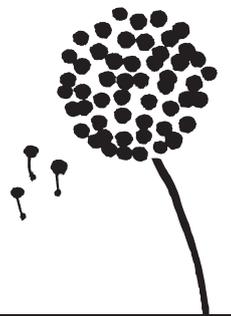


ROOTS 4



TEARFUND

Construcción de la paz en nuestras comunidades



ROOTS: Recursos que promueven Oportunidades Organizacionales de Transformación y Socialización



Construcción de la paz en nuestras comunidades

por Rachel Blackman

Equipo de traducción: Monica Chapman, Alison Coz

Diseño: Wingfinger

El autor desea agradecer a Martin Jennings, Liz Angell, Ian Wallace, Dewi Hughes, Bob Hansford, Joao Martinez da Cruz, Isabel Carter, Simon Larkin y Sheila Melot por sus aportes. Gracias también a todos los asociados de Tearfund quienes han aportado sus estudios de casos.

El conocimiento de cómo los asociados y otras organizaciones utilizan los recursos de Tearfund, nos permite mejorar la calidad de futuros recursos. Si usted desea dar retroalimentación frente a este manual, por favor escriba a Tearfund o comuníquese por e-mail a la siguiente dirección: roots@tearfund.org

Otros títulos en la serie ROOTS son:

■ **ROOTS 1 y 2 – *Manual de defensoría***

Un juego de dos libros de la serie ROOTS: *Bases para entender la defensoría* (ROOTS 1) y *Acciones prácticas en defensoría* (ROOTS 2). Sólo se dispone del juego completo de los dos libros, no por separado.

■ **ROOTS 3 – *Autoevaluación de capacidades***. Una herramienta de evaluación organizacional que permite a organizaciones identificar sus necesidades de fortalecimiento de capacidades.

Todos están disponibles en inglés y la mayoría en francés, español y portugués.

Para mayor información escribir a Resources Development, PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire, WV16 4QP, Inglaterra, o e-mail: roots@tearfund.org

© Tearfund 2003

ISBN 1 904364 22 5

Publicado por Tearfund. Una compañía limitada por garantía.

Registrada en Inglaterra No 994339. Organización Benéfica Registrada No 265464.

Tearfund es una agencia evangélica-cristiana de asistencia y desarrollo, que trabaja por intermedio de asociados locales para llevar ayuda y esperanza a las comunidades necesitadas alrededor del mundo.

Tearfund, 100 Church Road, Teddington, TW11 8QE, Inglaterra

Tel: +44 (0)20 8977 9144

E-mail: roots@tearfund.org

Web: www.tilz.info

Construcción de la paz en nuestras comunidades

por Rachel Blackman

Contenido

Introducción	5
¿Para quién es este manual ROOTS?	5
Cómo usar este manual	6
Glosario	7
Sección 1 ¿Qué es el conflicto?	9
Tipos de conflicto	10
Causas del conflicto	10
Etapas del conflicto	12
Respuesta de la gente al conflicto	14
La reconciliación	15
Sección 2 ¿Qué dice la Biblia sobre la reconciliación?	17
La reconciliación con Dios	17
La reconciliación con los demás	18
PRINCIPIO 1 Bienaventurados los pacificadores	18
PRINCIPIO 2 Identidad y unidad	19
PRINCIPIO 3 Amar al prójimo	20
PRINCIPIO 4 Amar a nuestros enemigos	21
PRINCIPIO 5 Perdonarse mutuamente	21
Sección 3 Puntos de Aprendizaje	25
PUNTO DE APRENDIZAJE 1 Analizar el conflicto	25
PUNTO DE APRENDIZAJE 2 Considerar la identidad	29
PUNTO DE APRENDIZAJE 3 La reconciliación requiere tiempo, no dinero	35

PUNTO DE APRENDIZAJE 4	Incentivar la comunicación y el entendimiento	36
PUNTO DE APRENDIZAJE 5	Desarrollar una visión para una paz sostenible	40
PUNTO DE APRENDIZAJE 6	Desarrollar los indicadores de paz y reconciliación	41
PUNTO DE APRENDIZAJE 7	Valorar el liderazgo del servidor	43
PUNTO DE APRENDIZAJE 8	Encontrar un tema de interés mutuo	44
PUNTO DE APRENDIZAJE 9	Construir la confianza	47
PUNTO DE APRENDIZAJE 10	Trabajar en red	51
Sección 4	Revisión de lo aprendido y plan de acción	55
Sección 5	Recursos y contactos	57

Introducción

En los últimos años ha aumentado la importancia del valor de incentivar la paz y la reconciliación en el ámbito de la comunidad. *Construcción de la paz en nuestras comunidades* trata temas claves que deben ser considerados cuando se incentiva la paz y la reconciliación. Estos temas han surgido de las experiencias de los asociados de Tearfund que han participado en actividades de construcción de la paz en las comunidades. Los estudios de casos provienen de asociados de Ruanda, Sudáfrica, Irlanda del Norte, Sudán, Bangladesh, India, Perú, República de Sierra Leona y Colombia.

El objetivo de este manual es incentivar e inspirar a las organizaciones para que se den cuenta del valor del desarrollo que considera el conflicto. Muchos de los estudios de casos son ejemplos de un trabajo eficiente enfocado en el conflicto, mediante el cual las organizaciones de asociados establecen iniciativas de construcción de la paz en respuesta a un conflicto extenso. El trabajo se centró en la situación de conflicto y fue de vital importancia. Sin embargo, también es importante que todas las organizaciones, estén o no trabajando actualmente en el contexto de un conflicto extenso, no dejen de lado su rol de pacificadores. En un sentido secular, la construcción de la paz se puede relacionar con el área de la negociación política. Sin embargo, la Biblia nos dice que todos los cristianos son pacificadores, por lo tanto la construcción de la paz y la reconciliación deberían ser parte de nuestro ministerio diario. Por lo tanto, de esto se trata el desarrollo que considera el conflicto; de incorporar la construcción de la paz a cualquier tipo de trabajo de desarrollo que hagamos. Los puntos de aprendizaje experimentados por los asociados son tan útiles para las organizaciones que desean considerar el conflicto como lo son para aquellas que requieren un trabajo centrado en el conflicto.

En primer lugar, este manual considera la teoría del conflicto y la reconciliación proporcionando la base bíblica para participar en la construcción de la paz. Luego, describe los puntos de aprendizaje experimentados por los asociados de Tearfund que se deberían considerar al incentivar la paz y la reconciliación. También contiene muchas ideas prácticas de iniciativas de paz y reconciliación.

¿Para quién es este manual ROOTS?

Construcción de la paz en nuestras comunidades es para todos los que estén interesados en leer y reflexionar sobre los puntos de aprendizaje experimentados por los asociados de Tearfund al incentivar la paz y la reconciliación.

Puntos a considerar

- Si su organización ya está incentivando la paz y la reconciliación sería útil que piense en la posibilidad de considerar otros temas o llevar a cabo otras actividades.

- Si su organización ha tenido oportunidades de incentivar la paz y la reconciliación, pero no está segura de cómo tomar parte, este manual le ayudará a pensar sobre los temas que podría necesitar estudiar y las opciones que podría considerar.
- Si su organización actualmente no ve la necesidad de incorporar la paz y la reconciliación en su trabajo, este manual le ayudará a pensar en la importancia del desarrollo que considera el conflicto. Probablemente se enfrentará con futuras situaciones de conflicto, que pueden ser violentas, o tensiones en menor grado sobre un proyecto comunitario. Los puntos de aprendizaje de este manual se aplican, tanto a este tipo de tensiones como a las situaciones de conflictos mayores.

Cómo usar este manual

Simplemente podría leer *Construcción de la paz en nuestras comunidades* sin examinar las preguntas de reflexión. Sin embargo, creemos que sería más útil analizar el manual con otras personas tomándose su tiempo para reflexionar sobre los diferentes temas. El manual esta dividido en secciones cortas de modo que se pueda analizar durante varias sesiones:

- LAS SECCIONES 1 y 2 consideran la teoría del conflicto y la reconciliación. Sugerimos que lea estas secciones en forma individual y luego las analice con otras personas para asegurarse de que comprendió la teoría. En LA SECCION 2 hemos incluido estudios bíblicos de grupo como una ayuda para reflexionar sobre los principios bíblicos.
- En LA SECCION 3 hay estudios de caso de los asociados de Tearfund que le ayudarán a ver cómo funcionan los puntos de aprendizaje en la práctica. Esperamos que éstos le den ideas para posibles iniciativas que desee tomar. Después de los estudios de caso hay algunas preguntas de reflexión que le ayudarán a pensar cómo cada punto de aprendizaje se relaciona con su situación local.
- Es importante dedicar tiempo a LA SECCION 4. La revisión de lo aprendido le ayudará a considerar si su organización podría participar en incentivar la reconciliación. El plan de acción es una ayuda para saber cómo ponerlo en práctica.
- En LA SECCION 5 hay una lista de las publicaciones y sitios web que podrían serle útiles si le interesa saber más sobre la construcción de la paz y la reconciliación.

Glosario

Este glosario explica el significado de las palabras difíciles según el uso dado en este manual.

atrocidades	actos de violencia
confrontación	cuando dos o más partidos se encuentran frente a frente, a menudo en forma agresiva
credibilidad	confiabilidad
cronología de eventos	herramienta usada para ayudar a las comunidades a registrar lo que ha pasado durante un tiempo
desmovilización	cambio de la guerra a la paz (es decir, licenciando a los soldados)
damas	juego de mesa
disputa	desacuerdo o discusión
diversidad	amplia gama de diferencias
duelo	pérdida por la muerte de un ser querido
estado	area gobernada por un gobierno que generalmente se compone de varias naciones
genocidio	la matanza organizada, de un grupo étnico, racial o religioso
guerrillero	persona que forma parte de una fuerza independiente de resistencia armada
incompatible	estar en desacuerdo mutuo al extremo de no poder coexistir
incendio premeditado	cuando una propiedad es incendiada deliberadamente
indiferencia	pérdida de interés, preocupación o importancia
nación	un pueblo con nombre, origen, historia, cultura, costumbres y territorio común
psicológico	tiene que ver con la mente
realizar una lluvia de ideas	decir lo que primero se le viene a la mente sobre un tema
rebelión	negativa a aceptar o responder a la autoridad
reconciliación	cuando las relaciones son restauradas o el proceso de restaurar las relaciones

reconstrucción	construir nuevamente
reintegración	incorporar de nuevo a alguien a un grupo social
trauma	herida física o emocional que origina un daño duradero
violaciones	cuando se ignoran los derechos

Siglas

AEE	African Evangelistic Enterprise (Sociedad Evangelística Africana)
CHASL	Christian Health Association of Sierra Leone (Asociación Cristiana de Salud de Sierra Leona)
EFI	Evangelical Fellowship of India (Comunidad Evangélica de India)
EFSL	Evangelical Fellowship of Sierra Leone (Comunidad Evangélica de Sierra Leona)
IRA	Irish Republican Army (Ejército Republicano Irlandés)
MOUCECORE	Christian Movement for Evangelism, Counselling and Reconciliation (Movimiento Cristiano para Evangelismo, Consejería y Reconciliación)
NEICORD	North East India Committee on Relief and Development (Comité de Ayuda y Desarrollo del Noroeste de India)
NSCC	New Sudan Council of Churches (Concilio de Iglesias de Nueva Sudán)
RDIS	Rural Development Interdiocesan Service (Servicio Interdiocesano de Desarrollo Rural)
RURCON	Rural and Urban Resources: Counselling, Outreach and Networking (Recursos Urbanos y Rurales: Consejería, Evangelización y Trabajo en Red)
SPLA	Sudan People's Liberation Army (Ejército de Liberación del Pueblo de Sudán)
TEASA	The Evangelical Alliance of South Africa (Alianza Evangélica de Sudáfrica)
TRC	South African Truth and Reconciliation Commission (Comisión para la Verdad y la Reconciliación de Sudáfrica)
YFC	Youth For Christ (Juventud para Cristo)

¿Qué es el conflicto?

Cuando la gente piensa en la palabra conflicto a menudo piensa en guerras o violencia. Sin embargo, el conflicto existe en todos los niveles de la sociedad y en todo tipo de situaciones. Es fácil olvidar que experimentamos el conflicto todos los días de nuestra vida.

Se produce un conflicto cuando dos o más personas o grupos tienen metas incompatibles, o creen tenerlas.

Reflexión

- Realice una lluvia de ideas sobre la palabra *conflicto*. ¿Qué palabras se le vienen a la mente?
- Escriba todos los ejemplos de conflicto que se le ocurran.
- Agrupe estos ejemplos de acuerdo al nivel en el cual se producen (por ejemplo: personal, familia, iglesia, comunidad, étnico, internacional).

El conflicto es parte de la vida. Dios nos hizo a cada uno a su propia imagen, pero también nos hizo únicos. Por lo tanto, habrá discrepancia entre algunos de nuestros puntos de vista y opiniones y los de otras personas. El conflicto a menudo se produce porque la gente no respeta sus necesidades y opiniones entre sí.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, resolvemos los conflictos. A nivel personal e internacional, generalmente se usa la buena comunicación para superar las diferencias y llegar a un acuerdo antes que se produzca la violencia. A nivel personal, a menudo no nos damos cuenta de que estamos superando nuestras diferencias.

Es importante recordar que el conflicto puede ser creativo. A veces es necesario un conflicto para llevar la justicia donde hay injusticia. Puede ser una oportunidad para que se establezcan nuevos sistemas sociales y políticos que pueden ayudar a la formación del futuro. Sin embargo, cuando el conflicto se transforma en violencia, generalmente será más dañino que beneficioso. Después de un conflicto violento a menudo es difícil ver las oportunidades de un mejor futuro debido a la gran destrucción de la infraestructura y medios de subsistencia, la pérdida de confianza y el sufrimiento causado por el duelo, trauma, aflicción y enojo. También es posible que dicho cambio social haya ocurrido antes que el conflicto se tornara violento.

Reflexión

- Piense en un momento en que ha experimentado un conflicto. Por ejemplo, cuando tuvo un desacuerdo con un colega o un vecino.
- ¿Cómo lo enfrentó?
- ¿Tuvo el conflicto un resultado positivo?
- Si fue así, ¿se habría logrado un resultado positivo si no hubiera ocurrido un conflicto?

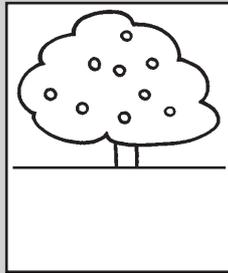
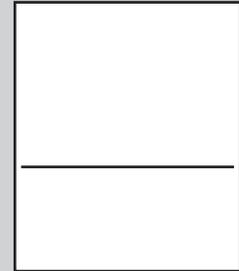
Tipos de conflicto

Hay muchos tipos de conflictos diferentes, experimentados por las comunidades alrededor del mundo. Sugerimos cuatro categorías en las que se dividen la mayoría de los conflictos:

Cuatro tipos de conflicto

1 Ausencia de conflicto

Es posible que cualquier comunidad pacífica enfrente un conflicto a veces, aunque las comunidades en esta categoría son hábiles en la resolución del conflicto, antes que se produzca.

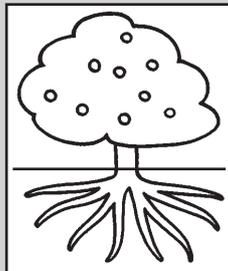
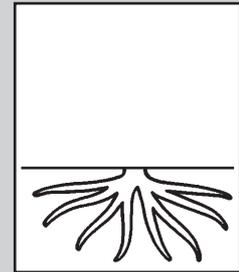


2 Conflicto superficial

Este tipo de conflicto tiene raíces superficiales o carece de ellas. Una causa posible es el malentendido de las metas que puede ser resuelto mediante el mejoramiento de la comunicación y el esfuerzo consciente de los grupos opuestos para comprender sus necesidades y opiniones mutuas.

3 Conflicto latente

Este es el conflicto bajo la superficie. Es posible que tenga que ser enfrentado abiertamente antes que pueda ser resuelto efectivamente.



4 Conflicto abierto

Este conflicto es muy visible y tiene raíces profundas, a veces por varias generaciones. Hay que resolver las causas y los efectos.

Adaptado Working with Conflict, página 5

Las comunidades que experimentan un conflicto latente o superficial son aquellas en las cuales el desacuerdo se puede convertir rápidamente en un conflicto abierto. Este puede provocar mas daño físico, social, psicológico y ambiental que los otros tipos. Afecta a la gente que no participa en el conflicto y también a la que participa.

Causas del conflicto

El conflicto se inicia cuando la gente no está de acuerdo sobre un tema. Los temas de desacuerdo en conflictos recientes, a gran escala, incluyen el territorio, el idioma, la religión, los recursos naturales, el problema étnico o de raza, la emigración y el poder político. A veces hay más de un tema de desacuerdo. El conflicto en el ámbito de la comunidad podría ser sobre cualquiera de estos temas.

En tanto que la causa inicial de un conflicto es un tema de desacuerdo, generalmente hay antecedentes que influyen para que el conflicto empeore. La influencia más importante es el poder. Otras incluyen la cultura, la identidad y los derechos.

Poder El poder es la habilidad o capacidad para hacer algo o controlar lo que hacen los demás e influir en ello. Determina quién toma las decisiones y cuáles son. El poder a menudo se demuestra en la interacción de dos o más personas. Tendemos a pensar en el poder como algo que pertenece a los personajes públicos que toman decisiones, tales como políticos y directores de empresas comerciales. Estas personas a menudo tienen mucho poder en comparación con la gente a quienes representan o la gente que trabaja para ellos y compran sus productos. También el poder es diferente en las relaciones diarias. Por ejemplo, la edad, el género, la educación, el alfabetismo y el lugar influyen en el grado de poder que tenemos o el grado de poder que otras personas reconocerán.

Hay muchas fuentes de poder. Este no sólo es la fuerza militar, sino que puede abarcar el dinero, las redes, la información, la autoridad, el conocimiento, la seguridad y el acceso a los recursos.

Todos tienen poder en cierto grado. La 'falta de poder' se produce cuando la gente cree que no tiene poder, cuando no puede usar su poder o cuando los demás no reconocen su poder. Hay mucha gente que no tiene confianza para influir en situaciones que piensan que están fuera de su alcance. El primer paso vital en el proceso de empoderamiento es ayudar a la gente a adquirir un sentido de autovaloración y seguridad en sí misma. A medida que la gente adquiere ésta última se motiva más para actuar y trabajar unida con el objeto de desafiar los desequilibrios del poder.

El conflicto se activa cuando hay un desequilibrio del poder entre los diferentes grupos o cuando éste es muy desigual. Quizás un grupo hace mal uso de su poder, desea más poder o teme perderlo. Tal vez otro grupo desea desafiar a aquéllos en el poder para mejorar el equilibrio de éste.

Es importante mencionar que hay diferentes formas de usar el poder. En una situación de conflicto puede ser usado para activar el conflicto o ayudar a construir la paz.

Dos tipos de poder

Recurso: *Working with Conflict*, página 39

Vale la pena destacar la diferencia entre dos tipos de poder:

- **EL PODER FUERTE** es la habilidad para mandar e imponer. Este poder generalmente representa el poder físico o militar. Predomina en los conflictos violentos cuando los grupos opuestos luchan por la victoria.
- **EL PODER SUAVE** es la habilidad para promover la cooperación. Este tipo de poder es vital para la construcción de la paz.

Reflexión

- ¿Cuántas fuentes de poder diferentes se le ocurren?
- Considere su área local. ¿Qué tipo de personas o grupos tienen poder?
- ¿Qué fuentes de poder tiene usted?
- ¿Es posible que alguien tenga ambos poderes, el fuerte y el suave?

Etapas del conflicto

1 Preconflicto

DIFERENCIAS Las diferencias y discusiones pueden ser saludables y productivas si se equilibran con la tolerancia.

TENSIONES Los puntos de vista se vuelven fijos y la gente empieza a criticar a sus oponentes y los considera enemigos. Se empeoran las diferencias entre los grupos. Estos se dividen más.

Cuando las diferencias se convierten en tensiones es posible que no se llegue a un acuerdo fácilmente. Una vez que se llega al punto crítico no hay soluciones rápidas.



2 Confrontación

DISPUTAS Ningún lado admitirá que ha cometido una falta. Se tornan decididos. Se toman más posiciones extremas. Se amenaza, pero las amenazas no se cumplen. Es posible que los partidarios tomen parte en demostraciones u otro comportamiento confrontacional.



3 Crisis

Este es el punto máximo del conflicto con hostilidad abierta y/o violencia. A menudo se termina la comunicación entre las partes.

HOSTILIDADES La gente llega a convencerse de que tienen razón en sus puntos de vista. Se ríen de los oponentes, aislándolos y menospreciándolos. Se cumplen algunas amenazas.

VIOLENCIA 'No hay vuelta atrás' 'Deben perder'. Se usa la fuerza, tal vez la violencia física.

4 Resultado

Es posible que la fuerza siga su curso hasta que una de las partes 'gane' y la otra se someta, se llega a un acuerdo de 'cese de hostilidades', o están todos agotados. Puede que intervengan personas externas usando la fuerza para detener la violencia.



Adaptado de *Paso a Paso 36*, páginas 8-9, usando *Working with Conflict*, página 19

Los grupos opuestos deben abrir canales de comunicación y trabajar más para llegar a un acuerdo total.

9 Acuerdo

Todos están de acuerdo. Es posible que lleguen a un acuerdo de mantener sus puntos de vista diferentes, pero también aceptar los de los demás. Sería útil escribir y firmar el acuerdo para una futura referencia.



8 Descubrimiento de soluciones

Se propone algo con lo que todos estén de acuerdo, ya sea usando la ley, los métodos habituales o la asociación. Se toma un acuerdo en cuanto a las soluciones y se actúa de acuerdo a esto.



7 Entendimiento mutuo

La gente llega a entender los puntos de vista de los demás y los respetan. Se describe el conflicto (a veces se hace un diagrama) para ayudar a encontrar posibles soluciones.



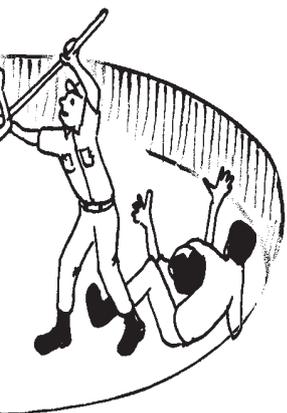
6 Apertura de canales de comunicación

Ambas partes están de acuerdo en que se necesita una solución. Posiblemente personas externas los ayudarán a comunicarse. Se establecen formas de seguir adelante.

5 Postconflicto

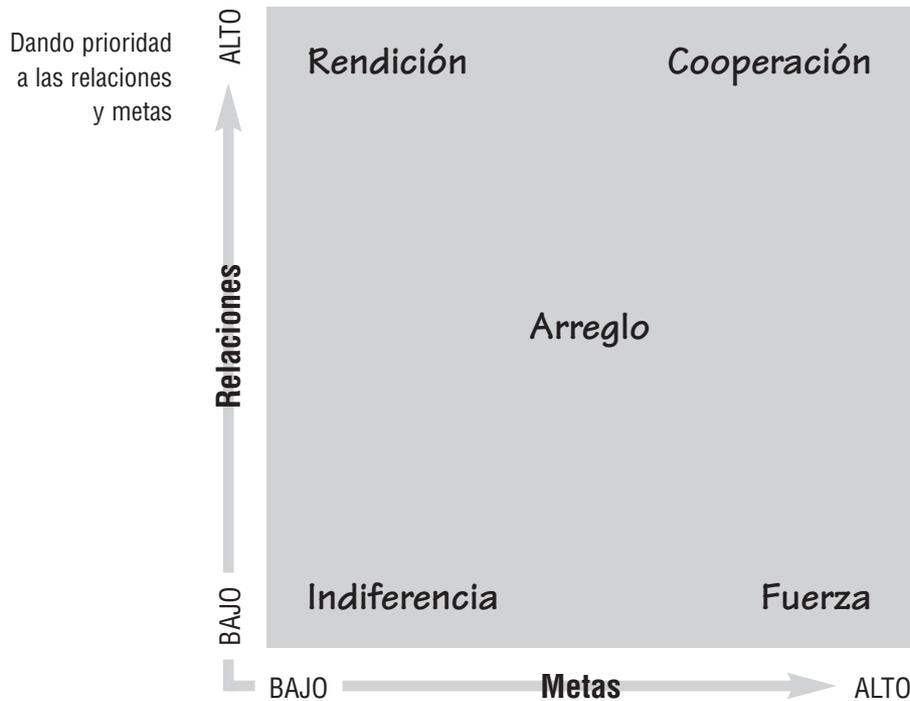
Término de la confrontación violenta

Es posible que cuando una parte 'gane' no haya un cambio positivo. Se pueden producir nuevas injusticias cuyo resultado podría ser otra confrontación (etapa 2).



Respuesta de la gente al conflicto

La gente responde al conflicto de diferentes formas, dependiendo de la importancia que le den al hecho de mantener una relación con el grupo opuesto y del grado de poder que crean tener. Esto se puede representar en un cuadro:



Puntos a favor y en contra de cada respuesta

INDIFERENCIA Si la gente piensa que sus metas y relaciones no son importantes es posible que, simplemente, se mantenga alejada del conflicto. Tal vez piense que éste no es de su incumbencia o, por otra parte, que su participación no solucionará nada.

RENDICION La gente se rinde si le da mucha importancia a sus relaciones con los demás y poca importancia a sus metas. Quiere paz a toda costa. Es más importante ser aceptado y estimado por los demás. Es posible que el conflicto desaparezca sólo porque alguien se mantiene amistoso. Pero rendirse también puede significar guardar silencio sobre los verdaderos problemas y heridas.

FUERZA La gente que oprime a sus adversarios tiene poca estimación por los demás. No le da mucho valor a las relaciones con otras personas. Ganar es parte de la meta. Algunas personas usan la fuerza porque están acostumbradas a estar en la cumbre o porque no quieren admitir que pueden estar equivocadas. No se dan cuenta de que al ganar están obligando a que los demás pierdan y, posiblemente, sólo detendrán el conflicto por poco tiempo.

ARREGLO La gente llega a un arreglo si sabe que no va a alcanzar todas sus metas. Negocia, regatea y promueve relaciones sin que esto le cueste mucho a cada parte. Ven la necesidad de que ambas partes ganen algo, pero a veces resulta que cada una percibe que ha habido un resultado insatisfactorio o que ninguna de las partes está comprometida a buscar una solución.

COOPERACION Para estas personas, las relaciones y metas son importantes. Creen que la gente puede encontrar soluciones nuevas e imaginativas al conflicto, cuyo resultado sería que las dos partes ganaran. Cuando los grupos conflictivos se sientan a discutir sobre sus metas a menudo se dan cuenta que éstas han cambiado. Posiblemente no las consideraron a largo plazo o quizás descubrieron que todos ganaban más trabajando como asociados, no como adversarios.

La Reconciliación

A menudo los temas de desacuerdo que dan origen a un conflicto ocultan un problema más grave. Cabe hacer notar que cada etapa del conflicto identificada en las páginas 12 y 13 tiene que ver con la forma en que la gente se relaciona entre sí. Los cristianos creen que la ruptura de las relaciones es la causa del conflicto. Las relaciones rotas entre las personas son el resultado de la ruptura de la relación con Dios debido al pecado. En LA SECCION 2 veremos esto en forma más detallada.

Si la ruptura de las relaciones es la causa del conflicto, la construcción de la paz tiene que abarcar la reconciliación y la resolución del tema del desacuerdo.

Las razones por las que las buenas relaciones son importantes

- Si no se presta atención al problema y a la relación, el conflicto se podría volver a producir con mayor facilidad en el futuro.
- Al igual que con los demás trabajos de desarrollo, es importante tratar la causa fundamental del problema, además de los síntomas, si se pretende un cambio sostenible.
- La restauración de las relaciones también puede evitar un conflicto en otros problemas futuros ya que existe un mejor entendimiento y una mayor experiencia entre los grupos opuestos.

Las organizaciones que intentan trabajar en la reconciliación de las comunidades necesitan recordar que no pueden resolver el conflicto o restaurar las relaciones ellas mismas. Nuestro rol como organizaciones es proporcionar una oportunidad a las partes opuestas para que se comuniquen entre sí con el objeto de resolver el conflicto y reconciliarse mutuamente.

Los asociados de Tearfund han participado en incentivar la paz y la reconciliación por muchos años. Podemos aprender de su gran experiencia. En LA SECCION 3 describimos los puntos de aprendizaje, según la experiencia de los asociados de Tearfund, para proporcionar oportunidades de reconciliación.

El diagrama siguiente muestra el rol que desempeña la reconciliación en la transformación del conflicto. Si no nos concentramos en la comunicación y en las relaciones, es posible que el conflicto continúe su círculo vicioso. La reconciliación es la clave para una paz sostenible.



2

¿Qué dice la Biblia sobre la reconciliación?

Es importante considerar cuidadosamente lo que dice la Biblia sobre la reconciliación para tener una base para el trabajo de desarrollo que realizamos. Esta sección considera algunos principios bíblicos que nos ayudan a reflexionar sobre la razón por la cual los cristianos deberían participar en incentivar la reconciliación. Estos principios también se pueden compartir con los cristianos afectados por este conflicto para que sean consecuentes con sus actitudes durante y después del conflicto.

La reconciliación con Dios

Nuestro modelo para la reconciliación es la reconciliación con Dios mediante Jesucristo.

El primer capítulo de Génesis nos habla de la creación de Dios. Dios creó los cielos y la tierra. Dios vio que lo que estaba creando era 'bueno'. Luego creó al hombre y a la mujer y los declaró 'muy buenos'. Adán y Eva vivieron en la tierra de Dios siendo bendecidos por El (v. 28). La gente experimentó 'shalom' (la paz) con Dios, entre sí y con el medio ambiente.

Shalom

La palabra hebrea *shalom* se usa en muchas partes de la Biblia. La traducción al español es *paz*. La definición de *paz* en español moderno es una ausencia de tensión o guerra. Pero la palabra *shalom* significa algo más que eso. Es experimentar una plenitud con Dios, con los demás y con la creación.

Sin embargo, Génesis 3 nos habla de que la buena creación de Dios se echó a perder por el pecado. La paz del jardín del Edén fue destruida. Se rompió la relación de la gente con Dios lo cual dio como resultado una ruptura de las relaciones entre la gente y entre ésta y el medio ambiente.

El resto de la Biblia es una historia del plan de Dios para restaurar su creación – para devolverle la buena relación con El. Isaías 9 profetiza la venida de Jesús. El versículo 6 lo describe como 'Príncipe de Paz'. El Nuevo Testamento adopta la idea hebrea de shalom como una plenitud en la presencia de Dios. Shalom, o paz, proviene de la muerte de Jesús en la cruz. Colosenses 1:19-20 dice 'Por cuanto agradó al Padre que en El habitase toda plenitud y por medio de El reconciliar consigo todas las cosas, así las que están en la tierra como las que están en los cielos, haciendo la paz mediante la sangre de su cruz'. Jesús devuelve a la gente la buena relación con Dios, con ellos mismos, y con la creación como un todo. Apocalipsis 21:3-4 nos dice que en el cielo Dios morará con ellos y 'ya no habrá muerte, ni habrá más llanto ni clamor, ni dolor'.

La reconciliación con los demás

Los cristianos deberían comprometerse a reconciliar a la gente con Dios. En Corintios 5:18-20 Pablo nos dice que Dios nos ha dado el ministerio de la reconciliación. Nos llama ‘embajadores de Cristo’ para compartir el mensaje de reconciliación con los demás. Este es nuestro llamado a dar testimonio a los que aún no están reconciliados con Dios por medio de la cruz. En la Biblia, la reconciliación con los demás acompaña la reconciliación con Dios. Nuestra respuesta a la gracia salvadora de Dios se expresa a través de nuestra respuesta a los demás.

La Biblia muestra que la ruptura de las relaciones es la causa de la pobreza, la marginación y el conflicto. Vivimos en un mundo donde la rebelión contra Dios ha dado como resultado el egocentrismo que, a su vez, origina la exclusión, falta de confianza, codicia e injusticia. El propósito de Dios es la reconciliación y la comunidad. Hay muchos pasajes en el Nuevo Testamento donde se enfatiza la unidad cristiana; además, se proporcionan pautas sobre cómo vivir en paz con los demás.

En el resto de esta sección consideramos algunos principios bíblicos para llegar a un entendimiento sobre la razón por la cual los cristianos deberían participar en incentivar la reconciliación.

PRINCIPIO 1 **Bienaventurados los pacificadores**

En Mateo 5:9, Jesús les dice a sus discípulos ‘Bienaventurados los pacificadores, porque ellos serán llamados hijos de Dios’. La construcción de la paz es un aspecto esencial del carácter cristiano. Ponga atención a la palabra *pacificadores* (hacedores de paz). La paz tiene que ser hecha. No es algo que simplemente sucede. Es interesante que nuestra naturaleza pecaminosa nos hace destructores de la paz. Esto se ve en el mundo actual tanto como en la época de Jesús. Debido al pecado la gente rompe la paz con demasiada facilidad lo que puede ser por guerras a gran escala, conflictos destructivos entre los individuos y, lamentablemente, conflicto dentro de las iglesias o entre ellas.

Mediante la sangre de Cristo se restaura la relación de la gente con Dios. Pero en estos versículos de Mateo 5, Jesús también muestra su preocupación por la sanidad en la sociedad. El quiere ver la restauración de las relaciones entre la gente y supone que los cristianos serán pacificadores, lo que significa que deberían hacer la paz entre ellos. Los cristianos también tienen un rol en la creación de oportunidades para que los no creyentes en conflicto se encuentren y se reconcilien.

Proporcionando oportunidades para la reconciliación podemos reconciliar el poder del evangelio en forma visible lo cual requiere que nosotros mismos estemos reconciliados con Dios. También significa que hay que resolver el conflicto de la iglesia. Este fue un problema en los comienzos de la iglesia y aún lo es en la actualidad. En este manual no se tratará el conflicto de la iglesia, pero es un tema importante; por lo tanto, proporcionamos pasajes útiles de la Biblia y recursos en LA SECCION 5.

La resolución de los conflictos entre los cristianos asegura que:

- estamos actuando en la forma en que Dios quiere que lo hagamos
- nos podemos identificar con los demás en el conflicto porque sabemos que nosotros mismos lo experimentamos
- no se nos acusa de ser hipócritas
- los no creyentes pueden ver cómo los cristianos trabajamos juntos en armonía
- llevamos a las personas a Jesús para que ellas se reconcilien con Dios.

PRINCIPIO 2 **Identidad y unidad**

En general, la gente con la cual nos relacionamos mejor es aquella con la que tenemos algo en común. Dios hizo al hombre y a la mujer a su imagen, pero nos hizo únicos. En el mundo no hay dos personas completamente iguales, todos tenemos una identidad diferente que, en parte, se debe a características heredadas, tales como el grupo étnico al que pertenecemos. También puede ser moldeada por la gente con la cual pasamos nuestro tiempo o en el lugar de trabajo. Es posible que nos sea más fácil llevarnos bien con los de nuestro mismo grupo étnico, familia, grupo del mismo idioma, edad o género, o con los que tenemos intereses comunes, tales como el deporte o la música.

Reflexión

- Piense en diferentes elementos de su identidad (por ejemplo, grupo étnico, religión, casta, edad).
- Piense en sus mejores amigos y colegas. ¿Qué hay en sus identidades que le permite relacionarse bien con ellos?

Dios ama la idea de grupos, tales como la familia y los grupos étnicos. El deseo de pertenecer a un grupo es parte de nuestra naturaleza humana creada por Dios. Lamentablemente, a menudo, en vez de sacar provecho de la identidad de grupo se hace mal uso de ella. Cuando dos grupos están en contacto a menudo son sus diferencias las que se enfatizan. Con frecuencia también se usa la identidad de grupo como una excusa para el conflicto o para ocultar otros problemas.

Sin embargo, la Biblia nos dice que Jesús es capaz de unir a la gente de diferentes grupos y darles una identidad común. Los términos *familia*, *comunidad* y *nación* se usan todos en la Biblia para describir el grupo de creyentes (ver Gálatas 6:10, Hebreos 2:11, 1 Pedro 4:17, Génesis 28:3, Génesis 12:2, Génesis 18:18, Deuteronomio 26:19, 1 Pedro 2:9-10).

ESTUDIO BIBLICO
La unidad en Cristo

Y cantaban un nuevo cántico: 'Digno eres de tomar el libro y de abrir sus sellos; porque tú fuiste inmolado, y con tu sangre nos has redimido para Dios, de todo linaje y lengua y pueblo y nación.'
Apocalipsis 5:9

- Lea Romanos 10:12-13.
 - *¿Qué nos dicen estos versículos sobre la actitud de Dios hacia los diferentes grupos?*
- Lea Efesios 2:11-22. Este pasaje enfatiza que toda la gente puede tener igual acceso a Dios y que su paz influye en nuestras relaciones con los demás. Los judíos se enorgullecían de su circuncisión que era una señal del pacto de Dios con Israel. Los cristianos de Efeso no eran judíos de nacimiento.
 - *¿Qué certeza les brinda Pablo a los efesios en los versículos 11-13?*
 - *¿Qué dicen los versículos 14-18 sobre la hostilidad entre los gentiles y Dios, y entre los gentiles y los judíos? ¿Cuál es la fuerza unificadora?*
 - *En los versículos 19-22, ¿cómo se describen los cristianos de Efeso? ¿Qué rol vital desempeña Jesús?*
 - *¿Cómo le desafía este pasaje en su relación con los demás cristianos? ¿Cómo le desafía en su relación con los cristianos de cultura diferente?*
- Lea Colosenses 3:11 y 1Corintios 12:12-13.
 - *¿Qué significan estos versículos para nosotros hoy en día?*
 - *Cambie algunas palabras, tales como griego y judío por los nombres de los grupos de la comunidad con la que usted trabaja.*
- Lea Romanos 15:5-6. ¿Por qué enfatiza Pablo la necesidad de unidad?
 - *Muchos asociados usan la frase 'La unidad en la diversidad, en lugar de la uniformidad'. Analice esta frase considerando los pasajes bíblicos que recién ha leído.*

PRINCIPIO 3 **Amar al prójimo**

En la Biblia muchas veces se nos pide amar a nuestro prójimo. Como lo muestra el estudio bíblico siguiente, nuestro prójimo no es sólo la persona que vive al lado o incluso en el mismo país.

ESTUDIO BIBLICO
Amar a nuestro prójimo

- Vea Levítico 19:18, Mateo 19:19, Marcos 12:28-34 y Romanos 13:9.
 - *¿Qué tienen en común todos estos versículos?*
- La parábola del Buen Samaritano explica el mandamiento de 'amar a nuestro prójimo'. Lea Lucas 10:25-37. Jesús insiste en que debemos amarnos mutuamente sin considerar la cultura ni la clase social. Cuando el intérprete de la ley le preguntó a Jesús '¿quién es mi prójimo?', quizás esperaba que Jesús le respondiera 'tu amigo judío', pero la respuesta de Jesús fue diferente.

La parábola no nos dice nada sobre el hombre que fue atacado aunque los que estaban escuchando eran judíos y habrían supuesto que dicho hombre era judío. Sin embargo, un sacerdote y un levita, que eran miembros del grupo religioso de Israel en esa época, pasaron al lado del hombre herido. En la época de Jesús, los samaritanos eran despreciados por los judíos. Sin embargo, en la parábola, el samaritano que iba de camino es el que ve al hombre herido y se compadece de él.

- *¿Quién es su prójimo?*
- *Considere las veces en que le ha sido difícil amar a su prójimo ¿Por qué lo encontró difícil?*
- *Tomando en cuenta este pasaje, ¿cómo cambiará su actitud hacia los demás?*

PRINCIPIO 4 **Amar a nuestros enemigos**

A menudo es difícil compadecerse de la gente que no conocemos o con la cual nos cuesta relacionarnos. Incluso es más difícil cuando somos odiados o amenazados por aquellos que estamos en condiciones de ayudar. La Biblia es muy clara sobre el tema de cómo tratar a nuestros enemigos.

ESTUDIO BIBLICO **Amar a nuestros enemigos**

- Lea Mateo 5:43-48. Jesús recomienda a sus oyentes amar a sus enemigos usando el ejemplo de Dios que hace salir el sol sobre malos y buenos, y que hace llover sobre justos e injustos. El habla sobre el amor incondicional. La mayor demostración de amor incondicional es la gracia de Dios por medio de Jesucristo quien nos ama a pesar de nuestros pecados.
- Es muy fácil amar a los que nos aman y pasar tiempo con ellos.
 - *¿A qué nos desafía Jesús en el versículo 46?*
 - *¿A que nos desafía también en el versículo 47?*
 - *¿Qué implicaciones tiene esto en nuestras relaciones con las personas que nos hieren?*
- El pasaje termina con el versículo 48 incentivándonos a buscar la perfección o plenitud – una idea muy parecida a experimentar una unidad total con Dios mediante la paz (shalom). A pesar de que nunca seremos perfectos en esta tierra, debemos tratar de seguir el ejemplo de Dios mostrando su gracia a nuestros enemigos lo que significa alcanzarlos con el amor de Dios a pesar de sus faltas cometidas contra los demás y contra nosotros.
- Otros pasajes de estudio: Lucas 6:27-36 y Romanos 12:14-21.

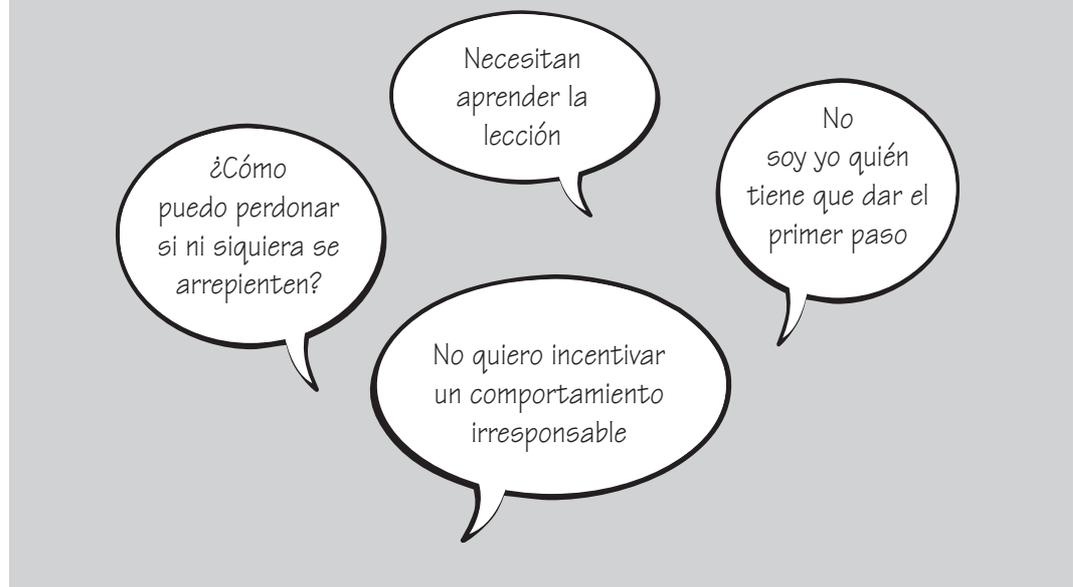
PRINCIPIO 5 **Perdonarse mutuamente**

El perdón es un elemento importante de la reconciliación. Para la persona afectada, el perdón significa ‘soltar’ el resentimiento por el dolor que le ha causado. Implica encontrar un alivio en Cristo quien lleva nuestro dolor. La Biblia nos llama muchas veces a perdonarnos mutuamente (por ejemplo, Mateo 6:15, Mateo 18:21-22 y Colosenses 3:13).

Philip Yancey en su libro ‘*What’s so Amazing about Grace?*’, nos muestra la necesidad del perdón para romper la cadena de la ausencia de gracia que existe en el mundo y que es un estado humano natural, en tanto que el perdón no es un acto natural. Al igual que la gracia, el perdón no es justo y es algo muy difícil de practicar.

Emociones cuando hemos sido ofendidos

Cuando nos han ofendido a menudo reaccionamos de la siguiente forma:



Yancey explica **por qué** debemos perdonar:

- La gracia y el perdón son parte del carácter de Dios y somos llamados a ser como El.
- Una de las frases del Padrenuestro es ‘Perdónanos nuestras deudas como también nosotros perdonamos a nuestros deudores’ Jesús nos pide que perdonemos en este mundo falta de gracia. (Ver también Mateo 18:21-35. La clave de esta parábola es el versículo 33.) Al no perdonarnos mutuamente estamos sugiriendo que los demás no merecen el perdón de Dios.
- El perdón rompe el ciclo del dolor y la culpa. La persona es sanada cuando se libera del resentimiento. También existe la posibilidad de que el ofensor sea transformado.

¿Cómo descubrimos que somos capaces de perdonar?

- Experimentar el perdón de Dios nos ayuda a perdonar a los demás.
- El perdón no es un acto natural. Por lo tanto, necesitamos la fuerza y la gracia de Dios para ser capaces de perdonar a los demás.

La Justicia

¿Qué lugar ocupa la justicia en este principio del perdón? Romanos 12:17-21 nos da una interpretación. Después de leer ese pasaje, Yancey se dio cuenta de que, ‘al perdonar a los demás confío en que Dios es mejor juez que yo. Perdonando me deshago de mi propio derecho a vengarme y dejo todos los problemas de justicia en manos de Dios’ (página 93).

Es importante recordar que al perdonar no se está dispensando un acto malo. Como lo señala Yancey, 'aunque la falta del ofensor no desaparece cuando perdono, se libera de mi y Dios se hace cargo porque El sabe qué hacer' (página 93).

Continuando con el pasaje de Romanos, Pablo nos sigue hablando sobre la autoridad que Dios le ha dado a las autoridades de gobierno para proteger la sociedad. Uno de sus roles es 'castigar al que hace lo malo' (Romanos 13:4). Por lo tanto, aún cuando una víctima haya perdonado a un ofensor por un crimen cometido, hay un mecanismo para hacer justicia que puede ser útil cuando no hay perdón porque puede detener un ciclo de venganza. Sin embargo, debido a la naturaleza pecaminosa de los seres humanos, no hay ninguna autoridad de gobierno perfecta. No todos los mandatarios son 'servidores de Dios' y a menudo hacen mal uso de su poder.

Los sistemas de justicia actuales no reconocen que los crímenes hieren a la gente y además infringen la ley de la tierra. Un creciente número de cristianos argumentan que el objetivo de la justicia debería ser restaurar la relación entre el ofensor y la víctima. Este tipo de justicia se llama 'justicia restauradora'. Es un intento de personificar el proceso legal. La justicia restauradora considera las necesidades de las víctimas, de las comunidades y de los ofensores para promover la reparación del daño causado por el crimen y establecer la reconciliación.

A menudo la restitución se produce durante un proceso de restauración. Mediante la restitución se compensa a la víctima por la pérdida, daño o injuria. No es un elemento necesario en el proceso de reconciliación, pero es una respuesta adecuada al perdón y al arrepentimiento. La historia de Zaqueo, el recaudador de impuestos, en Lucas 19:1-10, nos cuenta cómo reconoció a Jesús como el Señor. Se dio cuenta de que su antigua práctica de engañar a los pagadores de impuesto era errónea y quiso cambiar su estilo de vida. Por lo tanto devolvió el dinero que había ganado, engañando a la gente, como respuesta al perdón que había recibido de Jesús.

El perdón y la reconciliación

El perdón da como resultado la reconciliación si la víctima y el ofensor se enfrentan cara a cara y hablan de lo que sienten. Debe haber perdón por parte de la víctima y arrepentimiento de parte del ofensor. La Biblia no deja claro qué viene primero, el perdón o el arrepentimiento, pero generalmente se producen al mismo tiempo.

Cualquiera que se produzca primero, el perdón por parte del ofensor es crucial para romper el ciclo de ausencia de gracia. Es posible que el ofensor no le pida perdón a la víctima primero. Posiblemente ésta primero necesita decirle al ofensor que lo perdona. Luego, la injusticia del perdón puede hacer reflexionar al ofensor sobre sus actos y arrepentirse de lo que ha hecho. Entonces el ofensor y la víctima se pueden juntar para reconciliarse mutuamente.

Puntos de aprendizaje

Esta sección describe los puntos de aprendizaje resultantes de la experiencia de los asociados de Tearfund al incentivar la reconciliación. Algunos de ellos han estado trabajando durante un conflicto. Otros lo han hecho en situaciones de postconflicto para tratar de restaurar las relaciones en las comunidades.

PUNTO DE APRENDIZAJE 1

Analizar el conflicto

Después del conflicto a menudo se presentan necesidades estructurales muy claras que se pueden considerar, tales como, reconstrucción de la infraestructura y ayudar a restaurar la subsistencia. Sin embargo, para que la paz sea sostenible, también es necesario considerar, en primer lugar, el motivo por el cual comenzó el conflicto. Es importante retroceder y analizar el conflicto de modo que se puedan identificar las estrategias sostenibles adecuadas.

Análisis del conflicto

Este se puede llevar a cabo durante o después del conflicto:

- Juntar un grupo o incluso los dos grupos **durante el conflicto**, para analizarlo, puede ayudarlos a alcanzar soluciones de paz e identidad. Sin embargo, éste debe ser un proceso adecuadamente manejado, con normas de procedimiento claras de modo que al juntar a los grupos no se produzca un conflicto mayor.
- Analizar el conflicto con los grupos opuestos o comunidades afectadas **después del conflicto** puede ayudarlos a pensar en algunas formas de considerar las causas graves del conflicto como también a reducir la tensión. Los participantes comienzan a ver las cosas desde el punto de vista de la otra persona y se dan cuenta de que a todos le ha afectado en forma similar.

El análisis del conflicto ayuda a:

- entender la historia y el trasfondo del conflicto
- identificar todas las personas interesadas, sus perspectivas y cómo se relacionan entre sí
- identificar los temas de desacuerdo.

En tanto que podría ser útil que una organización externa realizara el análisis del conflicto para identificar la forma en que puede contribuir a la reconciliación, sería mejor si dicho análisis se llevara a cabo en la comunidad. Luego, ésta empieza a hacer suya la iniciativa de paz.

Se pueden usar muchas herramientas, tales como una cronología de eventos o un árbol de conflicto que se explican en las páginas 26 y 27.

Preguntas claves para el análisis del conflicto

Durante o después del conflicto

- ¿Cuál es/fue el tema de desacuerdo?
- ¿Quiénes (individuos y grupos) participan/participaron?
No hay que olvidarse de incluir a aquéllos que se pueden haber retirado o cuya voz no se oye. También es útil identificar a otras personas interesadas que no participan directamente (por ejemplo, los niños huérfanos). Identificarlos es útil cuando se desarrolla una estrategia de acción.
- ¿Cuál es/era el punto de vista de cada grupo?
- ¿Cuáles son/eran los valores, necesidades, esperanzas y preocupaciones de cada grupo? ¿Cuáles difieren y cuáles son iguales?
- ¿Cuál es la historia del conflicto, de los malentendidos y las relaciones pasadas?
- ¿Qué poder tiene cada grupo?

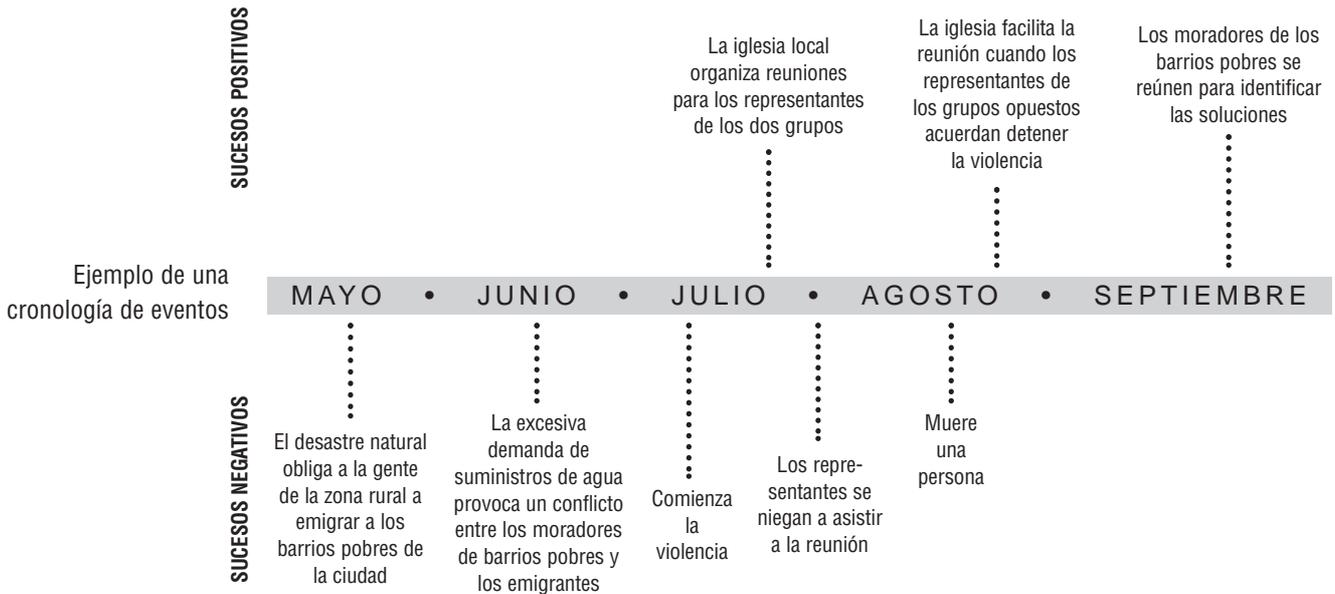
Durante el conflicto

- ¿Qué soluciones al conflicto tiene cada grupo?
- ¿Por qué algunas de estas soluciones podrían ser inaceptables para los grupos opuestos?
- ¿Qué soluciones podrían ser aceptables para todos?

Hacer una cronología de eventos

- La cronología de eventos es útil para que los afectados por el conflicto describan los sucesos claves que rodean al conflicto.
- Permite que se comprenda mejor el conflicto visto desde fuera.
- Ayuda a las personas afectadas por el conflicto a identificar algunas de las causas.
- Puede ser llevada a cabo durante el conflicto como una forma de analizarlo antes de identificar las soluciones.
- También puede ser llevada a cabo después de un conflicto cuando se planifican las iniciativas de reconciliación.

Método Realizar una cronología de eventos que abarque una cierta cantidad de años, meses o días, como el que se muestra en la siguiente página. Pedir a aquéllos afectados por el conflicto que se pongan de acuerdo en cuáles han sido los sucesos claves que lo han influenciado. Si eran positivos, tales como un ‘cese de hostilidades’ o un acuerdo, escribirlos sobre la línea. Si eran negativos, como por ejemplo, estallido de la violencia, escribirlos bajo la línea.



El árbol de conflicto

Podría ser útil dibujar un árbol de conflicto como una ayuda para reflexionar sobre las causas y efectos clave de un conflicto particular. El ejemplo siguiente es un árbol de conflicto de una disputa sobre tierras.



Adaptado de *Working with Conflict*, página 29

El estudio de caso siguiente resume un proceso de construcción de la paz y reconciliación llevado a cabo en el sur de Sudán. Cada etapa ayudó a los participantes en el taller a analizar el conflicto e identificar las soluciones juntos.

ESTUDIO DE CASO Análisis y resolución de un conflicto en Sudán

Cuando el gobierno de Jartum impuso la ley islámica en Sudán, algunos líderes del sur no musulmán formaron el Ejército de Liberación del Pueblo de Sudán (SPLA). En agosto de 1991, el SPLA se separó debido a una lucha por el poder entre un oficial de los nuer y el líder de los dinka. Los combatientes de los grupos nuer y dinka empezaron a matarse entre ellos y sus familias. En 1998, la **Asociación de Iglesias de Nueva Sudán (NSCC)** decidió que se debía hacer algo para detener la lucha. La NSCC tenía contacto con ambos lados, por lo tanto podía juntar a los dos grupos.



Foto: Richard Hanson

Los líderes nuer y dinka analizaron el conflicto juntos para identificar soluciones y llegar a la paz.

Conferencia sobre la paz

En primer lugar, la NSCC dio una conferencia sobre la paz para 35 participantes en Lokinchoggio, Kenia, donde hubo varias actividades:

- Los participantes dibujaron un mapa del área local y lo pusieron en la pared. Luego copiaron el mapa usando una cuerda que colocaron en el piso y que representaba el río. Cada participante puso su silla donde vivía e identificó a sus vecinos y, por lo tanto, a la gente con la cual tenía mayor necesidad de desarrollar las relaciones para una paz sostenible. El mapa en la pared sirvió más adelante ya que algunos participantes lo usaron para hablar de sus experiencias con el conflicto, señalando dónde habían tenido lugar varios sucesos.
- Los participantes analizaron la forma en que habían resuelto los conflictos en el pasado, lo cual fue un incentivo para que usaran su conocimiento y valores autóctonos como una ayuda para decidir cómo hacer la paz. También consideraron las prácticas modernas de resolución de conflictos.
- Analizaron el conflicto mediante la identificación de las causas y las personas interesadas.
- Los participantes hicieron una lista de los problemas y algunas propuestas para solucionarlos. Dichos problemas se dividieron en seis categorías, como por ejemplo, personas desaparecidas o reclamo de tierras. Luego, los participantes se dividieron en grupos de trabajo – uno por categoría – y desarrollaron propuestas de paz que fueron presentadas en una sesión plenaria donde todos los delegados las analizaron y efectuaron algunos cambios.

Se firmó el acuerdo de paz, o se marcó con la huella del pulgar, y a cada participante se le dio la posibilidad de expresar su compromiso de paz. También acordaron ayudar en otras conferencias de paz para otros grupos nuer y dinka en el sur de Sudán con el objeto de asegurar que todos los habitantes de la región estaban comprometidos con la paz.

Reflexión

- ¿Por qué es importante que las comunidades reflexionen sobre las causas del conflicto en lugar de apuntar solamente al futuro?
- ¿Cómo se puede hacer el análisis del conflicto en forma participativa asegurando que se escuchen las opiniones de todas las personas interesadas?
- El estudio de caso indica que los participantes usaron el análisis del conflicto para identificar las soluciones. ¿Cómo se hizo esto para que todos participaran?
- ¿Qué problemas se pueden originar cuando las comunidades se juntan para analizar el conflicto? ¿Cómo se podrían evitar?

PUNTO DE APRENDIZAJE 2

Considerar la identidad

LA SECCION 2 sobre los principios bíblicos para la reconciliación consideró particularmente el tema de la identidad:

- cómo Dios nos hizo únicos
- que a menudo se hace mal uso de esta unicidad en lugar de sacar provecho de ella
- que todos los cristianos tienen una identidad común en Cristo que enriquece todas las demás identidades, tales como, grupo étnico, familia, género y edad.

Categorías de identidad

Las personas afectadas por el conflicto necesitan considerar su propia identidad y su identidad con relación a las demás personas. Necesitan una oportunidad para pensar objetivamente en quiénes son.

Después del conflicto algunos pueden formar parte de las siguientes categorías:

- 1 Quieren permanecer fieles a su grupo y no están dispuestos a ver más allá.
- 2 Se sienten presionados por su grupo a seguir con la identidad de éste por temor a ser rechazados por su propio grupo en tanto que no son aceptados por los demás.
- 3 Se sienten tan heridos por el grupo opuesto que no están dispuestos a perdonar.
- 4 Se sienten culpables por participar en el conflicto violento.
- 5 Se sienten culpables por el daño causado por su grupo durante el conflicto, aun cuando no participaron.
- 6 No se sienten felices siendo catalogados como pertenecientes a un grupo y relacionándose con las atrocidades que éste llevó a cabo.

Esta sección considerará la experiencia de los asociados de Tearfund en algunas de estas situaciones y cómo las han enfrentado.

Los estudios de caso de Irlanda del Norte y Sudáfrica abarcan las dos primeras categorías que implican permanecer fiel al grupo y sentirse presionado por éste a mantener la identidad del grupo. Como resultado del trabajo de los asociados, la gente ha dejado de ver la identidad del grupo como un impedimento para la reconciliación considerando, en cambio, los problemas comunes.

ESTUDIO
DE CASO
Irlanda del Norte
– antecedentes
históricos

Los problemas actuales en Irlanda del Norte se remontan a muchos años de historia. Inglaterra se hizo cargo de Irlanda entre los años 1200 y 1600. Se le obligó a la población irlandesa del norte de Irlanda a vivir separados para mantener su propia cultura y religión (católica romana). En los años 1800 hubo una gran cantidad de levantamientos por parte de los nacionalistas católicos, que querían más derechos y la independencia de Gran Bretaña, y los protestantes gremialistas que querían una mayor integración con Gran Bretaña.

En 1921, el gobierno británico dividió a Irlanda en la República de Irlanda e Irlanda del Norte. Los británicos mantuvieron el control de Irlanda del Norte donde la mayoría de la población estaba a favor de la unión con Gran Bretaña. La minoría católica descubrió que tenía poco poder político, por lo tanto los años 1960 vieron el comienzo de la lucha por los derechos civiles y la completa separación de Gran Bretaña. Durante los próximos 30 años hubo disturbios entre católicos y protestantes, luchas entre la IRA (Armada Republicana Irlandesa) y el ejército británico, huelgas de hambre y actividad terrorista en Irlanda del Norte y en el continente británico. En los alrededores de Belfast, capital de Irlanda del Norte, se construyeron muros para separar las comunidades como protección contra el 'otro lado'. Durante los años 1990 hubo una serie de altos al fuego y conversaciones, sin mucho éxito, hasta el Viernes Santo de 1998 cuando se firmó un acuerdo.

El acuerdo de paz, que implica que los políticos nacionalistas y gremialistas comparten el poder, ha traído un poco de paz a Irlanda del Norte en el ámbito político, aunque es muy frágil. Sin embargo, muchos civiles protestantes y católicos aún viven en áreas segregadas. Los dos grupos han mantenido sus identidades separadas con marchas en Belfast todos los años en fechas de importancia histórica para cada grupo, lo cual a menudo produce tensión. También han habido ataques terroristas y pequeños disturbios desde el acuerdo de paz. Por lo tanto, a pesar de un compromiso de paz incierto a nivel estatal, los católicos y protestantes no están dispuestos a comunicarse a nivel popular lo que podría amenazar la búsqueda de la paz sostenible.

Perspectivas de
los jóvenes

La Iglesia Metodista 'Springfield Road', asociado de Tearfund, ha estado trabajando en la sección central (parte superpoblada y ruinoso) del Oeste de Belfast desde los años 1980. El área de Springfield es una de las más pobres de Irlanda del Norte con un alto índice de desempleo, violencia doméstica, suicidio de hombres jóvenes, bajo nivel de crimen y una educación deficiente. Las comunidades están claramente divididas en áreas protestantes y católicas. Sin embargo, a pesar de esta separación, el área trabaja mucho para romper las barreras, lo que se pretende lograr mediante el proyecto **Forthspring** en el cual está trabajando la Iglesia Metodista 'Springfield Road' con otras organizaciones.

Una actividad Forthspring para los jóvenes fue un proyecto fotográfico y de video lo que permitió a los jóvenes de ambos lados mostrar su perspectiva de vida a los jóvenes del otro lado y de otras generaciones. Estos jóvenes fueron empoderados confiándoles las cámaras, aprendiendo nuevas destrezas y siendo incentivados por la retroalimentación positiva aportada por los que asistieron a la exposición. Fue interesante el hecho de que muchos residentes locales pensaron que la exposición puso en desventaja al área local y esto los incentivó a pensar en tomar medidas para mejorar la calidad de vida.

ESTUDIO DE CASO
Otra perspectiva de la vida en Sudáfrica

Juventud para Cristo (JPC) de KwaZulu-Natal, Sudáfrica, dirigió un campamento para jóvenes de todas las razas. Este se realizó durante la segregación racial cuando los niños eran educados en colegios separados donde rara vez se mezclaban con niños de otras razas. La JPC obtuvo permiso de la dirección del colegio para realizar una capacitación de Liderazgo Estudiantil durante un fin de semana para líderes jóvenes. Una de las actividades de los campamentos de la JPC fue incentivar a los niños para que consideraran su identidad. Para esto, cada alumno hizo un dibujo de su casa y su familia. Luego se hicieron preguntas entre ellos. Este ejercicio los ayudó a entender más la diferencia entre sus contextos de vida y personales, ayudándolos también a estimarse y aceptar sus diferencias mutuamente.

El regreso a casa

A veces les ha resultado difícil a los jóvenes recordar lo que han aprendido al regresar a la casa después de un campamento, conferencias y otras actividades. A veces es tentador entregarse a la presión de los demás y tratar de encajar en la identidad del grupo nuevamente lo cual es una desventaja de crear iniciativas para gente específica fuera del área local.

- Forthspring de Irlanda del Norte formó un club juvenil para niños de ambos lados. En el verano, cuando se acercó la época de los desfiles y de la tensión, la gente empezó a tirar piedras al otro lado del muro de la paz. Participaron jóvenes del programa juvenil de Forthspring porque querían demostrar que no eran menos protestantes o católicos sólo porque pertenecían al club juvenil común.
- La JPC de KwaZulu-Natal, Sudáfrica, consideró la forma de superar este tipo de problema. Se dio cuenta de que las nuevas amistades hechas en los campamentos de estudiantes eran extrañas para la familia y amigos del colegio donde vivían. Por lo tanto se ideó un plan de 'reingreso' que implicó un programa de intercambio en el cual los jóvenes hicieron una visita por el día a sus colegios. También hicieron una reunión social en sus casas lo que permitió a los estudiantes apoyarse mutuamente y mostrar los beneficios de la amistad entre diferentes razas a la gente que los rodeaba.

ESTUDIO DE CASO
Genocidio en Ruanda – antecedentes históricos

Este estudio de caso abarca las categorías 3–6, página 29, que implican sentirse herido o culpable.

La población de Ruanda está formada por tres grupos de personas – los twa (1%), los hutu (85–90%) y los tutsi (10–14%).

La sociedad comparte el mismo idioma, religión y costumbres, pero antes había una diferencia de clases, siendo los tutsi la clase predominante. Antes de la colonización, los hutus y tutsi vivían en paz y el matrimonio entre ellos era muy común. Cuando llegaron los colonizadores belgas, les dieron carnet de identidad a los dos grupos lo que puso énfasis en sus diferencias étnicas. Las autoridades belgas apoyaban el poder de los tutsi y les dieron facilidades para la educación y el empleo. En 1959 hubo algunas masacres cuando los hutus se rebelaron contra la ley de los tutsi. Cuando tuvo lugar la independencia, en 1962, y los hutus finalmente asumieron el poder, se vengaron contra los tutsi, matando a muchos de ellos y llevando a una gran cantidad al exilio. Aunque el segundo presidente, General Habyarimana, quería el 'sosegamiento étnico', un poderoso grupo relacionado con la familia de su esposa, elaboró una estrategia de genocidio para destruir la población tutsi.

Durante muchas generaciones la población de Ruanda había aprendido a obedecer órdenes sin discutir. Desafortunadamente, esto significó que el genocidio de junio de 1994 no fue desafiado por dicha población.

Mucha gente común participó en la matanza y se calcula que no menos de 800.000 personas murieron en el genocidio. Miles de personas fueron desalojadas internamente y muchos huyeron del país como refugiados. El genocidio dejó muchas cicatrices profundas en toda Ruanda y en los países cercanos. Se destruyeron los sistemas político, agrícola, económico, de salud y educacional. La infraestructura física había sufrido daño y también habían matado al personal clave. La gente se traumatizó seriamente debido al duelo, la culpa, el temor, la traición y pérdida de la propiedad y fue muy difícil para ellos confiar en los demás lo que produjo un quebrantamiento de las relaciones incluso en las familias y comunidades.

Sanidad en Ruanda

Después del genocidio de Ruanda, la iglesia necesitaba reconocer que, aunque no había dado su opinión sobre el genocidio, tenía un rol como agente de Dios en la sanidad y reconciliación. A todos les afectó este genocidio; incluso los que no participaron directamente tenían un pariente o amigo que había muerto. En primer lugar, los cristianos necesitaban su sanidad personal antes de que estuvieran preparados para ayudar a los demás a reconciliarse.

Tearfund patrocinó algunos talleres de sanidad dirigidos por la **African Evangelistic Enterprise (AEE)** para los cristianos de Ruanda, facilitados por Rhiannon Lloyd. Los talleres abarcaron varios puntos:

- Muchos cristianos habían sido tan heridos que les era difícil perdonar. Tenían necesidad de entender el corazón de Dios.
- Mucha gente necesitaba sobreponerse a las barreras culturales al expresar sus emociones. En la cultura de Ruanda no se demuestran mucho las emociones y llorar se considera una señal de debilidad.
- Mucha gente pensaba que hablar de las experiencias traumáticas traumatiza aún más a las personas.

Los talleres se concentraron en Jesús como el que lleva nuestros dolores. Consideraron lo que decía la Biblia sobre el perdón y la identidad de los cristianos como miembros de la nación santa. Se introdujo la idea del arrepentimiento que identifica, mediante el cual la gente se arrepiente en el nombre de los actos pecaminosos de su nación con el objeto de reconciliarse.

En los talleres se motivó a la gente para que se abrieran entre sí y compartieran sus heridas. Se les dio la oportunidad de llevar su dolor a la cruz cuyo símbolo fue una gran cruz de madera en la cual la gente podía 'clavar' su dolor expresado por escrito en un papel que luego se retiraba de la cruz y se quemaba.

Ejemplos del resultado de los talleres en Ruanda

Los siguientes testimonios muestran que los talleres para los cristianos de Ruanda tuvieron como resultado la reconciliación en el ámbito familiar y comunitario:

Perdí a mi marido durante el conflicto y como resultado de ello percibí que Dios era inútil en mi vida porque no había impedido la muerte de mi ser querido. También odiaba a los hutus en los cuales no podía confiar. Cuando asistí al seminario, uno de los facilitadores era hutu y no me interesaba escucharlo, por lo tanto, me arrepentí de asistir al seminario; sin embargo, me sorprendí cuando este facilitador confesó las atrocidades de los hutus hacia los tutsi. Mi alma fue sanada y perdoné al hutu quien ahora es uno de mis mejores amigos.



He sido evangelista desde que me convertí en 1983 y pertenezco al grupo étnico tutsi, pero me casé con una hutu en 1986. Vivimos en El Congo en 1994 cuando los refugiados de Ruanda llegaron a nuestra zona. El conflicto entre los dos grupos étnicos era malo también en El Congo. Comenzaron las matanzas y me obligaron a refugiarme en Ruanda. Dejé a mi esposa con nuestros cuatro hijos y dos de mis hermanos. Mi esposa y los niños huyeron al bosque.

En Ruanda mi familia me maldecía por haberme casado con una hutu y algunas personas me aconsejaban casarme de nuevo con una tutsi, pero como pastor era reacio a tomar tal decisión y una vez volví a El Congo a buscar a mi esposa, pero no la encontré. Con el correr del tiempo vino a Ruanda y me contó que habían matado a uno de mis hermanos y nuestra propiedad había sido saqueada. Me enojé y pensé que ella había participado en lo que había sucedido y cada vez que la miraba pensaba que era una asesina, entonces empecé a alejarme de ella. Como pastor fingía que la quería para que la comunidad no se diera cuenta.

En diciembre de 1996 asistí a un seminario de la AEE con otros pastores de mi zona. El segundo día consideramos el corazón paternal de Dios y la relación entre las personas casadas y empecé a gritar, 'la amo, la amo'. Como parte del taller expresamos nuestro sufrimiento escribiéndolo en un papel y lo 'clavamos' en la cruz. Cuando hice esto fui sanado. Luego al regresar a la casa empecé a arreglar las cosas nuevamente diciéndole a mi esposa que la amaba. Ahora somos una familia feliz y tengo la carga de ayudar a los demás a pasar por el proceso de sanidad.



Trabajando juntos

Demostrar con el ejemplo es importante para la reconciliación de las demás personas en la comunidad (ver PUNTO DE APRENDIZAJE 7, página 43). Por lo tanto, algunos asociados se han preocupado de incluir representantes de diferentes identidades para incentivar la reconciliación. Por ejemplo:

- En Ruanda, el fundador de MOUCECORE y uno de sus primeros empleados eran de grupos étnicos diferentes, dando así un buen ejemplo a las organizaciones, iglesias y comunidades con la que trabajó MOUCECORE.
- MOUCECORE ha incentivado a los cristianos de diferentes denominaciones para que reconozcan su identidad común asegurando que los talleres sean interdenominacionales y no sólo para denominaciones específicas. Así, el cuerpo de Cristo fue incentivado para trabajar en conjunto y no dividido compitiendo entre sí.
- La African Evangelistic Enterprise (AEE) de Ruanda ha ganado credibilidad entre los cristianos porque su trabajo es para todas las denominaciones y como resultado las diferentes denominaciones han comenzado a aceptarse mutuamente y a trabajar juntas.
- Uno de los programas de construcción de la paz de los asociados de Tearfund pertenecientes a la Christian Health Association of Sierra Leone (CHASL), capacitó a 150 voluntarios como promotores de la paz. Algunos de éstos han sido luchadores y víctimas de la guerra, pudiéndose identificarse así más fácilmente con las personas a quienes ministran.

Celebración de la reconciliación

Ha sido útil para los asociados simbolizar y celebrar las relaciones nuevas entre los miembros de los grupos opuestos:

- Cuando los grupos opuestos habían firmado el acuerdo de paz en la conferencia dirigida por la Asociación de Iglesias de Nueva Sudán en el sur de Sudán, hubo una fiesta. El hecho que los participantes pudieron sentarse juntos a comer fue una señal de perdón. La fiesta fue una actividad importante y le dio a los participantes un sentimiento de unidad.
- Al término de los talleres de sanidad, establecidos por Rhiannon Lloyd en Ruanda, los asistentes participan en una fiesta. Se le pide a cada grupo étnico que se pare consecutivamente; luego, los otros participantes les dicen lo que les gusta de ellos, comparten la escritura, oran por ellos y los abrazan.

Reflexión

- ¿Qué iniciativas podría usar para asegurar que se saca provecho de la identidad en lugar de hacer mal uso de ella?
- La identidad es un asunto serio. ¿Qué pasos se necesita tomar para asegurar que el enfoque en la identidad, que es esencial para la reconciliación, produzca un alejamiento del conflicto y no un acercamiento a éste?

PUNTO DE APRENDIZAJE 3

La reconciliación requiere tiempo, no dinero

Es raro que la gente se reconcilie rápidamente. Las relaciones requieren tiempo para establecerse y fortalecerse. La mayor parte del trabajo de los asociados de Tearfund, para incentivar la reconciliación, se ha realizado durante muchos años y, en algunos casos, todavía está por verse el impacto total del trabajo.

La reconciliación no se puede llevar a cabo en grupos que se oponen entre sí porque primero tienen que querer reconstruir sus relaciones. Por lo tanto, posiblemente las organizaciones van a tener que invertir mucho tiempo dando oportunidades para la reconciliación.

Es importante considerar las actividades que se llevarán a cabo con la comunidad. Si éstas son caras o a largo plazo, puede que sea difícil encontrar financiamiento externo porque el impacto no se producirá rápidamente ni será fácil de medir. Sin embargo, muchas iniciativas de reconciliación pueden ser de bajo costo.

El financiamiento se acaba con el tiempo, pero las organizaciones y las comunidades poseen muchos recursos ilimitados, útiles e incluso vitales para incentivar la reconciliación. Estos recursos no se acaban a medida que se usan:

AMOR La Biblia nos dice que amemos a nuestro prójimo y a nuestros enemigos. Podemos demostrar amor de muchas formas diferentes – incluso, simplemente pasando algún tiempo con otras personas.

ORACION La oración debería sustentar cualquier trabajo de desarrollo que realicemos porque dependemos de Dios.

HABILIDADES Además de usar las habilidades también se pueden compartir mediante la capacitación – los que han sido capacitados pueden enseñar a los demás lo que han aprendido y no se pierde nada con esto.

CONOCIMIENTO Las organizaciones o iglesias locales pueden compartir lo que saben sobre una situación o entregar sugerencias sobre cómo resolver un problema. A menudo dicho conocimiento es adquirido mediante la experiencia o los proyectos.

ESTUDIO DE CASO
Reunidos para orar en el Noroeste de India

El Noroeste de India ha sufrido muchos años de conflicto sobre la identidad étnica y también sobre la tierra. A fines de los 1990 el conflicto llegó a ser violento. Murió mucha gente inocente y algunas aldeas fueron quemadas. Los asociados de Tearfund, **Evangelical Fellowship of India (EFI)** y **North East India Committee on Relief and Development (NEICORD)** establecieron un proceso de reconciliación. Hubo reuniones de oración por la paz en los grupos de idiomas distintos que duraron dos días aproximadamente. Al principio se realizaban con grupos de una sola tribu, pero más adelante se juntaron grupos de distintas tribus en las reuniones. Después de una reunión en una comunidad se organizó una marcha por la paz.

Los pastores crearon un Foro por la Paz, para pastores, donde podían analizar los problemas. Este foro organizó un campamento al que asistieron pastores de diferentes denominaciones los cuales ayunaron, oraron y analizaron algunos medios para llevar la paz.

La reconciliación es un proceso progresivo en el Noroeste de India. Ya se ha progresado mucho, pero los asociados continúan haciendo esfuerzo.

Reflexión

Piense en los diferentes recursos (humanos, financieros, sociales, físicos, espirituales) que posee su organización:

- ¿Hay algunos que se usan más que otros?
- ¿Hay otros que nunca se usan?
- ¿Se podrían usar algunos de estos recursos más a menudo o en forma más eficiente?
- ¿Podría usted incentivar a las comunidades para que identifiquen los recursos que poseen y que podrían usar para las actividades de reconciliación?
- ¿Cómo ayudaría usted a esto?

PUNTO DE APRENDIZAJE 4

Incentivar la comunicación y el entendimiento

Como lo indica el diagrama de la página 12, el desacuerdo se puede convertir en conflicto si se rompe la comunicación. Cuando ha ocurrido un conflicto se necesita la comunicación para producir la reconciliación.

Para que haya una efectiva comunicación los grupos opuestos deben tener la oportunidad de hablar y cada grupo debe escuchar lo que dicen los demás. Sin embargo, a menudo es más fácil hablar, y dar nuestra propia opinión, que escuchar. Escuchar es más que simplemente oír, es poner atención a lo que se está diciendo.

Este es un asunto importante al incentivar la reconciliación. Si la intención de la gente es reconciliarse, es necesario que cada persona pueda hablar de cómo ha sido herida por los demás, lo que ayuda a la sanidad y es útil para desarrollar el entendimiento en la comunidad. La gente está más dispuesta a comunicarse con los demás cuando ha podido compartir sus sentimientos y sabe que sus puntos de vista han sido escuchados.

Comentario sobre el trauma

Es importante reconocer que después de un conflicto violento algunas personas pueden sufrir un trauma que es una enfermedad psicológica originada por el 'shock' causado al testimoniar o experimentar un daño físico, la muerte de un ser querido o la destrucción del hogar o cultivo. Puede ocurrir inmediatamente después de un suceso o meses más tarde. Los niños están particularmente en riesgo.

Es importante que la gente que sufre un trauma reciba ayuda lo antes posible después que se produzcan los síntomas. Si no se trata, el trauma puede producir depresión, alcoholismo, drogadicción, esquizofrenia o suicidio.

Hay que estar alerta a lo siguiente:

- dificultad para dormir
- pesadillas
- nerviosismo
- recuerdos retrospectivos
- enojarse con facilidad y violentarse.

Se debe acudir a la ayuda profesional para ayudar a los que sufren un trauma.

ESTUDIO
DE CASO
**Escuchándose
mutuamente en
Sudán**

Después de la conferencia para líderes de las tribus opuestas dinka y nuer, en Sudán del Sur, hubo un proceso de construcción de la paz que implicó escucharse mucho.

Para discutir abiertamente las heridas ocasionadas por el conflicto los participantes se turnaron para decir lo que se habían hecho entre sí, pudiendo hablar abiertamente del dolor que se habían causado mutuamente. Esto les demostró que todos habían sufrido como resultado del conflicto, siendo esto una ayuda para que los jefes se entendieran mejor entre sí.

Durante el tiempo en que se contaron las historias se incentivó a la gente para que escuchara. Se tomó un acuerdo sobre las reglas:

- Cada persona podía tomarse todo el tiempo que quisiera para hablar.
- Nadie podía interrumpir o discutir.
- Finalmente cada uno tendría la oportunidad de hablar y esperaría que los demás lo escucharan.

Este ejercicio ayudó a los participantes a analizar el conflicto. También los motivó a descubrir la forma para construir la paz y producir la reconciliación.

ESTUDIO
DE CASO
**Reuniones
comunitarias y
grupos de
discusión en
Irlanda del Norte**

Forthspring realiza un foro para que la comunidad analice sus temas polémicos. Todos los años los protestantes hacen desfiles tradicionales en la comunidad para mantener su identidad y es una época de tensión para dicha comunidad.

Por lo tanto, **Forthspring** organiza reuniones antes de los desfiles para que los miembros de la comunidad de ambos lados puedan expresar sus preocupaciones a los políticos locales. La idea no es resolver el problema o decidir si deben hacer desfiles o no, sino ayudar a la comunidad a enfrentar la tensión que causan los desfiles.

Comisiones para la verdad y la reconciliación

Las comisiones para la verdad y la reconciliación (TRC) han sido creadas por los gobiernos, después del conflicto, en algunos países como Sudáfrica, Perú y Sierra Leona. El objetivo de estas comisiones es revelar la verdad sobre la causa de la violencia y abusos de los derechos humanos que ocurrieron durante el conflicto. Cuando la verdad ha sido revelada, las comunidades pueden continuar con la reconciliación. Generalmente las comisiones acuerdan no realizar una acción jurídica a cambio de la verdad y ayudan a las víctimas a promover la sanidad y la reconciliación para impedir que nunca más haya abusos. Algunos asociados de Tearfund han participado en estas comisiones.

ESTUDIO DE CASO
Trabajando con la Comisión para la verdad y la reconciliación en Sudáfrica

En los años 70 y 80, punto culminante del conflicto racial en Sudáfrica, las iglesias establecieron iniciativas de reconciliación cuyo objetivo era promover un mayor entendimiento entre los diferentes grupos raciales. Por ejemplo, trataban de juntar a los grupos de razas diferentes durante las comidas, en sus casas y en las conferencias lo cual tuvo un gran impacto a nivel personal. Poder pasar tiempo juntos facilitó la construcción de la verdad y capacitó a los participantes a descubrir cosas nuevas entre ellos. Se analizaron las historias de cada grupo tomando en cuenta las de los demás grupos. Se expusieron los prejuicios raciales y se volvieron a examinar las teologías. Estas amistades fueron importantes para mantener viva la visión de una Sudáfrica reconciliada durante los años 90.

La **Comisión para la verdad y la reconciliación** que el gobierno creó, después que terminó la segregación racial en 1994, fue una versión amplificada de los pequeños eventos sobre la reconciliación que se habían estado realizando en las iglesias. Dicha comisión dio la oportunidad a la gente de Sudáfrica para que escucharan las historias de las personas afectadas y de los perpetradores de abuso racial y con esto se esperaba que, en el futuro, no se volverían a repetir las violaciones a los derechos humanos.

Las amistades entre las diferentes razas, resultantes del trabajo de las iglesias antes del término de la segregación racial, posibilitaron el próximo paso en el proceso. Para seguir adelante se necesitaba tener una visión; un futuro unido y la transformación de la opresión racial.

The Evangelical Alliance of South Africa (TEASA)

The Evangelical Alliance of South Africa (TEASA), asociado de Tearfund, fue creada en 1995. Las iglesias evangélicas empezaron a realizar nuevas formas de participar socialmente. La reconciliación, la defensoría de derechos parlamentaria, la democracia y la construcción de la nación encontraron un lugar en el trabajo que los evangélicos hacen juntos. Se estableció un fondo para la reconciliación como la contribución evangélica a la reconciliación del país. Las ganancias se usan para respaldar económicamente el trabajo de reconstrucción social entre los afectados por las violaciones a los derechos humanos. Hasta ahora se han atendido a más de 300 personas. TEASA también dio su testimonio en una reunión de audiencia de la Comisión para la verdad y la reconciliación, como representante de las iglesias evangélicas en Sudáfrica. TEASA pidió disculpas porque la iglesia evangélica no hizo nada para desafiar la segregación racial.

ESTUDIO DE CASO
Trabajando con la Comisión para la verdad y reconciliación en Perú

En los años 80 y 90 Perú sufrió violencia política y violaciones a los derechos humanos debido a una guerra interna entre las fuerzas armadas y los grupos revolucionarios. Durante este tiempo murieron 69.000 personas, 600.000 familias fueron desalojadas, 7.000 personas desaparecieron y 5.000 fueron ilegalmente detenidas como prisioneros políticos. Cientos de prisioneros inocentes, huérfanos, viudas y mujeres violadas sufrieron psicológicamente. La iglesia evangélica de las zonas rurales sufrió mucho ya que la fuerza armada y los guerrilleros la acusaron de estar a favor de la oposición. Miles de personas fueron condenadas indebidamente según la cruel ley terrorista y de antitraición.

Paz y Esperanza

Paz y Esperanza, asociado de Tearfund, revisa los casos de prisioneros inocentes y los ayuda a salir de la cárcel. Desde 1996 el servicio legal de Paz y Esperanza ha logrado liberar a 200 prisioneros inocentes. Ahora esta cooperando oficialmente también con la Comisión ayudando a identificar otras acusaciones falsas.

La organización Paz y Esperanza incentiva a las iglesias evangélicas para que apoyen el trabajo de la Comisión. Además de concientizar a la sociedad civil mediante publicaciones y programas radiales, proporciona capacitación a los pastores y apoya actos públicos de reconciliación, tales como el perdón de conductas ilegales de sus miembros por parte de una comunidad.

Paz y Esperanza y otras organizaciones han estado presionando al gobierno para que repare los daños financieros de los prisioneros inocentes que han sido liberados.

Muchos de estos prisioneros, al ser liberados, encuentran que es difícil volver a sus comunidades y tener una vida normal. Por lo tanto, Paz y Esperanza apoya a las familias cuando reciben a estos prisioneros. Además, los cristianos inocentes liberados a menudo descubren que no son totalmente aceptados por sus iglesias. Paz y Esperanza no se hace cargo del caso de un prisionero hasta que haya hecho una minuciosa investigación y está segura de que el prisionero es inocente. Sin embargo, muchas iglesias aún tienen dudas en cuanto a la completa inocencia de los prisioneros liberados. Al entregar información al liderazgo de la iglesia sobre la reconciliación, las actitudes están empezando a cambiar y los pastores ahora están incentivando a los prisioneros liberados y a las víctimas de la violencia para que compartan sus testimonios en las iglesias y en la comunidad. Al tratar los problemas abiertamente, ahora la gente entiende mejor lo sucedido en los últimos 20 años en el Perú y tienen una mejor disposición para aceptar nuevamente a los prisioneros liberados en la comunidad, sean inocentes o no.



Foto: Antonio Escurra

Recolectando firmas para la paz en Lima.

Reflexión

- Alguien dijo una vez, 'Dios nos dio dos oídos y una boca para que escuchemos el doble de lo que hablamos'. ¿Por qué escuchar es tan importante para la construcción de la paz?
- ¿Por qué es importante que todos tengan la posibilidad de hablar y no sólo los líderes de los grupos opuestos?
- ¿Hay formas en las que se puede dar una oportunidad a las comunidades para que hablen sobre sus heridas?
- ¿Cómo se podría facilitar el debate para tener la seguridad de que cada uno tendrá oportunidad de hablar y que cada uno escuche? ¿Hay otros factores que se necesitaría considerar durante un debate en el que se habla abiertamente sobre las heridas?
- ¿Hay actividades a nivel estatal en las que su organización podría participar en el futuro?

PUNTO DE APRENDIZAJE 5

Desarrollar una visión para una paz sostenible

Si el conflicto ha durado meses, o incluso años, puede que los afectados pierdan la esperanza:

- Es posible que hayan olvidado cómo era la vida antes que empezara el conflicto.
- También puede que hayan olvidado cuáles eran sus esperanzas en ese momento.

Es importante que la gente tenga esperanza en el futuro. A menudo, la principal preocupación después del conflicto es enfrentar la desolación física, social y psicológica que éste ha causado. En general la gente está negativa y no necesariamente mira hacia al futuro hasta que se hayan solucionado los efectos del conflicto. Pero cuando tienen una visión las personas se motivan para trabajar por ella lo cual les da una esperanza.

Las organizaciones que proporcionan oportunidades para la reconciliación necesitan una visión o una meta antes de empezar a pensar en las actividades que llevarán a cabo. Después de un conflicto es fácil reaccionar ante él y simplemente tratar de resolver sus consecuencias. Sin embargo, para que no se repita el conflicto, es importante ir más allá de las necesidades y efectos inmediatos y resolver las raíces profundas. Tener una visión es útil para que la gente se centre en un cambio positivo y no en los problemas y dificultades.

Las organizaciones deberían incentivar a las comunidades con las que trabajan para que desarrollen una visión futura. El panel siguiente da una idea de cómo se puede hacer esto. Cuando se identifica una visión, una comunidad puede decidir lo que le gustaría cambiar en el momento y también puede pensar en el futuro en forma positiva. La visión los ayuda a verse a sí mismos como agentes de cambio.

Una visión para la comunidad

- Hay que asegurar que esta actividad sea llevada a cabo con toda la comunidad, no sólo con los líderes.
- Pregúntele a la gente cómo les gustaría que fuera la comunidad en 5, 10, 20 o incluso 50 años.
¿Será pacífica? ¿Cómo será vivir ahí? ¿Qué estará sucediendo en la comunidad?
- Cuando los participantes hayan tenido la oportunidad de compartir sus ideas, pídale que expresen su visión dibujándola en una papel grande.
- Es posible que los participantes quieran priorizar las ideas según lo que puedan lograr más rápido o lo que consideren más importante. Esto les da un motivo para trabajar en ello. Incluso si no es probable que se concreten algunas de las ideas, es importante que la comunidad aproveche esta oportunidad para expresarlas ya que esto les ayuda a ser más positivos en cuanto al futuro.
- Muestre o guarde en alguna parte la representación de la visión para que la comunidad tenga acceso a ella e incluso le agregue otras ideas.

Reflexión

- ¿Tiene su organización una visión por la paz y la reconciliación?
- Si usted no tiene una visión, realice el ejercicio anterior como grupo. Piense en el objetivo que le gustaría que tuviese su organización.
- Considere la posibilidad de realizar el ejercicio con las comunidades con las que usted trabaja.

PUNTO DE APRENDIZAJE 6

Desarrollar los indicadores de paz y reconciliación

En cualquier tipo de trabajo de desarrollo es importante establecer indicadores que son útiles para medir el grado en que se está produciendo el cambio y el logro de nuestros objetivos.

- Los indicadores hacen la siguiente pregunta, ‘¿cómo sabremos cuándo hemos cumplido nuestros objetivos?’
- Los buenos indicadores deberían ser claros y entendibles. Hay dos tipos:
 - **CUANTITATIVOS** Se cuentan los resultados.
 - **CUALITATIVOS** Se usan palabras para describir la opinión de la gente en cuanto al cambio que se ha producido y lo que piensa de ello.
- Cualquiera de estos tipos de indicadores se pueden usar para medir dos factores:
 - **RESULTADOS** Lo que realmente produce un proyecto, el resultado de actividades completas.
 - **IMPACTO** Cambios sostenibles a largo plazo (positivos o negativos) relacionados ya sea con el proyecto o con los cambios inesperados.

Es difícil medir el éxito de las iniciativas de reconciliación porque ésta implica las relaciones y los cambios de actitud. No siempre es fácil ver los resultados. El impacto de las iniciativas de reconciliación necesita ser medido en términos de un mejoramiento en las relaciones. Por lo tanto, los indicadores de impacto tienden a ser cualitativos.

Por ejemplo, en una actividad de talleres de reconciliación, el indicador de resultados sería el número de participantes que declara que ha aumentado su nivel de conocimiento (cuantitativo). Un indicador de impacto podría ser que los que asistieron a los talleres son más capaces de comunicarse con los grupos opuestos (cualitativo) quienes, como resultado de esto, podrían llevar a cabo actividades comunitarias juntos, lo que se puede medir en forma cuantitativa.

Los indicadores se deberían identificar en la etapa de planificación de cualquier trabajo de desarrollo. En lo posible, deberían ser identificados por la comunidad.

Usando como ejemplo el programa Forthspring, en Irlanda del Norte

El impacto del trabajo de Forthspring se mide desde el punto de vista de la elección que se hace lo cual controla la vida. Hay que considerar lo siguiente:

- Si los jóvenes se incorporan a los grupos paramilitares
- Si los adultos se sienten capaces de expresar libremente las diferencias de opinión con los demás
- Si la gente de los grupos opuestos socializan entre sí fuera de los programas
- Durante los desfiles anuales, las relaciones entre todos los miembros comunitarios son tirantes; por lo tanto, una buena prueba es ver cuánto se demoran en normalizarse.

Indicadores desarrollados por una comunidad en Wajir, Kenia, después de un conflicto por la tierra y el ganado

TIPO DE INDICADOR DE PAZ	INDICADORES ESPECIFICOS
Salud física y psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Baja mortalidad de la población • Pocas heridas causadas por armas • Alto estado nutricional • Rechazo de actos de violencia • Participación en los asuntos de la sociedad
Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo intercomunal de los recursos naturales • Distribución intercomunal de los recursos naturales • Pautas normales de cultivo y cuidado del ganado
Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Rechazo a la violencia • Libre asamblea de personas • Creación de estructuras de paz para la comunidad
Social	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad de pensamiento, creencia, religión, palabra y medios de comunicación • Tipos de interacción social de diversos tipos y de alto nivel • Matrimonio entre grupos de diferentes razas
Político	<ul style="list-style-type: none"> • Partidos políticos a través de las comunidades • Elecciones libres y justas • Libertad de movimiento
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Progreso en la resolución de las quejas sobre asuntos económicos • Reducción de los niveles de pobreza y desempleo

Adaptado de *Working with Conflict*, página 164

Sería útil trabajar con las comunidades para identificar los indicadores de paz y reconciliación luego después que hayan desarrollado su visión (ver PUNTO DE APRENDIZAJE 5). Esto les ayudaría a medir el grado en que se está logrando su visión. Es posible que los indicadores no respondan a las actividades específicas del proyecto sino que complementen su visión más amplia.

Reflexión

- ¿Se le ocurren algunos indicadores de paz en su situación? Piense en indicadores que podrían mostrar con mayor posibilidad el resultado de su trabajo, en vez de mostrar lo que otra gente ha hecho.
- ¿Son estos indicadores fáciles de medir?
- ¿Cómo medirá los indicadores? Posiblemente habría que realizar entrevistas con los participantes, considerando las estadísticas del gobierno, aplicación de una encuesta, etc.
- ¿Cómo llevaría a cabo este trabajo con la comunidad?

PUNTO DE APRENDIZAJE 7

Valorar el liderazgo del servidor

Todos los tipos de líderes deberían dar un buen ejemplo pero, desafortunadamente, como lo demuestra el siguiente caso de Ruanda, los líderes a menudo se olvidan de su responsabilidad en situaciones de conflicto e, incluso, si no participaron en la violencia, a algunos líderes les es difícil dar un buen ejemplo para construir la paz después del conflicto. Los líderes son personas normales con responsabilidades especiales; por lo tanto, es posible que como cualquier otra persona la reconciliación con los demás sea para ellos un desafío. Sin embargo, la experiencia muestra que si los líderes participan en incentivar la reconciliación, el resto de la comunidad seguirá su ejemplo.

Por ejemplo, TEASA de Sudáfrica, asociado de Tearfund, cree que la unión de los líderes ha tenido un rol importante en la reconciliación que se ha producido en Sudáfrica. Nelson Mandela, un personaje de color, trabajó con Joe Slovo (blanco) y el Arzobispo teólogo de color, Desmond Tutu, trabajó lado a lado con el teólogo blanco africano Beyers Naude.

Los asociados de Tearfund han enfatizado la necesidad de un liderazgo del servidor si se va a producir una reconciliación como lo muestra el siguiente estudio de caso.

ESTUDIO DE CASO
Encontrar buenos líderes en Ruanda

Antes del genocidio, la iglesia evangélica de Ruanda no desafió el impacto que tuvo la política en la gente debido a que los habitantes de Ruanda tenían miedo de cuestionar a la autoridad política y también porque las iglesias evangélicas pusieron énfasis en el evangelismo más que en el compromiso con la política. Por lo tanto, cuando se estaba planificando el genocidio, la iglesia no dio su opinión en contra. Algunos cristianos desafiaron a las autoridades, pero a menudo pagaron por ello con sus vidas. En muchos casos los cristianos participaron en las matanzas, incluyendo a los líderes de la iglesia. Algunos de ellos incluso negaron que se había producido el genocidio, motivo por el cual la credibilidad de la iglesia evangélica fue cuestionada por los habitantes de Ruanda y la iglesia mundial.

MOUCECORE

La idea de **MOUCECORE**, asociado de Tearfund, era encontrar líderes cristianos dispuestos a analizar el genocidio y responsabilizarse por el daño que había causado la iglesia lo cual implicaba lo siguiente:

- enfrentar el pasado: examinar las actitudes culturales, los valores, las pautas y el comportamiento
- examinar los problemas que originaron el genocidio: la competencia y la desunión en la iglesia, política de fuerza, el rol del líder, las relaciones
- esclarecer la misión de la iglesia y desarrollar una visión
- identificar lo bueno del pasado: exaltar las historias de fieles cristianos durante la guerra y recordar la presencia de Dios durante esa época.

Cuando se habían identificado a los líderes, **MOUCECORE** los capacitó sobre el modelo bíblico para el liderazgo del servidor. Ya que estas sesiones de capacitación eran para los líderes de muchas denominaciones diferentes, a ninguna denominación particular se le indujo a creer que había sólo líderes buenos o malos.

ESTUDIO DE CASO Reunir a los líderes en Sudán

Los 35 participantes que asistieron a la conferencia sobre la paz en Sudán del Sur, organizada por la **New Sudan Council of Churches (NSCC)**, asociado de Tearfund, incluyó a los jefes fronterizos, pastores locales, líderes más antiguos de la iglesia y representantes de los dos grupos militares sectarios más importantes. Los objetivos de la conferencia fueron los siguientes:

- ayudar a que los jefes de las tribus se reconciliaran con los líderes de la iglesia
- reflexionar sobre las pautas tradicionales de construcción de la paz y obtener un nuevo entendimiento sobre el manejo del conflicto y la reconciliación en el contexto moderno
- formar y desarrollar estrategias para construir la paz a nivel medio y popular de la sociedad.

La conferencia fue un gran éxito. Los líderes prometieron estimular a sus tribus para que asistieran a la conferencia sobre la paz en la estación seca. Como una señal de aumento de confianza entre las dos tribus, un jefe nuer visitó la aldea de un jefe dinka.



Foto: William O Lowrey, SudanInfront

Las conferencias de paz habilitaron a los jefes de las tribus nuer y dinka para que discutieran sobre sus diferencias.

Reflexión

- ¿Qué hace a un buen líder?
- ¿Qué ejemplos puede dar de un mal liderazgo?
- ¿Qué importancia tiene un buen liderazgo para incentivar la paz y la reconciliación?
- ¿Qué puede hacer usted para incentivar a los líderes a dar el ejemplo?
- ¿Cuáles son las desventajas de realizar talleres sólo para líderes? ¿Cómo se pueden solucionar estos problemas?

PUNTO DE APRENDIZAJE 8

Encontrar un tema de interés mutuo

El conflicto se produce por la diferencia de intereses, perspectivas, sistemas de creencias y valores. Después del conflicto a menudo es difícil imaginarse a los grupos opuestos interactuando en forma positiva alguna vez. Sin embargo, a menudo comparten un tema de interés común.

Por ejemplo:

- han tenido una experiencia común
- todos han sufrido las consecuencias del conflicto
- los grupos tienen interés en resolver el conflicto
- es posible que tengan amigos en común
- es posible que usen las mismas instalaciones locales, tales como un colegio o el centro comunitario
- es posible que necesiten interactuar de algún modo en la vida diaria, por ejemplo, comprando y vendiendo entre ellos.

Estos puntos de acuerdo y contacto proporcionan una oportunidad – el tema de interés común puede servir como base cuyo resultado sería la paz sostenible.

ESTUDIO DE CASO
Un objetivo en común en Sudán

La fuerza motora tras el acuerdo de paz nuer-dinka en Sudán fue el objetivo que tenían en común. La lucha entre los dos grupos había significado que no eran capaces de resistir los ataques externos que estaban causando hambruna en la región. Sin embargo, se dieron cuenta de que si podían resolver los problemas por los que estaban luchando, podrían permanecer juntos para contener los ataques y ambos grupos se beneficiarían del alimento que eran capaces de mantener.

ESTUDIO DE CASO
Considerando los beneficios para todos en Bangladesh

Koinonia, asociado de Tearfund ayudó a la comunidad de Bangladesh a resolver un conflicto sobre la construcción de un canal y un camino.

La estrategia de Koinonia es trabajar para la participación de la gente a quienes se les incentivó para que participaran en toda la etapa de planificación del proyecto de un canal y un camino. El plan fue excavar de nuevo el canal y desviarlo a través de la aldea para proporcionar agua para la irrigación en invierno. Un camino de barro, construido usando la tierra del canal, debía extenderse por el lado este del canal y unirse con el camino principal de la zona. Toda la comunidad estuvo de acuerdo con esta idea ya que muchas familias habían querido el camino durante mucho tiempo lo cual significaba que podrían llegar a los colegios y al mercado de la aldea con mayor facilidad.

Sin embargo, cuando comenzó la excavación del canal, seis familias al oeste de él pidieron que el camino fuera desviado del lado este de modo que pasara por sus casas, aún cuando durante la planificación habían acordado que estaría al lado este del canal. Pero las demás familias que estaban en el lado del canal querían que se siguiera con el trabajo como se había planificado.

La disputa se empeoró cuando uno de los lugareños, que quería que el camino fuera desviado, entregó notificaciones legales las cuales detuvieron la excavación del canal y la construcción del camino. La noticia se supo rápidamente en toda la aldea y más de 300 familias se enfurecieron. Se juntaron y decidieron desobedecer la orden de la corte y terminar ellos mismos el trabajo para beneficio de todos los lugareños. También decidieron



Excavación del canal.

Foto: Koinonia

rodear con armas a las seis familias participantes en la disputa para tener la seguridad de que el trabajo sería terminado sin interrupción. La situación terminó en violencia esa noche.

Koinonia necesitaba tomar medidas para resolver la disputa. Quería asegurar que el conflicto sería resuelto por la gente misma; por lo tanto, sólo actuó como mediador. Al día siguiente se fijó una reunión para todos los lugareños en la cual un miembro del personal de Koinonia hizo una presentación para recordarles a todos su participación en la etapa de planificación y lo que habían acordado. Así como también recordarles el acuerdo tomado sobre las actividades del proyecto, tales como, el lugar donde se construiría el canal y el camino, también los acuerdos tomados por todos ellos en cuanto a los beneficios agrícolas y culturales que ganarían con el proyecto.

Luego, todos los presentes acordaron que querían terminar el trabajo como se había planificado al principio. Los miembros de las familias participantes en la disputa pasaron adelante y pidieron perdón por su comportamiento decidiendo retirar el juicio.

ESTUDIO DE CASO
Proporcionar oportunidades para reunirse en Irlanda del Norte

Aunque hay muchas cosas que crean conflicto entre las comunidades católicas y protestantes, también comparten muchos problemas sociales. Forthspring reúne a las comunidades mediante su método de programas sociales. Por ejemplo, dirige actividades, tales como, grupos para niños pequeños y las personas que los cuidan, clubes después del colegio, actividades para los jubilados (club de almuerzo, artesanía) un grupo de debate para mujeres, un servicio de consejería y un café para la comunidad. Católicos y protestantes asisten a todos ellos y se incentiva a los miembros comunitarios para que participen como voluntarios, parte del personal o que, simplemente, usen estos programas sociales.



Foto: Geoff Crawford

Las niñas católicas participan en actividades organizadas por Forthspring lo cual les ayuda a hacerse amistades y mantenerse alejadas de las luchas callejeras.

ESTUDIO DE CASO
Realizar trabajos agrícolas juntos en Ruanda

El Rural Development Interdiocesan Service (RDIS) incentivó y estimuló la formación local de grupos agrícolas locales para que trabajaran juntos en el terreno de la iglesia. El objetivo fue mostrarle a los que participaron que, a pesar de que pertenecían a diferentes grupos étnicos y habían tenido distintas experiencias durante el conflicto, se podían unir para lograr la misma meta; mejorar sus vidas. El RDIS también dirigió seminarios de reconciliación y la historia siguiente es sólo uno de los éxitos del programa.



Foto: RDIS

Trabajando juntos en la construcción de una casa para una familia huérfana.

Una de las muchas historias sobre los éxitos del programa

Una mujer confesó que no quería trabajar en el mismo grupo agrícola con un hombre que era sospechoso de haber participado en la muerte de su marido durante el genocidio de 1994. Al principio quería organizar a la gente para que acusaran a este hombre y lo mandaran a la cárcel; quería que lo mataran. En un seminario de reconciliación esta mujer descubrió que Dios es misericordioso y compasivo. Aprendió que en lugar de castigarnos procura ayudarnos y sanarnos, rehabilitarnos y reconciliarnos, devolviéndonos la riqueza de la vida para la cual hemos sido creados. Mediante sus actividades diarias, esta mujer descubrió que todos compartían los mismos sufrimientos debido a la pobreza y se convenció de que su mejor opción era perdonar.

Reflexión

- El líder del Congreso Nacional Africano, Andrew Masondo, dijo una vez: ‘Entiendan las diferencias: actúen según lo que tengan en común’. Analice el significado de esta frase.
- Si está trabajando en una situación de conflicto, ¿cuál es el tema de interés común?
- ¿Podría usarse éste en forma positiva para la paz y la reconciliación?
- ¿Qué rol podría tener su organización?
- ¿Cómo podría incentivar a los miembros de los grupos opuestos y otras personas interesadas para que tengan un rol?

Construir la confianza**PUNTO DE APRENDIZAJE 9**

Aunque los grupos opuestos empiecen a comunicarse mutuamente, es posible que no tengan confianza entre ellos. La confianza es un elemento importante de cualquier relación. Sin ella, es difícil evaluar lo que dicen los demás y actuar según eso. Para la gente puede ser más difícil ‘acordar estar en desacuerdo’ sobre un tema difícil que optar por dejar que el tema se transforme en un impedimento para la relación.

Las organizaciones pueden construir la confianza en las comunidades dirigiendo talleres o poniendo en marcha proyectos de desarrollo comunitario que requieran grupos para trabajar juntos. Esto último fortalece el entendimiento entre las personas y produce la reconciliación. El siguiente estudio de caso describe algunas formas en las que los asociados de Tearfund han llevado a cabo estas actividades y el impacto que han tenido.

ESTUDIO DE CASO
Juegos realizados para construir la confianza en Sudáfrica

Cuando los jóvenes se juntaron por primera vez para viajar al campamento de capacitación Liderazgo Estudiantil, formaron grupos con otros jóvenes de la misma raza. Uno dijo, ‘No podíamos creer que viajaríamos juntos, menos aún que íbamos a hospedarnos en el mismo lugar’.

El campamento de capacitación Liderazgo Estudiantil juntó a los jóvenes de diferentes grupos étnicos.



Foto: Funcionarios da YFC/KZN

Sin embargo, cuando los jóvenes llegaron al campamento, comenzaron a formar grupos mixtos. Las actividades los incentivaron a trabajar juntos y el resultado fue un éxito:

- Un joven de color cuidadosamente guió a un joven blanco con los ojos vendados a través de una serie de obstáculos difíciles.
- Un joven hindú cayó de espaldas en los brazos de sus compañeros adolescentes en un juego sobre la confianza.
- Luego después se estaban abrazando para mostrar su apoyo por el grupo mixto y lograr los objetivos establecidos.

ESTUDIO DE CASO
Programas de capacitación en Ruanda

MOUCECORE participa en varias actividades de capacitación que incluyen las siguientes:

- programas de capacitación a nivel de país mediante el cual se reúnen cristianos de diferentes denominaciones para ayudarlos a entenderse y apoyarse mutuamente – dichos programas incluyen seminarios para pastores y laicos, capacitación para formadores y programas especiales para la mujer y desarrollo social
- movilización de la comunidad participativa a través la iglesia local lo cual da como resultado la resolución del conflicto, la reconciliación y el desarrollo de la pequeña empresa.

El impacto considerable de estas actividades

Como resultado de estos tipos de programas de capacitación, se han puesto en marcha muchas iniciativas de construcción de la paz en toda Ruanda.

- Un pastor que asistió a un seminario decidió visitar a su vecino de otro grupo étnico por primera vez.
- Algunas mujeres formaron un grupo llamado 'portadoras de cargas' y se juntaban mensualmente para ayudar a los necesitados proporcionando dinero para gastos médicos, jardineando para los que no son capaces de trabajar, dando apoyo en la oración, comidas y visitas a los que están demasiado enfermos para cuidar a sus familias.
- Después de un seminario, los participantes de los grupos hutu y tutsi, pusieron en marcha una iniciativa para construir y rehabilitar las casas de los tutsi, como también plantar sus campos con las semillas de los hutu. Los participantes construyeron 44 casas con el apoyo de Tearfund. Este gesto de amor sirvió como un puente para la restauración de las relaciones entre los dos grupos.

ESTUDIO DE CASO
Sierra Leona – antecedentes históricos

Sierra Leona experimentó un largo conflicto armado desde 1991 cuando fue invadida por un grupo de la vecina Liberia acusando al gobierno de Sierra Leona de deficiente y corrupto. El objetivo del grupo era derribar al partido imperante. Otros problemas empeoraron el conflicto, tales como falta de acceso a los recursos minerales para una gran proporción de la población y problemas económicos que produjeron un rompimiento de la cohesión social.

El conflicto afectó a todos los civiles. Niños de sólo 6 años fueron reclutados para luchar, mujeres y niñas fueron violadas, hubo destrucción de la propiedad pública y privada, incendios premeditados, asesinatos y trabajo forzado con el consiguiente resultado de un desplazamiento masivo de la población. A pesar de los acuerdos de 1996 y 1999, la violencia contra civiles continuó; sin embargo, en el año 2000, el gobierno y otros partidos tomaron medidas para asegurar que todos los que participaron se comprometieran con el proceso de paz. En el año 2001 comenzó la desmovilización de los combatientes siendo capacitados en habilidades técnicas y vocacionales para ayudarlos a su reintegración a la vida civil.

El trabajo de la EFSL para capacitar a los promotores de la paz

La Evangelical Fellowship of Sierra Leone (EFSL) puso en marcha un programa para la construcción de la paz y manejo del conflicto entre los combatientes y civiles de las comunidades. Identificaron a los promotores de la paz de entre los líderes comunitarios locales, incluyendo líderes tradicionales, religiosos, mujeres y jóvenes quienes fueron capacitados para la construcción de la paz y resolución de conflictos. Al término de los talleres trazaron un plan de acción para promover la paz en sus comunidades. Las actividades incluyeron campañas sobre la necesidad de paz, talleres de capacitación para las personas interesadas en la comunidad, canciones, dramas y servicios de consejería para los habitantes comunitarios, líderes y antiguos combatientes.

El programa impactó de la siguiente manera:

- Los combatientes confesaron abiertamente la violencia ocurrida durante la guerra.
- La gente pidió perdón. Un antiguo combatiente dijo en un taller: 'la mayoría de la gente de esta comunidad no me conoce, pero posiblemente algunos de ustedes conozcan a mis padres que tuvieron que irse de esta ciudad por el maltrato que sufrimos como familia y la vida fue muy difícil para nosotros. Reconozco que me uní a la lucha para vengar a mis padres y fui parte del grupo que invadió esta ciudad. Les pido perdón y también perdono a sus líderes'.
- Los sentimientos negativos han disminuido considerablemente en las comunidades que han asistido a los talleres.
- Los líderes comunitarios están reconociendo que juzgaron a los miembros comunitarios injustamente y que les cobraron mucho dinero por resolver los conflictos. El jefe de una comunidad dijo: 'incentivé el conflicto en mi zona para poder cobrar multas y sustentar a mi familia. También necesitaba dinero para solventar los gastos de las ceremonias de mi coronación. Lo que he aprendido en el taller ha cambiado totalmente la dirección de mi vida.'

La EFSL continúa trabajando para integrar a los antiguos combatientes a las comunidades. Se les sugiere realizar actividades tales como, partidos de fútbol, levantar monumentos y realizar desfiles de reconciliación y paz.

ESTUDIO DE CASO Aliviando la tensión

Durante los programas de capacitación de CHASL los juegos han sido muy útiles para juntar a los grupos. Los partidos de football, el juego de damas, los juegos de tablero y los instrumentos musicales ayudaron a aliviar la tensión entre los que fueron capacitados.

CHASL capacitó a promotores de la paz para incentivar la paz en sus comunidades.



Foto: Melvin Kamara

Reflexión

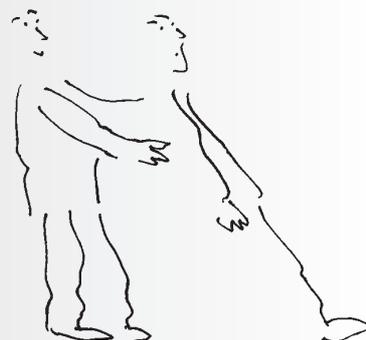
Durante los esfuerzos realizados en el noroeste de India para alcanzar la paz, se usó el siguiente lema: ‘La paz social es necesaria para el desarrollo, pero también el desarrollo es necesario para la paz’.

- ¿Qué entiende por este lema?
- ¿Está de acuerdo con él?
- ¿Qué implicaciones tiene para incentivar la reconciliación?

Juegos para adquirir confianza

JUEGO 1
Coger al que cae

- Dividir el grupo en pares.
- La persona A de cada par se para a poco menos de un metro delante de la persona B con su espalda hacia ésta última.
- La persona A se inclina hacia atrás manteniendo su cuerpo lo más derecho posible.
- El rol de la persona B es tomar a la A antes que se caiga.
- Esto se repite y luego se cambia de lugar para que la persona A tome al que cae hacia atrás.



Este juego se puede usar para romper el hielo o como un ejercicio efectivo para la formación de equipos. ¡Es más difícil de lo que parece!

JUEGO 2
Recorrido a través de obstáculos

- Planifique un simple recorrido a través de obstáculos usando sillas, troncos, baldes o mesas.
- Divida el grupo en pares. Una persona tiene los ojos vendados y la otra tiene que guiarla a través del recorrido sin tocarla.
- Este juego se puede hacer como una carrera también, ya sea usando el mismo recorrido anterior o tomándole el tiempo a cada par.
- Repita el juego después que cada par haya tenido su turno, de modo que la persona que tenía los ojos vendados la primera vez guíe a la otra ahora.



Este juego puede ser incluso más desafiante si la persona con los ojos vendados no ve el recorrido antes que le toque su turno.

Reflexión

Realice los juegos para adquirir confianza y luego hable de cómo se sintió la gente cuando tuvo los dos roles.

- **PARA EL JUEGO 1** ¿Cómo se sintieron cuando tuvieron que confiar en alguien para que los cogiera? ¿Creen que fue más fácil confiar en que la otra persona los cogiera la segunda vez? ¿Por qué? ¿Qué sintieron cuando tuvieron la responsabilidad de coger a la otra persona? ¿Sintieron que la persona que se caía confiaba en ustedes? ¿Qué experimentaron al cambiar los roles? ¿Fue más fácil confiar en la otra persona cuando ya había confiado en ustedes?
- **PARA EL JUEGO 2** ¿Cómo se sintieron cuando estaban siendo guiados a través de los obstáculos con los ojos vendados? ¿Tenían miedo? ¿Les fue difícil confiar en que la otra persona impediría que chocaran con los obstáculos? ¿Cómo se sintieron cuando cambiaron de rol? ¿Tuvieron más confianza cuando supieron cómo era tener los ojos vendados? Si participaron en una carrera, ¿les fue más fácil confiar entre ustedes para ganarle a los otros pares?
- ¿Qué podemos aprender de estos juegos? Considere la posibilidad de realizarlos con las comunidades con las cuales trabaja.
- ¿Qué pasa con una relación cuando se pierde la confianza?
- ¿Es fácil confiar en alguien nuevamente cuando se ha perdido la confianza?
- En un taller para pastores de los grupos hutu y tutsi de Ruanda, un pastor preguntó, ‘¿Por qué son nuestros amigos cristianos los últimos en quienes confiamos?’ Analice esto considerando lo que dice la Biblia sobre la identidad (ver LA SECCION 2, página 19).
- ¿Se le ocurre alguna manera para construir la confianza?
- ¿Qué podría hacer su organización para ayudar a desarrollar la confianza en las comunidades? ¿Podría elaborar algunos elementos dentro de los proyectos existentes? ¿Hay iniciativas separadas que podría llevar a cabo?

PUNTO DE APRENDIZAJE 10

Trabajar en red

Trabajar en red es tener contacto con individuos y organizaciones para fortalecer la efectividad del trabajo.

Ventajas

Trabajar en red tiene muchas ventajas:

- Compartir información
- Compartir habilidades
- Compartir recursos
- Trabajar juntos para evitar la duplicación
- Un grupo de personas tiene más poder que una sola persona al tratar con los que hacen las leyes.

Trabajar en red tiene ventajas especiales después del conflicto:

- Después de un conflicto de gran alcance, a menudo un financiamiento considerable proviene del exterior lo que puede originar una competencia entre las organizaciones locales y las iglesias. Trabajar en red es útil para las organizaciones en el sentido que juntas pueden tener acceso al financiamiento y asegurar que sus proyectos no se dupliquen.
- Reparar el daño causado generalmente implica reevaluar la situación en el área afectada. Mediante el trabajo en red las organizaciones pueden planificar un enfoque en conjunto que, a la larga, será más efectivo.
- Las organizaciones e iglesias que trabajan para reconciliar a las comunidades no están dando un buen ejemplo si no se están comunicando con otras organizaciones o iglesias (ver el siguiente estudio de caso de Forthspring en Irlanda del Norte).

ESTUDIO DE CASO Trabajando en red en Ruanda

Antes del genocidio la iglesia de Ruanda no era unificada y, después de éste, hubo mucha competencia entre las iglesias, e incluso dentro de ellas, por fondos y otros recursos. La mayoría de las denominaciones querían controlar sus propios fondos y usarlos para lo que ellos querían. Compartían muy poco sus experiencias o información. Nuevamente el enorme impacto del genocidio requería un enfoque en conjunto.

Tearfund enfatizó mucho el trabajo en red de los asociados mediante el cual pudieron aprender de los éxitos y fracasos mutuos adquiriendo confianza. También pudieron evitar la duplicación, e incluso, ocuparse juntos de algunos problemas. MOUCECORE y RDIS han realizado juntos seminarios de reconciliación para los jóvenes de Ruanda y El Congo.

Como resultado del trabajo en red, la iglesia de Ruanda ahora es más unificada que antes del genocidio y ha podido tomar medidas efectivas para reconciliar a las comunidades.

Trabajando en red con otros países

Los asociados de Tearfund también han estado trabajando en red con otros países. Por ejemplo, MOUCECORE participó en un programa con una organización similar en Kenia lo que le ayudó a mejorar la calidad de su trabajo capacitándolo para compartir su experiencia con otros grupos. MOUCECORE también ha estado trabajando en red con su asociado RURCON en Nigeria.

ESTUDIO DE CASO Trabajando juntos en Irlanda del Norte

Cuatro organizaciones, incluyendo la Iglesia Metodista 'Springfield Road', asociado de Tearfund, establecieron **Forthspring** al Oeste de Belfast. Dichas organizaciones representan ambos lados: la iglesia metodista que está en el lado católico del muro de la paz, dos comunidades de protestantes y católicos unidos, y la Asociación Comunitaria 'Mid Springfield Road' que no es cristiana. Forthspring se dedica a trabajar con toda la gente, católicos y protestantes, jóvenes y viejos, en el área de 'Springfield Road', tratando de crear un medio ambiente adecuado para construir la confianza y las relaciones en las comunidades y entre ellas.

ESTUDIO DE CASO El movimiento de los niños por la paz en Colombia

La falta de movilidad social en Colombia ha tenido como resultado un creciente apoyo a los guerrilleros izquierdistas. En el otro extremo del espectro político están los grupos paramilitares de derecha que a veces son apoyados por ricos traficantes de droga y propietarios de tierras, respaldados por pequeños grupos del ejército y la policía. Los paramilitares han dirigido el mensaje a los trabajadores de derechos humanos y a los sospechosos de ayudar a los guerrilleros de izquierda. También hay mucho crimen relacionado con la droga. En la última década más de 35.000 personas han muerto por violencia política o relacionada con la droga. Se calcula que 100.000 niños en la ciudad de Medellín corren el riesgo de morir debido a los altos niveles de violencia. Se piensa que internamente hay 2,9 millones de personas desalojadas, incluyendo más de 1,5 millón de niños.

En 1996 las organizaciones de la sociedad civil colombiana asistieron a una conferencia sobre la infancia organizada por UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). Antes, las organizaciones habían estado trabajando en forma separada para proteger a los niños en los conflictos armados. Por lo tanto, en la conferencia decidieron unir sus esfuerzos y establecer el Movimiento de los niños por la paz cuya idea fue trabajar juntos para aumentar su impacto y dar a los niños un rol principal en todos los aspectos del movimiento.



Foto: Jim Loring

Jessica Menesses representó a los asociados de Tearfund en la Sesión Especial sobre la Infancia de las Naciones Unidas.

Se incentivó a los niños a dar su voto para identificar las prioridades del movimiento. Uno de los beneficios de tener una red de organizaciones de la sociedad civil que apoye el movimiento es que cubren una gran área geográfica y trabajan con todos los niveles sociales. Como resultado, alrededor de 2.700.000 niños de todas las áreas del país y diferentes clases sociales dieron su voto. El proceso fue útil para asegurar que los niños sean dueños del movimiento.

El impacto del movimiento hasta ahora

El movimiento ha impactado a la opinión pública y ha contribuido significativamente al cambio político durante el tiempo del presidente Pastrana. Se espera que tenga un impacto a largo plazo cuando los niños crezcan y crean una cultura de paz en Colombia.

Varios niños, líderes del movimiento, han viajado a diferentes partes del mundo para llevar el mensaje de paz y compartir sus experiencias. Este movimiento ha servido de modelo para otros movimientos por la paz infantil que se han formado en otros países. En mayo de 2002, cuatro niños del movimiento, incluyendo un representante de los socios de Tearfund de Colombia, asistieron a la sesión especial de las Naciones Unidas en favor de la Infancia.

Reflexión

Considere las organizaciones o individuos con las cuales su organización se contacta:

- ¿Cuáles son los beneficios de trabajar en red para su organización, proyecto o programa?
- ¿Cuáles son los beneficios de este contacto para la otra organización o individuo?
- ¿Hay algunos obstáculos que impiden que la relación funcione tan bien como debería ser?
- ¿Cómo se pueden superar estos obstáculos?

4

Revisión de lo aprendido y plan de acción

Ahora que usted ha llegado hasta esta parte del manual, podría ser útil escribir por su cuenta lo que ha aprendido, y luego compartir lo que piensa, o hacer una lluvia de ideas como grupo.

Luego vuelva a los puntos de aprendizaje en LA SECCION 3 y conteste las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son más pertinentes a su situación? ¿Por qué?
- ¿Su organización podría ver la posibilidad de mandar a alguien del personal para que sea capacitado sobre cómo incentivar la paz y la reconciliación? Si es posible, averigüe sobre los cursos de capacitación en su zona.
- ¿Qué ideas prácticas de este libro piensa que podría usar para incentivar la paz y la reconciliación?
- ¿Tiene otras ideas sobre actividades prácticas que podría llevar a cabo?

Sería útil considerar los recursos y contactos de LA SECCION 5 cuando empiece a pensar mejor sobre lo que podría hacer.

Si quiere poner en práctica lo que ha aprendido necesitará realizar un plan de acción lo cual le ayudará a reflexionar sobre lo que va a hacer, cómo y dónde se realizará. Sugerimos las siguientes preguntas:

Plan de acción

- ¿Qué ha aprendido? Haga una lista de los puntos principales.
- ¿Qué le gustaría que su organización lograra en el futuro? (**VISION**)
- Según los estudios de caso, ¿cree ahora que necesitaría cambiar sus objetivos? Si es así, ¿en qué formas? (**OBJETIVOS**)
- ¿Qué puede empezar a cambiar inmediatamente?
- ¿Qué puede empezar a cambiar durante un periodo de tiempo más largo?
- ¿Cómo va a hacer esto? (**ACTIVIDADES**)
- ¿Cuáles son las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y amenazas de incluir estas actividades en su trabajo?

Cuando haya reflexionado sobre estas preguntas, sería útil hacer una tabla como la de la página siguiente la cual le servirá de guía para saber qué hacer.

Ejemplo de plan de accion

ACCION	PRIORIDAD (1-5)	ACTIVIDADES	INDICADORES	¿CUANDO?	¿QUIEN ES RESPONSABLE?	RIESGOS

Recursos y contactos

Los siguientes recursos y contactos podrían ser útiles si se desea mayor información sobre como incentivar la reconciliación. Aconsejamos solicitarlos en una librería virtual en el web www.amazon.com o comunicarse con la editorial, aunque proporcionamos detalles específicos sobre cómo solicitar algunos de estos recursos.

Publicaciones

- *At Cross Purposes: handling conflict in the church* (2000) por Martin Eggleton y David Trafford. Foundery Press.
 - Se encuentra en Metanoia Book Service, 14 Shepherds Hill, London, N6 5AQ, Inglaterra.
Web: www.menno.org.uk E-mail: metanoia@menno.org.uk
 - Este libro es muy práctico, proporciona sugerencias sobre cómo los cristianos e iglesias deberían manejar el conflicto.*

- *Building Peace: sustainable reconciliation in divided societies* (1998) por John Paul Lederach. United States Institute of Peace.

- *Castrating Culture: a Christian perspective on ethnic identity from the margins* (2001) por Dewi Hughes. Paternoster Press.
 - Dewi Hughes es un consejero teológico de Tearfund. El último capítulo de este libro trata la teología y el conflicto étnico de Ruanda.*

- *Conflict Resolution and Reconciliation: a Bible study guide*. Producido por la sede de MAP International en Africa Oriental.
 - Escribir a PO Box 21663, Nairobi, Kenia. E-mail: mapesa@map.org

- *Paso a Paso 36: Manejo de conflictos* (1998) por Tearfund.
 - Gratis. Escribir a Footsteps Office, PO Box 200, Bridgnorth, Shropshire, WV16 4WQ, Inglaterra. E-mail: footsteps@tearfund.org o descargar de www.tilz.info/footsteps

- *Forgiveness and Reconciliation: religion, public policy and conflict transformation* (2001) por Raymond Helmick y Rodney Petersen (editores). Templeton Foundation Press.

- *Healing the Wounds of Ethnic Conflict: the role of the church in healing, forgiveness and reconciliation* (1998) por Dr Rhiannon Lloyd y Kristine Bresser.
 - Se encuentra en Le Rucher/Mercy Ministries, Suiza.
E-mail: reconciliation@lerucher.org
 - Este es un folleto escrito para los participantes en los talleres de reconciliación de Ruanda y modificado después para Sudáfrica. No es un manual sobre cómo dirigir un taller, sino un material útil para los que trabajan en el conflicto.*

- *Making Peace with Conflict: practical skills for conflict transformation* (1999) por Caroline Schrock-Shenk y Lawrence Ressler (editores). Herald Press.
 - Se encuentra en MennoLink Books, PO Box 525, Mountain Lake, MN 56159, EEUU. E-mail: books@mennolink.org Pedidos en línea: www.mennolink.org/books/ *Este libro explora la forma de transformar el conflicto considerando la identidad, cultura, comunicación, tensión y poder. Incluye el conflicto familiar y de la iglesia, además del conflicto comunitario.*
- *The Mediator*, una revista cristiana publicada tres veces al año en inglés, francés y suahili por el Peacebuilding, Healing and Reconciliation Programme (PHARP).
 - Escribir a PO Box 15324 00100, Nairobi, Kenia o e-mail infor@pharp.org
- *What's so Amazing about Grace?* (1997) por Philip Yancey. Zondervan Publishing House.
 - Ver capítulos 7–10 sobre el perdón.
- *Working with Conflict: skills and strategies for action* (2000) por Simon Fisher y otros. RTC/Zed Books.
 - Se encuentra en Zed Books, 7 Cynthia Street, London, N1 9JF, Inglaterra. E-mail: sales@zedbooks.demon.co.uk Pedidos en línea: www.zedbooks.demon.co.uk *Un recurso clave para las organizaciones que trabajan en la construcción de la paz durante un conflicto violento. Trata la teoría del conflicto y las herramientas para abordarlo.*
- Pasajes bíblicos que tratan del conflicto en la iglesia y entre los cristianos:
 - Mateo 5:23-24
 - Mateo 18:15-35
 - 1 Corintios 1:10-17, 3:1-23, 6:1-11
 - Gálatas 6:1-10
 - Efesios 4:1-16
 - Filipenses 2:1-11
 - Colosenses 3:1-17
 - 1 Tesalonicenses 5:12-15
 - 2 Timoteo 4:1-5
 - Filemón

Web Estos son algunos sitios web útiles que tratan la construcción de la paz y la reconciliación. Algunos tienen conexiones con otros sitios útiles.

- www.colorado.edu/conflict/abstract.htm
 - *Extractos que se pueden buscar en el computador y que describen cientos de libros 'claves', relacionados con la resolución general del conflicto, construcción de la paz y solución del problema del medio ambiente.*
- www.crinfo.org Conflict Resolution Information Service
 - *Se pueden buscar sitios web, libros, materiales de capacitación y organizaciones que participan en la resolución del conflicto.*
- www.desarme.org
 - *Contiene una lista de materiales, documentos de investigación, enlaces y noticias (en español y portugués).*
- www.disarmament.un.org/rcpd
 - *Centro regional para la paz y el desarme en Asia y el Pacífico (Naciones Unidas).*
- www.incore.ulst.ac.uk/home INCORE (Initiative on Conflict Resolution and Ethnicity)
 - *INCORE fue creado para llevar a cabo la investigación y el trabajo reglamentario para la resolución de los conflictos étnicos, políticos y religiosos. El sitio web incluye el Servicio de Datos sobre el Conflicto, donde se pueden buscar otros sitios relacionados con este tema, tales como la verdad y la reconciliación, la religión y el conflicto, los niños y el conflicto.*
- www.international-alert.org
 - *International Alert facilita el diálogo sobre el conflicto, las iniciativas de construcción de la paz en el área local e incentiva a la comunidad internacional para que considere las causas estructurales del conflicto.*
- www.mcc.org/mcs.html Mennonite Conciliation Service, EEUU
 - *Este sitio proporciona una lista de recursos impresos que se pueden solicitar. También indica cómo suscribirse a Conciliation Quarterly, un informativo sobre la resolución del conflicto según la perspectiva cristiana de la construcción de la paz.*
- www.peacebrigades.org
 - *Peace Brigades International promueve la transformación sin violencia de los conflictos (en inglés, francés y español).*
- www.respond.org Responding to Conflict, UK
 - *Este sitio tiene una página detallada con los enlaces a muchas organizaciones que participan en la construcción de la paz.*

- **www.restorativejustice.org**
 - *Proporciona información sobre la justicia restauradora.*

- **www.unlirec.org**
 - *Centro regional para la paz, el desarme y el desarrollo de América Latina y el Caribe (Naciones Unidas). En inglés, francés y español.*

- **www.unrec.org**
 - *Centro regional para la paz y el desarme en África (Naciones Unidas). En inglés y francés.*

Construcción de la paz en nuestras comunidades

Por Rachel Blackman

ISBN 1 904364 22 5

Publicado por Tearfund

