas.
3. Desarrollar las oportunidades para la transformación, tanto personal como sistémica.
4. Promover una visión holista de la transformación de conflictos como la reparación que abarca la justicia, el perdón, y la reconciliación.



5. Buscar la potenciación / capacitación social como el fomento del individuo y la comunidad.
6. Comprender el proceso como un modo de vida en vez de cómo una técnica, y el resultado como un compromiso con la verdad y la reparación sustentable, en vez de como acuerdos.

Fuente

* LEDERACH, John Paul, *Preparing for peace. Conflict Transformation Across Cultures*. Syracuse University Press (1996) (Textos seleccionados). Traducción: G. Gueron (2003)

