

SERPAJ CHILE

TRABAJEMOS LOS CONFLICTOS¹

Por: Sara Anderson
IFOR-Suecia²

Traducción y adaptación de los
materiales bibliográficos:
Profesora Sra. Leonarda Caroca

SERVICIO PAZ Y JUSTICIA – SERPAJ CHILE
Santiago 1999

Introducción

¹ Documento que resume la intervención realizada por Sra. Anderson de IFOR Suecia, en la “Jornada de Entrenamiento en Resolución No violenta de los conflictos” realizada en Santiago los días 6 y 7 de Enero de 1999.

² Movimiento Internacional de la Reconciliación. IFOR (International Fellowship of Reconciliation)

En las Jornadas que organizó Serpaj Chile, en el mes de enero de 1999, en Santiago, sobre "Entrenamiento en Resolución No Violenta de los Conflictos" contamos con la participación de la Pastora luterana Sara Anderson, de IFOR Suecia, quien nos dejó sus apuntes. Gracias a la gentileza de la Sra. Leonarda Caroca, quien los tradujo del sueco al español, lo podemos ofrecer como parte del material que estamos publicando sobre esta temática.

Este documento nos introduce en forma sencilla en la temática de la Resolución no violento de los conflictos y pensamos que su contenido es muy actual en nuestro medio nacional.

Ciertamente, debemos aceptar que en nuestra sociedad no nos importe acumular violencia, fruto del sistema socio económico en que vivimos, pero si nos espantan, somos muy sensibles a las manifestaciones con que irrumpe esa misma violencia en nuestra ciudad. A decir verdad, no somos capaces de integrar el conflicto como una tarea permanente que debemos ir resolviendo dentro de la democracia, que por lo demás es la única metodología social capaz de canalizar positivamente la fuerza de la violencia. Preferimos buscar la falsa solución de apelar a los controles de poder, cuyo objetivo es aplastar los conflictos con sanciones y penas represivas. En Chile no asumimos los conflictos como algo inherente a nuestra vida social, creemos que las situaciones de violencia pueden ser superadas por el control policial y en lugar de solucionar las causas nos acogemos a las ofertas de la Seguridad ciudadana o de la Tolerancia cero.

En este texto se nos entrega material para analizar tres aspectos relativos a la resolución no violenta de los conflictos, esto es:

- * El falso ideal de armonía que nos domina.
- * "Resolución" es trabajar en forma permanente para que algo negativo se transforme en positivo.
- * "Entrenamiento" significa dejar de estar entre los pasivos para involucrarnos y luchar en forma no violenta en contra de la violencia.

En la esperanza que les sean útiles, les saluda a nombre de Serpaj Chile:

Fernando Aliaga Rojas
Secretario Ejecutivo
SERPAJ-Chile
Santiago, Marzo de 1999

¡TRABAJEMOS LOS CONFLICTOS!

Taller desarrollado por la diaconisa sueca, Srta. Sara Andersson³

Traducción y adaptación de los materiales bibliográficos:
Profesora Sra. Leonarda Caroca.

PRESENTACION

Hablar de los conflictos y de la manera de enfrentarlos, presupone – generalmente - el riesgo de fragmentar y simplificar tales conceptos. Tal riesgo asumimos. Conscientemente. Es imposible evitarlos cuando uno se propone hablar un tema en tan poco tiempo. Pero, también conscientemente, no hablamos de resolución de conflictos; sino de tomarlos en nuestras manos para tratar de ayudar en su resolución.

Tenemos una visión fundamental que plantea la existencia de conflictos en profunda vinculación con la situación en que emergen. Entonces, uno se puede preguntar si - realmente - es posible hablar de conflictos y de trabajar para resolverlos, sin referirse a una situación específica. Eso sí, es lo que nosotros creemos: se puede **Hay características generales que se repiten, hay conocimientos y enseñanzas que podemos utilizar**. Sin embargo hay que – siempre - estar conscientes de que cada situación específica es tremendamente mas complicada y que los conflictos no siempre son iguales que nuestras teorías y modelos.

Un ejemplo muy claro se puede obtener comentando los tres consejos generales para enfrentar los conflictos.

³ Sara Anderson, IFOR-Suecia.

Sara tiene 26 años. Es Diaconiza de la Iglesia Luterana. Actualmente ejerce como Pastora en una Comunidad de la periferia de Gotenburgo (la segunda ciudad más grande después de Estocolmo). En el sector en que se desempeñó se reconocen grupos de personas pertenecientes a 92 naciones (inmigrantes y exiliados). &ron porte de su trabajo es de tipo social teniendo preponderancia, por su magnitud, problemas tales como la drogadicción, alcoholismo y mujeres violentados. En su tiempo libre trabajo pero la organización Praxis capacitando o profesores en Resolución No violento de los Conflictos y con jóvenes drogadicctos.

En su primera visita a Chile, además de participar en este Jornada, desarrollar¿ otras actividades tales como Talleres de Resolución No Violenta de los Conflictos en el Jamboree Mundial '98".

Su metodología de trabajo es de tipo práctico usando la técnica del rol-playing.

¿CUÁLES SON LOS TRES CONSEJOS GENERALES AL ENFRENTAR LOS CONFLICTOS?

- * **Rapidez** ¿para qué esperar a que el conflicto aumente?
- * **Trabajo conjunto de los afectados** (la unión hace la fuerza)
- * **Insistencia.** (Si lo que se hizo no ha funcionado, hay que probar algo nuevo, nunca abandonar la tarea. No esperar que el conflicto se resuelva solo)

Estos tres consejos son aplicables en la mayoría de los casos; pero también hay situaciones en que resulta catastrófico actuar antes de tiempo; donde lo único que se puede hacer sabiamente es actuar solo, sin inmiscuir a los demás y donde lo mejor que se puede hacer es poner fin a la intervención a tiempo.

Todo lo contrario en todos los puntos.

Entonces....-> **¿QUÉ CONCLUSIONES SACAMOS?**

QUE No existen nunca recetas. Siempre se nos recomendará que seamos capaces de probar todas las posibilidades y de emplear lo bueno con discernimiento.

OPINIONES BASICAS EN RELACION CON LOS CONFLICTOS

Es importante hacernos a nosotros mismos preguntas que nos ayuden a determinar las opiniones previas que tenemos. De ellas van a depender las formas de trabajar con los conflictos que vamos a elegir:

- * Podemos verlos como algo negativo, por lo tanto, evitarlos, rechazarlos o resolverlos prontamente.
- * También podemos tener una mirada neutral, algo que se transforme en positivo o negativo dependiendo de cómo lo tratemos.
- * Incluso es posible que alguno de nosotros los vea como algo siempre positivo, al extremo que es importante expresarlos o por lo menos sacarlos a la superficie. Se trataría de aspectos importantes que hay que trabajar de una manera adecuada.

Es común encontrar gente que, defendiendo un **falso ideal de armonía**, trata de evitar la confrontación con ellos guardándolos y escondiéndolos cuidadosamente. Esta mirada es, de por sí, un obstáculo.

Un punto de vista creativo considera que hay muchos conflictos innecesarios; pero muchos más que son indispensables.

- * Una mirada actual de los conflictos parte de su definición como fenómeno complejo en que los factores se interrelacionan, logrando que el conflicto se exprese en diferentes niveles.

Y .. ¿PARA TRABAJARLOS?

- * Hay muchos de nosotros que nos imaginamos poder resolver los conflictos con medios diferentes a los objetivos que nos hemos propuesto. Pero si se pretende lograr una mayor honestidad y autenticidad en las relaciones humanas, haríamos algo inteligente empezando a trabajar con honestidad y autenticidad. Una vieja verdad dice que la violencia genera más violencia, que la manipulación genera más manipulación, etc.
- * La forma creativa de empezar sería buscar - siempre - que haya una coincidencia entre medios y objetivos. Por su parte, trabajar los conflictos significa transformar algo negativo, luchando por obtener algo positivo.

**HAY UN VIEJO REFRÁN QUE DICE:
"No maldigas la oscuridad busca la
manera de prender una luz"**

ANALICEMOS UN PAR DE EJEMPLOS:

1. Un campesino sudamericano que arriendo el terreno que trabaja tiene un conflicto con el propietario en torno a las condiciones del arriendo. ¿Se puede pensar que este sea un conflicto personal entre ellos? ¿Es un conflicto cultural? ¿Es en realidad un conflicto entre todos los arrendatarios de tierras y los propietarios de las mismas? ¿O bien es un conflicto entre todos los trabajadores y los dueños del capital en el sistema capitalista?
2. Una mujer está siendo maltratada por su marido. ¿Es un conflicto que tiene que ver nada más con las relaciones entre ellos; o tiene que ver con los roles de los géneros en nuestra sociedad? ¿O será más bien, un problema que se debe mirar

con perspectivas históricas globales en relación con la dominancia “patriarcal” (masculina) del hombre sobre la mujer?

TODOS LOS CONFLICTOS PUEDEN SER ANALIZADOS CON UNA PERSPECTIVA LLAMADA DEL ACORDEÓN: es decir, al estirar por un lado surge inevitablemente el otro.

Por esto es importante - por lo menos - tratar de tener una perspectiva más amplia y profunda. Ver la vinculación interna entre los conflictos que se manifiestan en un plano individual y aquellos que tienen su expresión en el plano de la estructura de la sociedad. **Esto trae como consecuencia que debemos trabajar los “conflictos personales” en los diferentes niveles de expresión y no olvidar que tienen una íntima relación con la búsqueda de cambios en las estructuras sociales negativas. No olvidar que los diferentes niveles interactúan permanentemente.**

PONIENDO EL ACENTO EN “LA TERCERA PARTE”

Para nosotros ha sido muy provechoso aprender a trabajar con lo que llamamos “la tercera parte”. Entendemos por esto al conjunto de personas que se encuentran en la cercanía cuando algo sucede. Sin embargo; es raro verlos actuando, interviniendo en el conflicto. La conducta de estas personas está motivado por el miedo a meterse ellos mismos en un conflicto. Todos hemos sido testigos cuando alguien es molestado en la micro, o lo maltratan en el trabajo, cuando nuestros buenos amigos golpean a sus hijos o los esposos se dicen cosas hirientes en una fiesta.....

Somos muchos los que - cuando todos sabemos que es demasiado tarde - lamentamos no haber hecho nada por evitarlo. Demasiado a menudo se considera que las peleas y diferentes formas de represión pertenecen al plano de las cosas privadas; por lo tanto se hace difícil involucrarse. ¿Es así?

¿Se puede afirmar tranquilamente que sea un asunto privado si alguien está molestando majaderamente a otro durante un tiempo prolongado, ya sea en forma física o psíquica?

¡POR SUPUESTO QUE NO!

No podemos negar que sea muy difícil y hasta espantoso saber qué podemos hacer. **Por eso tenemos que ejercitarnos en intervenir en una forma no violenta, y saber también, que son muchos los que pueden y quieren actuar mancomunadamente.**

Muy a menudo se culpa a la víctima. Ella se viste raro, actúa raro. No sabe quedarse callada cuando conviene hacerlo. Invita a su victimario, Etc.. Se analiza a los participantes directos, los protagonistas; pero los testigos son olvidados. Lo más curioso es que - prácticamente - ningún crimen o ataque ocurre sin que hayan testigos, a menudo muchos testigos.

NOSOTROS UTILIZAMOS JUEGOS DE ROLES, DRAMATIZACIONES Y JUEGOS CON "FOROS" PARA QUE NOS DEMOS CUENTA, ANALIZANDO CADA SITUACIÓN EN PARTICULAR QUE PODEMOS HACER EN VEZ DE QUEDARNOS CON EL ROL DE OBSERVADOR PASIVO.

DE ESTA MANERA EL FOCO DEL PROBLEMA SE DESPLAZA HACIA LA CAPACIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LAS TERCERAS PERSONAS.

CADA PARTICIPANTE, TAMBIÉN OBTIENE GANANCIA DIRECTA EN SU CAPACIDAD PARA ENFRENTAR SUS PROPIOS CONFLICTOS. A DARNOS CUENTA QUE TODOS NECESITAMOS ALGUNA VEZ AYUDA Y APOYO

NO VIOLENCIA Y DIALOGO

RESOLVIENDO LOS CONFLICTOS EN FORMA TRADICIONAL:

La manera tradicional de resolver los conflictos está enfocada a inventar diferentes **métodos de control**. Estos métodos aparecen - muy a menudo - vinculados con formas diferentes de violencia, o amenaza de violencia. Si nos pudiéramos a simplificar tales métodos, diríamos que el pensamiento que les sirve de base es la idea de que la gente y los conflictos son básicamente malos por eso hay que usar diferentes formas de control de poder. Es, precisamente, esta forma de ver los problemas lo que nos hace reaccionar fuertemente a quienes creemos que se puede emplear formas no violentas. Independientemente de que pensemos que el empleo de la violencia se pueda legitimar, la mayoría de nosotros piensa que los métodos no violentos son preferibles.

LA NO VIOLENCIA

Una premisa básica resulta, entonces, buscar métodos no violentos para trabajar los conflictos.

¿Qué se entiende por esto?

No solamente acciones sin violencia, sino **acciones que activamente luchan contra la violencia**. No solamente la violencia física, lo violencia también puede ser verbal .

Nuestra base de principios establece el valor infinito e inquebrantable del ser humano. Valor que debe ser considerado responsable y consecuentemente en nuestras actuaciones. Todos tenemos una gran responsabilidad mutua. De aquí nace nuestra obligación de hacernos cargo de las injusticias y la represión.

Entonces los métodos de lucha no violentos implican, por una parte atajar algo negativo y - por otra - crear algo nuevo y positivo. En resumen un método que rompa los pautas del poder y facilite el diálogo. Romper la represión y crear un diálogo. Y esto lo hacemos consecuentemente, en toda reunión . Queremos impedir el dominio de unos pocos para posibilitar la participación democrática en la toma de decisiones.

QUEDATE AUNQUE TENGAS MIEDO....

En situación de conflicto es para muchos (especialmente para los más jóvenes) la solución violenta el único camino diferente a la pasividad. la persona siente que tiene solamente dos alternativas:

- * La reacción no violenta
- * No hacer nada

Puede ser una reacción física o una verbal pero nosotros pensamos que hay una enorme cantidad de alternativas entre estos dos polos .

¿Cómo reaccionamos ante los conflictos?

El modo de reaccionar (al ataque o corriéndonos a un lado) de cada uno, va a depender - por una parte - de nuestra visión negativa acerca de los conflictos y - por otra - del miedo a los conflictos que tengamos.

Tenemos miedo de perder la imagen, de ser inadecuados, de ser cuestionados, de equivocarnos, de perder, de dañar a otros, de perder buenas relaciones, que los valores que decimos ostentar se van a perder, etc.

La mayoría de nuestros conflictos se refieren a cuestiones que para nosotros tienen mucha importancia, Caso contrario no sería motivo de conflicto. Por eso no es difícil comprender que tengamos miedo cuando estamos en conflicto. Aún cuando la humildad siempre sirve, es el miedo el principal obstáculo para trabajar los conflictos en buena forma. Tenemos un miedo infinito de caer en conflictos.

EL LADO POSITIVO

Contrariamente a lo que muchos creen, los conflictos tienen vínculos positivos con una alta productividad, el desarrollo positivo de las interacciones humanas, la confianza en sí mismo y la competencia social.

Claro que para trabajar con los conflictos hay que – primero - superar los propios miedos ya sea para enfrentar los conflictos, para atrevernos a quedarnos y no hacerse al lado, como para atrevernos a ser abiertos y buscar el dialogo. Esto es la actitud que proponemos. En vez de actuar a la defensivo o acusatoriamente.

La búsqueda del dialogo y una forma creativa de trabajar con los conflictos, son características inherentes a la forme no violenta.

Para sobreponernos a nuestros propios miedos, puede ser que necesitemos ayudarnos entre nosotros, dándonos el apoyo y la fuerza que sea necesaria.

La mejor forma de aprender a trabajar los conflictos es, precisamente, hacerlo

A medida que nuestra capacidad aumenta y nos desarrollamos como personas, aprendemos - en una amplitud cada vez mayor y en diferentes situaciones - a sentir que activamente podemos enfrentar los conflictos de una manera no violenta.

Por el contrario, si mantenemos una actitud de evitar la confrontación con ellos, de hacernos a un lado, tampoco aprenderemos a tomar responsabilidades, a colocar los límites. Sentir respeto, ser claros en nuestros planteamientos, ser humilde, escuchar al otro, llevar a cabo un buen diálogo, tener flexibilidad y capacidad de enfrentar positivamente nuestros conflictos.

¡ Por supuesto que vamos a cometer errores!

Puede que caigamos en la agresividad, o actuemos a la defensiva y evasiva en aquellos conflictos que nos atrevamos a tomar. Puede servir de consuelo recordar la vieja sabiduría de nuestros pueblos:

**“El buen juicio se logra mediante la experiencia,
y...la experiencia se logra después de malos juicios
.....”**

C.A. 0. S.: UN MODELO DE TRABAJO

Sirve siempre poder simplificar en un acróstico las cuestiones centrales que podría ayudarnos. Por esto surgió el modelo llamado CAOS.

¿Y qué significa esto?

C= Confronta al represor..

Muy a menudo uno es testigo de actos de maltrato o represión sin que podamos saber – claramente - cómo es que vamos a reaccionar. ¡Pero es importante que reaccionemos y digamos qué es lo que pensamos! Una manera sencilla es preguntar qué sucede o decir lo que uno piensa, de este manera llamamos la atención sobre la represión que esta ocurriendo y confrontemos al victimario. Por ejemplo:

- Me parece desagradable que usted interrumpa. O bien:
- ¿Por qué lo empujas ?... ¡ Ya pues. Córdela ! ... ¿Por qué puso su mano en mi pierna?

Es fácil caer en la onda anti-represor, y empezar a maltratar al victimario. No olvidemos que es importante que todos tengan una oportunidad de cambios y que todos merecen respeto.

A: - ATAJA los pensamientos del agresor, DISTRAE su atención. Esto se puede hacer de muchas maneras diferentes, Una forma es crearle " paro de pensamientos" en una situación violenta todos caen en la pauta de los pensamientos violentos, si decimos en voz muy alta algo completamente fuera de foco provocaremos una confusión. Se puede decir algo así como: "Mi abuelita tiene dolor de muelas" o ¿Cuánto cuesta un Ferrari amarillo?" o "Incendio, incendio".

O.- Obstruye la pauta de conductas de tu atacante antes que ataque, haciendo como que interpretas mal sus intenciones. Ej: Una mujer lleva muchos libros y paquetes caminando en la oscuridad. Se le acerca un asaltante, lentamente. Ella lo sorprende diciéndole: "Oh, pero qué bueno que usted apareció. A lo mejor tiene ganas de ayudarme a llevar este tremendo peso. ¿Me ayuda?". El hombre se confunde y le ayuda.

S: Solidariza con la víctima. Es fácil olvidar a la víctima cuando uno se ha concentrado largo tiempo en parar al agresor. Siempre hay que hacerlo para que - una vez separados - sea fácil hacerse cargo de la situación de modo que el peligro inmediato pase. Así y todo hay que hacerse cargo de la víctima, hacerle que por lo menos verbalice su experiencia, escucharla por lo menos. Incluso el represor puede necesitar que hagamos un llamado a sus buenos aspectos...

MANIFESTACIONES DE ABUSO DE PODER Y REPRESION EN LOS GRUPOS

En la mayoría de los conflictos hay una clara inclusión de la represión, ésta no se manifiesta siempre en forma abierta; pero ocurre más a menudo de lo que creemos. Aparece en los grupos de amigos, dentro de las organizaciones, hasta en reuniones familiares.

Es interesante, aprender a reconocer las diferentes formas de manifestaciones de poder, métodos de represión y dominancia. De esta manera estaremos más conscientes de nuestros propios modelos represivos y trabajar sobre ellas, para relacionarnos de mejor manera con los procesos sociales de los que formamos parte.

A continuación, aparece una lista de diferentes tipos de represión, algunas de ellas pueden ser necesarias al grupo en circunstancias especiales. Sin embargo, combinadas con otras acciones semejantes y, también, mediante la repetición, se experimentan como represoras y problemáticas.

Esta es la lista:

- * Hablar demasiado, largo tiempo y en voz muy alta para destruir la discusión del grupo.
- * Hacer un show por cuenta propia y tomar las responsabilidades antes que los demás alcancen a tener oportunidades.
- * Mantener porfiadamente las propias posiciones en el grupo, sin poder argumentarlas.
- * Encerrarse en sí mismo, tomando decisiones finales hasta en preguntas de detalle.
- * Guardar información importante para su propio provecho.
- * Darle una importancia desmedida a su propia opinión, como si fuera la última palabra.
- * Aplastar a los demás señalando cada una de los errores que dijeron.
- * Desvalorizar las opiniones de los demás mediante el recurso de decir: "Eso creía yo, también, antes".
- * Repetir lo que otro ya ha dicho, generalizando las excepciones.
- * Psicologizar; "Esto lo estas diciendo solamente porque...".
- * Sociologizar: "Ustedes que no tienen hijos, que no han sufrido, no pueden entender este asunto."

- * Personificar: "Tú puedes emplear tu proposición cuando te convenga".
- * Juzgar a la gente debido a su sexo: "Las mujeres son ineficientes Los hombres dicen estas cosas?".
- * Hablar por otro que está presente: "Yo creo que ella quiso decir..."
- * El uso de formas de presión y amenaza: "Entonces, en ese caso, me vería obligado a dejar el grupo..."
- * Ser defensivo, contestar a cada opinión que no corresponde a la propia.
- * Llamar la atención mediante una actuación dramática.
- * Dramatizar para oponerse: "Esta proposición puede llevar al grupo a una gran catástrofe:..."
- * Ver la reunión como si fuera una sesión de terapia para resolver problemas personales.
- * Evitar la expresión de sentimientos mediante la intelectualización cuando se pide que se exprese, bromear o hacerse a un lado cuando hay que decir lo que se siente.
- * Ser de ideas fijas, sin considerar la tabla de la reunión.
- * Ser especialmente galante, amable, risueño y estimulante cuando una mujer se expresa especialmente si ella está hablando en serio.
- * Tomar a la chacota a los otros. Por ejemplo tratándolo como si fuera niño o con una actitud sobreprotectora.
- * Flirtear, como una forma de manipulación con el sexo.
- * Que los hombres busquen apoyo en las mujeres en competencia con otros hombres... o viceversa.
- * Lealtad de género.
- * Ser fiel a lo que opine le autoridad o su más ferviente detractor.
- * Tratar de aprobar las propias iniciativas, mediante la repetición constante de lo mismo que ya se dijo.

- * Demostrar falta de interés mediante la conducta de llegar atrasado. entrar en el medio de la reunión, cambiar de tema de discusión y actuar - en general - al lote.
- * Que se busque que el grupo escuche con mayor atención a unas personas que pueden ser los lideres u otros y desatienda al resto de los participantes.

Estas manifestaciones se dan muy a menudo en nuestras reuniones, logrando cohartar la participación y el ejercicio pleno de la democracia. Hay personas que las emplean conscientemente: pero la mayoría, descubre - desde la infancia - estas técnicas como una herramienta de competencia y defensa contra los demás. Discutir su presencia entre nosotros con honestidad constituye un trabajo colectivo que ayuda al crecimiento y la cohesión del grupo, gatillando internamente procesos de reflexión y autoconocimiento individual en todos los participantes.

TECNICAS DE REUNION PARA EL CONSENSO

Ya que a cada momento nos encontramos con las estructuras de poder en las que estamos formando parte, a menudo se hace difícil establecer un diálogo. Por ello, es importante ejercitarnos en técnicas que permiten romper con los abusos de poder y faciliten el diálogo en cualquier instancia.

A continuación presentamos nuestra proposición tanto en la organización de una reunión, como en la forma de tomar decisiones. Partimos del principio de que para llegar a un verdadero consenso es indispensable tener una forma estructurada de establecer las decisiones.

1. - ROLES DE LOS FUNCIONARIOS DE UNA REUNIÓN

El rol de presidente se comparte entre diferentes funcionarios dependiendo de los aspectos específicos en que se va a trabajar en una reunión determinada. Existen diferentes tipos de facilitadores y de observadores.

Ejemplos:

- **Facilitador de la reunión:**

que es a menudo quien prepara la reunión, y escribe la tabla y resume las proposiciones que han surgido para ser resueltas.

- **Facilitador del tiempo:**

se pone de acuerdo con el anterior para ver la planificación del tiempo de la reunión, según la tabla, luego se preocupa de que esto se cumpla. Generalmente, recuerda cuando faltan unos cinco minutos para que se vaya cerrando el punto.

- **Facilitador de la atmósfera afectiva:**

Tiene una responsabilidad especial de interrumpir la reunión para que haya una pausa necesaria, un juego o una discusión. Por ejemplo, cuando la gente se empieza a cansar, distraer, o, cuando surgen conflictos que se necesita sacar al tapete.

- **Observador de los represores:**

Estará muy atento para impedir diferentes tipos de represión. Por ejemplo cuando alguien se hace cargo de la reunión hablando demasiado, hace comentarios despectivos, interrumpe, etc. La manera mas común es Interrumpiendo la reunión con una expresión de repudio cuando alguien es atropellado o discriminado. Después se puede tomar una discusión sobre el tema.

- **El dueño de casa:**

Se preocupa de que funcionen las cosas prácticas de una reunión: que se vea ordenado y agradable, que haya algo para servirse a una hora determinada etc.

2. - HERRAMIENTAS QUE IMPIDEN EL ABUSO Y AUMENTAN LA PARTICIPACIÓN.

- **Círculo** implica para todos el derecho de hablar en orden sin ser interrumpidos. Si se hace difícil se puede emplear lo que se llama “palito del que está hablando” y que se envía el círculo. Está permitido pedir aclaraciones y quedarse callado cuando uno no quiere hablar.

- **Reportaje personal** implica que la reunión empieza con una rueda en que todos hablan acerca de cómo se sienten, lo que han hecho últimamente, etc. La idea es que la gente siente que ellos son lo más importante de la reunión.

- **Planificación del tiempo** significa que se hace una buena tabla con la indicación realista del tiempo que a cada punto se le debe dar. Se logra hacer una prioridad conciente de modo que la reunión decide sobre el tiempo y no al revés.

- **El silencio** Es una importante herramienta que nos permite escucharnos más los unos a los otros. Démonos tiempo para escuchar el silencio después de una decisión importante, o pidamos o todos que piensen en las decisiones que se han tomado.

- **Evaluación** es el último punto de la reunión donde existe la posibilidad de hacer comentarios acerca de la reunión. De este modo la próxima reunión tomará en cuenta estos comentarios para hacerla mejor.

CONCLUSIONES

Durante este taller nos hemos entrenado en las diferentes formas de intervención personal en conflictos que se expresan en forma violenta. Hemos hecho juegos que nos permitieron vivenciar los sentimientos de las víctimas y de los agresores. Sin embargo, hemos – principalmente descubierto la responsabilidad que nos cabe a cada uno de nosotros en la vida de todos los que nos rodean y la forma en que podemos luchar activamente contra la violencia en forma pacífica.

Los conflictos no siempre se ponen de manifiesto en forma abierta y claramente detectable por la violencia en que se expresan; sino que - muy a menudo - su manifestación es solapada y silenciosa. Tenemos una sociedad profundamente, estructuralmente, violenta en que nos movemos tratando de desarrollarnos como personas.

En nuestro caso la violencia silenciosa o abierta está siendo generada por la estructura económico -social e histórica en que hemos vivido.

Este clima genera conflictos que entorpecen profundamente nuestras vidas y hacen difícil la convivencia y el ejercicio de la democracia, sabotean nuestra capacidad de crecimiento personal y como país. Por eso nuestra tarea ha sido, en primer lugar, desenmascararlos, sacarlos a la luz. Luego, educarnos para luchar contra ellos en forma creativa, pacífica e inteligente; de este modo estaremos construyendo una sociedad que permita en mejor manera el crecimiento de todas las personas que vivimos en ella.