

## **Guía de Cultura de Paz con Enfoque Psicosocial**

Principios básicos a considerar  
por las agencias y entidades de  
cooperación en contextos de  
construcción de paz.

## Créditos

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en el marco del proyecto: Construcción de Cultura de Paz en Nicaragua. Un camino hacia la despolarización y la recuperación de la convivencia con enfoque psicosocial. Implementado por el Hermanamiento León (Nicaragua)-Zaragoza (España) en Nicaragua en el periodo 2022-2023.

Su contenido es responsabilidad del Hermanamiento y no refleja necesariamente la opinión de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

### ELABORADA POR:

Cécile Barbeito Thonon  
Olga Ara del Amo  
Marina Caireta Sampere

### COLABORACIÓN:

María Dolores Baena Sánchez

### DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Stephanie González Palma

### IMPRESIÓN:

Impresos el Tesoro, León – Nicaragua  
Noviembre 2023



# Índice

Introducción	4
Cultura de Paz	5
Enfoque Psicosocial	11
Sensibilidad al conflicto - Acción sin Daño	18
Despolarización	23
Redes inclusivas	30
Provención de grupo	34
Deconstruir la imagen del enemigo	39
Diálogo y Comunicación No Violenta	43
Círculos de paz y mediación comunitaria	48
Mecanismos de toma de decisiones	52
Bibliografía	58

# Introducción

No hay desarrollo si no hay paz y no hay paz sin desarrollo; la cooperación es un instrumento que debe contribuir a la construcción de paz.

Esta guía pretende ser una herramienta para las agencias, entidades y organizaciones de cooperación que trabajan, o quieren trabajar, en contexto de conflicto. Dicha guía ha sido elaborada a partir de las reflexiones y aprendizajes de diferentes procesos de formación sobre cultura de paz con enfoque psicosocial implementados en Nicaragua.

El documento consta de 10 capítulos que introducen los conceptos básicos para incorporar a la acción de cooperación en cualquier contexto y, especialmente en contextos de conflicto. Los contenidos propuestos pueden enriquecer las estrategias de las agencias de cooperación, desde cualquiera de sus niveles, o bien puede dar elementos a reforzar como ejes transversales, proponer objetivos específicos o definir actividades concretas en los programas y proyectos.

Cualquiera de los temas abordados en esta guía puede incorporarse como mejora en la acción de la cooperación y favorecer así los procesos de construcción de paz.

La estructura es similar en cada uno de los capítulos propuestos, se incorporan definiciones, marcos teóricos y algunas herramientas, pretende ser una lectura ágil y práctica, organizada en torno a tres preguntas ¿De qué estamos hablando? ¿Para qué nos es útil? y ¿Dónde saber más?

La paz es un camino retador y apasionante, urgente y necesario cuanto más complejos son los contextos, la paz se construye desde el conflicto, atendiendo la desigualdad y la diversidad, incluyendo, reconociendo, escuchando lo diferente, lo que no encaja. Es una tarea que requiere mucha paz interior, mucha serenidad, conocimiento y corazón. Si usted tiene esta guía entre sus manos, le invitamos a leerla desde el corazón, con ojos atentos para contribuir a lo difícil, a lo complejo, a lo profundamente humano.

!     *Crear libertad, comunidad y soluciones viables tiene su precio, cuesta tiempo y valor*  
!     *aprender a sentarse en el fuego de la diversidad y permanecer centrado en los mo-*  
!     *mentos difíciles" (Mindell, 1995).*



**1**

# Cultura de Paz



## ¿De qué estamos hablando?

La cultura de paz ha sido definida por Naciones Unidas como:

*“un conjunto de valores, actitudes y comportamientos que reflejan el respeto a la vida, al ser humano y su dignidad. Que pone en primer plano los derechos humanos, el rechazo a la violencia en todas sus formas y la adhesión a los principios de libertad, justicia, solidaridad y tolerancia, así como la comprensión entre los pueblos, los colectivos y las personas”.* (Fundación Cultura de Paz, basada en la definición de la **“Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz”, Asamblea General de las Naciones Unidas, 1999**).

Este conjunto de valores, actitudes y comportamientos se concreta en 8 dimensiones, que identifican diferentes formas de violencia que deberían eliminarse y diferentes estrategias a través de las cuáles se puede cultivar la cultura de paz:

**Tabla 1. Dimensiones de la Cultura de Paz, según NNUU (1999)**

<b>Dimensiones de la violencia</b>	<b>Estrategias para cultivar una cultura de paz</b>
Educación basada en la lógica de la fuerza y el miedo	Educación para la cultura de paz y la no-violencia
Crecimiento económico basado en la supremacía militar y la violencia estructural	Desarrollo económico, social y sostenible
Valores, actitudes y comportamientos discriminatorios	Respeto por los derechos humanos
Desigualdad entre hombres y mujeres	Igualdad de derechos entre géneros
Estructuras autoritarias de poder	Participación democrática
Imágenes del enemigo	Comprensión, tolerancia y solidaridad
Secretismo y manipulación de la información	Libre circulación de la información
Los ejércitos y los armamentos	Paz y seguridad internacionales

**Fuente:** Adams (s.f).

En referencia a esta concepción de la cultura de paz, hay, como mínimo, dos ideas clave a tener en cuenta:

- ✍ **Interdependencia de las dimensiones:** Para que en los países y en las sociedades haya cultura de paz, todas y cada una de estas dimensiones deben ser desarrolladas. En cada contexto unas dimensiones estarán más desarrolladas que otras, pero si en un contexto una sola de las dimensiones de cultura de paz está claramente vulnerada, no se podría decir que existe cultura de paz.
- ✍ **Plasmación en diferentes niveles:** La cultura de paz está vulnerada o presente desde lo más cercano (actitudes y comportamientos de las personas), hasta lo más holístico (estructuras de las sociedades, de los países y del sistema mundial). La cultura de paz, por tanto, debe promoverse a todos estos niveles a la vez.

## ¿Para qué nos es útil?

La cultura de paz es una herramienta útil para concretar como pasar de una sociedad violenta a una sociedad de paz. En general, nos es mucho más fácil identificar formas de violencia que actitudes o sistemas de paz.

! *“La violencia a través de sus múltiples manifestaciones se produce en las relaciones humanas tanto en el ámbito personal, familiar y comunitario. Tenemos violencia en el hogar, en nuestras casas, en los espacios en donde habitamos, tenemos violencia en los colegios, en los centros de trabajo, en la calle, en el barrio, en las comunidades. Estas manifestaciones de violencia y los métodos violentos para resolver los conflictos pueden cambiarse a través de una Cultura de Paz.” (Ley n°985, 1999, de Nicaragua).*

Eliminar las diferentes dimensiones de la violencia es ya un gran paso para la cultura de paz, imprescindible, y que permite ir a la raíz del problema. El marco de la cultura de paz propone, además, que haya también la “presencia de” factores que favorezcan la paz (paz positiva). En este sentido, la cultura de paz, a través de sus 8 ámbitos, subraya estrategias sobre cómo construir esta cultura de paz, más allá de la eliminación de las diferentes formas de violencia, concretando formas, desde lo cotidiano hasta lo más global, pasando por lo comunitario, de cultivar las actitudes, valores y sistemas que construyan la paz.<sup>1</sup>

1 Las 8 dimensiones de cultura de paz identificadas a finales de los años '90 por la Asamblea de Naciones Unidas se identificaron en base a un consenso entre actores de diferentes países. Años más tarde, el Institute for Economics & Peace, centro de investigación basado en Sydney, Australia, ha identificado, mediante métodos de Big Data, que las 8 dimensiones más significativas para que los países sean pacíficos (que denominan los 8 “pilares de la paz”), son: un Buen funcionamiento del Gobierno, un Entorno empresarial sólido, la Distribución equitativa de los recursos, la Aceptación de los derechos de los demás, las Buenas relaciones con los vecinos, el Libre flujo de la información, Altos niveles de capital humanos y Bajos niveles de corrupción. Aunque existen muchas coincidencias con la definición de Naciones Unidas, algunos pilares enfatizan en aspectos diferentes.



**Tabla 2. Dimensiones de la Cultura de paz e implicaciones comunitarias**

<b>Dimensiones de la Cultura de Paz</b>	<b>Objetivos y estrategias para promover la Cultura de Paz en el ámbito educativo y comunitario</b>
Educación para la cultura de paz y la no-violencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ <b>Objetivos:</b> Minimizar los comportamientos violentos y maximizar los comportamientos pacíficos y de resolución noviolenta de los conflictos.</li> <li>✎ <b>Estrategias:</b> Formación en educación para la paz en las escuelas; Mecanismos comunitarios de diálogo y transformación de conflictos; Actividades comunitarias que incluyan a personas diferentes y generar clima de confianza (<i>provención</i>), etc.</li> </ul>
Desarrollo económico, social y sostenible	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ <b>Objetivos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Revertir la escasez de recursos y su distribución desigual, así como las consecuencias de los diversos modelos económicos existentes sobre las personas y sobre el planeta, en un contexto de emergencia climática.</li> <li>– Responsabilizar a las personas y las comunidades a que promuevan modelos o enfoques alternativos de las relaciones económicas basadas en la cooperación, la solidaridad y el cuidado de la vida.</li> </ul> </li> <li>✎ <b>Estrategias:</b> Huertos comunitarios ecológicos para mejorar la suficiencia alimentaria, programas de reducción de residuos y de gestión de la basura, apoyo a pequeños negocios, etc.</li> </ul>
Respeto por los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ <b>Objetivos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Reconocer y denunciar situaciones de vulnerabilidad y violación de derechos civiles y políticos; económicos, sociales y culturales, así como los derechos colectivos.</li> <li>– Conocer los principales actores responsables de hacer cumplir los derechos.</li> </ul> </li> <li>✎ <b>Estrategias:</b> Difusión de los derechos colectivos y de personas con necesidades especiales (niños y niñas, personas con diversidad funcional, etc.); Difusión de las instituciones encargadas de asegurar el cumplimiento de estos derechos (administración, sindicatos, defensoría, etc.)</li> </ul>
Igualdad de derechos entre géneros	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ <b>Objetivos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Reconocer críticamente los roles asociados a la masculinidad y la feminidad, y cómo estos pueden llevar a situaciones de vulnerabilidad, discriminación, relaciones abusivas o violencia por motivos de género u opción sexual.</li> <li>– Actuar de manera equitativa en relación con la diversidad de identidades de género y reconocer valores infra-representados como el cuidado de las personas y del entorno, la expresión emocional o la empatía.</li> <li>– Construir relaciones igualitarias entre todas las personas.</li> </ul> </li> <li>✎ <b>Estrategias:</b> Programas de concienciación sobre violencia doméstica, Redes de protección entre personas de la comunidad, Acompañamiento psicosocial a personas que padecen violencia de género, Actividades comunitarias con división de roles no sexistas, etc.</li> </ul>

<p><b>Participación democrática</b></p>	<p><i>✎</i> <b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la participación democrática, impulsar colectivamente iniciativas transformadoras.</li> <li>- Actuar de manera crítica y coherente en relación con el modelo de gobernanza y los mecanismos de participación, mediante la valoración y el análisis crítico de los límites, fortalezas y contradicciones de los sistemas democráticos actuales y de las propuestas alternativas existentes.</li> </ul> <p><i>✎</i> <b>Estrategias:</b> Articulación de espacios de auto-organización para consensuar la gestión de cuestiones que afectan a toda la comunidad; Seguimiento de las políticas públicas locales.</p>
<p><b>Comprensión, tolerancia y solidaridad</b></p>	<p><i>✎</i> <b>Objetivos:</b> Deconstruir formas de pensamiento xenófobas, coloniales y etnocéntricas, a la vez que conocer cosmovisiones y referentes culturales de todos los continentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actuar de forma abierta y respetuosa en relación a la diversidad cultural e ideológica.</li> <li>- Construir relaciones interculturales basadas en la equidad y la inclusión.</li> </ul> <p><i>✎</i> <b>Estrategias:</b> Formaciones para aprender a apreciar las diferencias (culturales, de opiniones, etc.); Facilitar la inclusión de personas migradas, explicándoles sus derechos, incluyéndolas en las actividades de la comunidad, etc.</p>
<p><b>Libre circulación de la información</b></p>	<p><i>✎</i> <b>Objetivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar una comunicación efectiva, que reconozca el valor de la discrepancia y el pensamiento complejo.</li> <li>- Actuar en defensa de la libertad de expresión, la cultura y patentes libres, etc.</li> </ul> <p><i>✎</i> <b>Estrategias:</b> Promover medios de comunicación comunitarios inclusivos, que recojan sensibilidades diferentes respecto a problemáticas de la comunidad. Tejer canales comunicativos (como redes sociales) que incluyan a personas diversas.</p>
<p><b>Paz y seguridad internacionales</b></p>	<p><i>✎</i> <b>Objetivos:</b> Acabar con los conflictos armados y promover formas no violentas de resolver los conflictos y de construir la paz.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarticular el políticas y prácticas de seguridad que nutren al complejo armamentístico-industrial mundial y otros actores que se benefician de ellos.</li> </ul> <p><i>✎</i> <b>Estrategias:</b> Hermanamientos con ciudades de otros contextos;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar sobre estrategias y experiencias históricas y actuales de actuación no violenta.</li> </ul>

**Fuente:** Basado en Barbeito (2019, p. 17), LaFede (2020), Massip et al. (2018) y Caireta (2013).



La ciudad de New Haven en EEUU estableció en 1988 una Comisión de Paz en que 17 personas de la comunidad se reúnen periódicamente para supervisar que las políticas del ayuntamiento, y en particular sus compras públicas, respeten los principios de la cultura de paz.

Inicialmente, por el contexto en el que se creó la comisión, su intención era evitar compras públicas relacionadas con la industria de las armas nucleares, pero actualmente su ámbito de supervisión es mucho mayor e incluye otros ejes de Cultura de Paz. Su iniciativa es un ejemplo de cómo la comunidad puede organizarse para velar por el cumplimiento de la cultura de paz en su localidad.

## ¿Dónde saber más?

- **“Hacia una Cultura de Paz” (A/52/191)**, Asamblea General de las Naciones Unidas, 5 de agosto de 1997.
- **“Declaración y Programa de Acción sobre una Cultura de Paz”, Asamblea General de las Naciones Unidas, 1999**
- **Ley para una Cultura de Diálogo, Reconciliación, Seguridad, Trabajo y Paz.** Ley n°. 985, aprobada el 24 de enero de 2019. Nicaragua. <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/xpNorma.xsp?documentId=5B219B60A3E3CFC306258391005A061F&action=openDocument>



## 2

# Enfoque Psicosocial



## ¿De qué estamos hablando?

Partimos del supuesto de que los conflictos son inherentes a las personas en dinámicas grupales y sociales. Y, tanto para su análisis como para la gestión de los mismos hay que considerar a las personas en todas sus dimensiones: razón, emoción, cuerpo y creencias o espiritualidades, incorporar las diferentes dimensiones con un enfoque sistémico es determinante para el abordaje del conflicto en la construcción de paz. Igual de las personas que acompañan como de las personas que viven la situación de conflicto de manera directa.

A su vez, los conflictos surgen en contextos psicosociales concretos que dan cuenta de la calidad de los vínculos que han establecido las personas y los grupos (de convivencia, coexistencia o de hostilidad) (Giménez, 2005, p. 7-31), las contradicciones estructurales de un país, los dolores acumulados y los traumas vividos en esos contextos difíciles. En el caso de la sociedad nicaragüense los multiduelos (Cabrera, 2006) derivados de las guerras civiles, maremotos, terremotos, sequías, huracanes, pobreza o la violencia de género.

Por ello, existen cuando menos otras tres variables que sugerimos incluir e integrar en el análisis y la gestión de los conflictos: **los contextos psicosociales de las comunidades, la gestión de las emociones y entender el fenómeno del trauma.**

Integrar estas tres variables en los procesos de gestión de conflictos supone nuevos desafíos y aprendizajes; uno de ellos es unir los procesos personales (desde una concepción del ser humano integral) y su contexto como un aspecto clave. Hacerlo siguiendo ese enfoque puede ayudar a entender los comportamientos, emociones, y pensamientos de las personas y los grupos, sin aislarlos del contexto social y cultural en el que ocurren los conflictos.

## Las EMOCIONES

Las emociones son el resultado de la evaluación de una situación por parte del organismo. Tanto las emociones como todas las reacciones corporales asociadas a ellas, sirven de base para los mecanismos básicos de la regulación de la vida, es decir, se encuentran fundamentalmente al servicio de la supervivencia.

Las **emociones** son intensas y de corta duración, preceden al sentimiento y dependen de las sensaciones y de las percepciones. El **sentimiento** es el componente cognitivo de la emoción. Es la emoción que toma consciencia y permite la intervención de la voluntad. *Ejemplo: Juro odio eterno. No te perdonaré jamás.*

Las emociones son la base de las relaciones y nos dan señales sobre el estado de nuestros vínculos. Son nuestra forma de percibir el mundo: si usamos siempre las gafas del miedo, veremos a las personas como una amenaza que nos puede dañar.

Las emociones y los pensamientos se retroalimentan. Ambas formas de ser y estar en el mundo se retroalimentan. Un pensamiento pesimista nos puede conectar con la tristeza, la tristeza nos puede despertar pensamientos catastróficos, como «no tengo remedio» o «todo saldrá mal».

Así, las emociones nos permiten saber lo que nos importa o lo que tiene sentido para nosotros y el cuerpo, con su movilización de energía nos avisa claramente de ello. Se acelera el corazón, nos paralizamos, corremos, agredimos o nos desmayamos, son diferentes expresiones posibles ante una emoción fuerte generada por una situación que nos conecta, por ejemplo, con el miedo.

Una buena guía para la gestión emocional es aprender a:

- ✍ **Reconocerlas:** todas las emociones se acompañan de una sensación física que se puede localizar; y, de unas cualidades físicas que se pueden reconocer.
- ✍ **Sostenerlas:** aceptar lo que se siente sin pretender cambiarlo, sin negarlo ni alimentarlo. No luchar ni a favor ni en contra. Dejarse sentir.
- ✍ **Gestionarlas:** decidir conscientemente que hacer con lo que se siente y como se expresa y lo vive la persona consigo misma y con los demás.

La **educación emocional** está basada en la Inteligencia Emocional y se refiere a un grupo distinto de capacidades mentales en los que las personas son capaces de:

- ✍ Percibir, evaluar y expresar sus emociones.
- ✍ Utilizar las emociones para facilitar el pensamiento.
- ✍ Entender los antecedentes y consecuencias de las emociones.
- ✍ Regular las emociones personales y en las demás personas.

**Figura 1. Educación Emocional**



**Fuente:** elaboración propia



Aprender a manifestar emociones y canalizarlas adecuadamente nos ayuda a convivir. Todas las emociones están hechas para ser sentidas, no son ni buenas ni malas, y para ser expresadas de una manera adecuada.

La cultura en que nacemos moldea:

- ✍ Cómo sentimos y expresamos cada emoción
- ✍ Qué emociones priorizamos
- ✍ Cuáles ignoramos o censuramos
- ✍ Cómo las secuenciamos
- ✍ Cómo las gestionamos

Los seres humanos no toman buenas decisiones si no tienen un buen registro emocional. Sin una referencia afectiva es imposible ser racional. Este es el cambio de paradigma de Damasio. Hasta ahora pensábamos que para poder tomar buenas decisiones debíamos de ser “fríos” emocionalmente. Damasio explora la teoría de que las emociones y la interacción social están estrechamente relacionadas, las emociones son una parte fundamental de nuestras relaciones sociales y nos ayudan a conectarnos con los demás y a formar lazos sociales.

## Lo PSICOSOCIAL

Lo **psicosocial** presenta una mirada de comprensión sobre las respuestas y los comportamientos de las personas que han pasado por acontecimientos violentos y de la vulneración de sus derechos, en un contexto cultural, político, económico, religioso y social determinado.

Fundamenta y supone procesos de acompañamiento personal, familiar y comunitario para restablecer su integridad, fortalecer la identidad, reconstruir la dignidad y el tejido social, así como la reparación de los derechos vulnerados.

Busca, al mismo tiempo, reducir el sufrimiento emocional de las personas, favorecer una elaboración de las experiencias (dotarlas de sentido), potencializar y restaurar los recursos internos (individuales, familiares y colectivos) con que disponen para su recuperación, así como fortalecer procesos de reconstrucción familiar y sociopolítica.

El enfoque psicosocial incluye principios como los de dignidad, apoyo mutuo, solidaridad, vida con calidad, enfoque de derechos, enfoque de género y desarrollo humano integral en salud mental. Esto implica, a su vez, una acción centrada en la promoción de prácticas relacionales basadas en el reconocimiento y la valoración del ser humano en ejercicio de construcción. Todos estos elementos interactúan sistémicamente y son fundamentales a la hora de comprender y abordar lo psicosocial (González & Villa, 2012).

La **Intervención Psicosocial** es el ámbito aplicado de la Psicología Social que pretende buscar el bienestar de los individuos a través del cambio social (Blanco y Varela, 2007); actúa sobre las redes sociales (familia, amigos, asociaciones, etc.) y su objetivo inmediato es conseguir una mejor combinación entre la dirección y la participación de los individuos en dichas redes sociales, favoreciendo el cambio cognitivo, social y afectivo del grupo (San Juan, 1996).

La Intervención Psicosocial tiene como objetivo principal lograr el bienestar de las personas mediante el cambio social. Es un tipo de intervención que precisa una mirada multidisciplinar y que promueve trabajar desde lo posible, con una mirada hacia y desde lo positivo, con los recursos propios, articulando, tejiendo, reconstruyendo lo que ha sido dañado.

## TRAUMA psíquico y TRAUMA psicosocial

Entender el fenómeno del trauma es clave cuando acompañamos procesos de gestión de conflictos o cuando intervenimos en comunidades que se han visto expuestas a situaciones de violencia.

El **trauma** o el **shock traumático** es la conmoción emocional provocada por un hecho que se percibe como amenaza importante y se vive generalmente con temor intenso, desesperanza u horror (Asociación Estadounidense de Psiquiatría, 2000).

La persona ve sobrepasadas sus capacidades para integrar la experiencia emocional y pierde su capacidad para mantenerse presente, comprender lo que está sucediendo, integrar sus sentimientos y darle sentido a su experiencia.

Según Pat Odgen (2009), cuando una persona ante una amenaza real o subjetiva, no puede activar, o no son eficaces, los adecuados mecanismos defensivos de lucha, huida, o petición de ayuda, el sistema de autodefensa se abruma y se desorganiza. Entonces la persona puede tener dos tipos de respuesta, a) de hiperactivación: agitación abrumadora, activación desregulada, tensiones, intensificación de sensaciones y emociones y, b) hipoactivación: desactivación, cuerpo flácido, rendido, desconexión somática y de la memoria emocional.

Heredia (2012), manifiesta que el Trauma “es una modificación del aparato psíquico como consecuencia de una vivencia que desborda toda posibilidad de elaboración verbal o simbólica produciendo una modificación o alteración en la estructura psíquica que se expresa a través de síntomas tales como inhibiciones, depresiones y bloqueos entre otros”.

Por otro lado, Ignacio Martín Baró (1988), propuso el concepto de **trauma psicosocial**, el cual tiene como base el concepto de Trauma Psíquico. Pero desde la perspectiva de Baró, la herida o afectación dependerá de la vivencia particular de cada individuo, esta vivencia estará condicionada por su extracción social, el grado de participación que tuvo en el conflicto, así como por las características de personalidad y experiencia de la persona.



Baró destaca la importancia de analizar el trauma bajo la perspectiva psicosocial basándose en que: “a) La herida que afecta ha sido producida socialmente, es decir, que sus raíces no se encuentran en el individuo, sino en su sociedad y b) que su misma naturaleza se alimenta y mantiene en la relación entre el individuo y su sociedad, a través de diversas mediaciones institucionales, grupales e incluso individuales” (Baró, 1988).

Lo anterior es fundamental de tener en cuenta al momento de determinar qué debe hacerse para superar esos traumas.

Cuando los traumas individuales y los traumas psicosociales no son atendidos adecuadamente se convierten en traumas transgeneracionales.

## **TRAUMA** transgeneracional

La violencia debe ser atendida y procesada en el momento que es vivida, procesar los eventos traumáticos con el silencio o con injusticia, generará, entre otros, un impacto directo en las personas vinculadas, a la víctima, grupo o comunidad que sufre el acontecimiento violento. La no atención conlleva a una transmisión generacional con un impacto todavía más complejo de resolver.

Según Green (1993, p. 582) “hay una evidencia considerable de que los niños abusados tienen riesgo de volver a actuar las interacciones violentas originales vividas con sus padres en relaciones subsecuentes con sus compañeros y descendencia, apoyando la teoría de la transmisión transgeneracional de la violencia”.

## ¿Para qué nos es útil?

Cuando trabajamos en contextos de conflicto o post-conflicto, trabajar sobre la sanación no tiene un solo camino, ni forma, ni sentido, depende de la experiencia personal y colectiva que necesita ser atendida y sanada.

En el marco de la sanación, tras una vivencia traumática, el proceso va más allá del cuerpo físico y respetará el espacio-tiempo oportuno para que el trauma pueda ser abordado. Es un proceso corporal, emocional, mental, relacional y espiritual, y permite a la persona volver a su integridad, después de haberse fragmentado por el dolor, es regresar a un estado de confianza y de esperanza por el futuro.

Para sanar se necesita hablar, no solo con la palabra, se necesita procesar la experiencia desde diferentes dimensiones ya que la experiencia traumática queda alojada en el cuerpo físico, en las emociones extremas y sus posteriores sentimientos, en las ideas y construcciones mentales que se instalan después del trauma, y en las creencias más arraigadas sobre la vida y la muerte o sobre el sentido de vida.

Las secuelas del trauma serán más o menos profundas y complejas de sanar dependiendo de la atención que la persona haya recibido en el momento postraumático y de cómo haya sido esa atención.

Un buen acompañamiento supone impulsar dos tareas básicas: CALMAR Y EMPODERAR.

- ✍ CALMAR el sistema nervioso autónomo, para recuperar la emoción, la necesidad subyacente y la voluntad para atenderla.
- ✍ EMPODERAR. Reconocer o proveer de recursos adecuados para nutrirse o protegerse.

En los casos de traumas de guerra o conflicto no siempre existe la posibilidad de atender el trauma inmediatamente después del hecho, a veces pasan años hasta que el proceso es priorizado y atendido.

Promover cultura de paz con un enfoque psicosocial supone, por un lado, la atención adecuada en tiempo y forma de los daños emocionales sufridos por las personas durante y postconflicto y; por otro lado, trabajar en esa interrelación persona-comunidad-sociedad, con acciones que permitan la reconstrucción del tejido social y comunitario que paralelamente también queda dañado y fragmentado.

## ¿Dónde saber más?

- ☐ **Grupo de Acción Comunitaria.** *Trabajo psicosocial y comunitario.* <https://www.psicosocial.net/gac/>
- ☐ **Pérez-Sales P, Eiroa-Orosa FJ, Fernández I, Olivos P, Vergara M, Vergara S, Barbero E (2013).** *La medida del impacto psicológico de experiencias extremas.* Cuestionario VIVO diseño, validación y manual de aplicación. Irredentos. Madrid. <https://www.psicosocial.net/investigacion/cuestionario-vivo/>
- ☐ **Pérez-Sales, P. (1999).** *Actuaciones Psicosociales en Guerra y Violencia Política.* Ed Ex-Libris. Ed.Madrid. <https://www.pauperez.cat/tematico/libros/actuaciones-psicosociales-en-guerra-y-violencia-politica/>
- ☐ **Pérez-Sales, P. (2003).** *Intervención en catástrofes desde un enfoque psicosocial y comunitario.* Átopos, 5-18. <https://www.pauperez.cat/tematico/articulos/trabajo-psicosocial-y-comunitario/intervencion-en-catastrofes-desde-un-enfoque-psicosocial-y-comunitario-2/>
- ☐ **Arricivita A.L.; Kúhl J. (2021),** Guía para el diseño y planificación de programas de atención psicosocial ante contextos de crisis. [http://zaragozaconleon.org/documentos/Guia\\_Psicosocial.pdf](http://zaragozaconleon.org/documentos/Guia_Psicosocial.pdf)
- ☐ **Educación Emocional para la PAZ:** [Cine y educación: 10 películas imprescindibles sobre la paz | CinemaNet](#)
- ☐ **Alzate-Henao, G. P., Bedoya-Rojas, M. M., Fajardo-Sandoval, A. M., Hoyos-Mejía, Á. D. P., & Ocampo-Flórez, E. (2020).** *Emociones, conflicto y educación: bases para pensar la educación emocional para la paz.* *Revista Eleuthera*, 22(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585968118016>
- ☐ **Voca Editorial (s.f.).** *Las 5 habilidades emocionales según Daniel Goleman.* <https://www.vocaeditorial.com/blog/habilidades-emocionales/>



# **3** Sensibilidad al conflicto - Acción sin Daño

## ¿De qué estamos hablando?

Cuando se está interviniendo en un contexto en el que hay una polarización perniciosa, tensiones entre comunidades, fragilidad política, y/o situación de conflicto armado, es necesario aplicar la mirada de sensibilidad al conflicto. Ésta es una mirada transversal – como puede ser la preocupación por la sostenibilidad de las acciones, o la mirada de género – que debe aplicarse en cualquier iniciativa que se dé en alguno de los contextos mencionados.

A mediados de los años '90, se empezó a observar que, en algunos casos, proyectos de mejora de las condiciones de vida de las personas pueden tener efectos positivos en las condiciones de vida (acción humanitaria y/o desarrollo), y a la vez efectos muy negativos en otros ámbitos. Algunos de estos ámbitos que no necesariamente mejoran con una mejora de las condiciones de vida tienen que ver con:

- ✍ Las **Capacidades de gestión del conflicto**: si existen o no métodos locales de resolución de conflictos, figuras de la comunidad respetadas para ello, instituciones oficiales (locales, regionales o estatales) para abordar conflictos de forma no penal.
- ✍ La **violencia y la seguridad**: Uso frecuente o infrecuente de la violencia en las familias, en las calles, etc. Presencia e incidencia de fuerzas de seguridad, grupos armados, milicias urbanas o crimen organizado.
- ✍ **Estructuras y procesos políticos**: Espacios de participación y decisión que estén extremadamente polarizados, o al contrario que atienden a toda la población por igual.
- ✍ **Estructuras y procesos económicos**: Acceso equitativo al trabajo equitativo o no entre comunidades, existencia o ausencia de estructuras de intercambio comercial cercanas, etc.
- ✍ **Impactos sociales y empoderamiento**: Refuerzo de las capacidades motivacionales, formativas, económicas, sociales y políticas de todas las personas y comunidades o de solo algunos grupos.

A partir de la observación de que una mejora en la calidad de vida de determinadas personas o comunidades puede a la vez conllevar mayores tensiones y enfrentamiento en una situación de polarización o enfrentamiento, nació la sensibilidad al conflicto. Ésta tiene por objetivo que, sea cual sea la intervención que hagamos en una comunidad –apoyo psicosocial, saneamiento, educación, género, producción, etc.– ésta cumpla con unos criterios para no exacerbar las divisiones comunitarias.

Se ha definido la **Sensibilidad al conflicto** como aquel proceso que pretende:

! *“analizar el contexto de paz y conflicto, comprender y anticipar la interacción entre la propia intervención y el contexto, y evitar los impactos negativos y maximizar los impactos positivos de las acciones emprendidas” (Fewer et al., 2004).*

Este planteamiento implica por tanto estar pendientes no solo de los efectos de la intervención comunitaria que estemos promoviendo (productivo, agua y saneamiento, economía sostenible, medio ambiente, etc.), sino también de los efectos en el contexto social, político, y de seguridad de las personas.

## ¿Para qué nos es útil?

Existen varios autores y autoras, metodologías y herramientas sobre la sensibilidad al conflicto. Una de las metodologías más utilizadas actualmente para trabajar la sensibilidad al conflicto es la de Acción Sin Daño (o *Do No Harm*, en inglés).

Una de las herramientas, muy sencilla, que propone la Acción Sin Daño (Anderson, 1999) es el análisis de conectores y divisores.

Los **conectores** son aquellos elementos del contexto que los bandos enfrentados pueden tener en común. Los **divisores** son los elementos del contexto que pueden contribuir a polarizar todavía más estos bandos enfrentados. El objetivo es identificar estos conectores y divisores, y asegurarse que nuestro proyecto o iniciativa comunitaria refuerce los conectores y debilite los divisores.

Aunque puede haber muchos tipos de conectores y divisores, la autora que los conceptualizó<sup>1</sup> identificó 5 tipos:

### Herramienta 1. Tipos de conectores y divisores

Conectores identificados	Tipos de conectores y divisores	Divisores
	<p><b>Sistemas e instituciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✎ ¿Qué instituciones del gobierno o sistemas y políticas económicas o culturales locales dividen a las personas o incrementan las tensiones entre grupos?</li> <li>✎ ¿Qué instituciones o sistemas ayudan a la gente a superar sus diferencias o promover la coexistencia?</li> </ul>	
	<p><b>Actitudes y Acciones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✎ ¿Qué tipo de actitudes, estereotipos, amenazas o actos de violencia existen en el contexto?</li> <li>✎ ¿Cómo expresa la gente la tolerancia, aceptación o aprecio hacia otros bandos?</li> </ul>	
	<p><b>Valores e intereses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✎ ¿Qué valores concretos podrían ser distintos entre bandos y llevar a tensiones? ¿Tienen los bandos diferentes intereses en relación a recursos compartidos?</li> <li>✎ ¿Cuáles son los valores específicos que son compartidos entre bandos?</li> <li>✎ ¿Los bandos tienen intereses comunes sobre los que están trabajando conjuntamente?</li> </ul>	

<sup>1</sup> Nuevas revisiones de la Acción Sin Daño ya no explicitan estas 5 categorías, pero las seguimos citando en esta guía porque ayudan a ejemplificar lo que significa un conector o un divisor.

	<p><b>Experiencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✎ ¿Han experimentado los bandos hechos del pasado de forma diferente?</li> <li>✎ ¿Qué experiencias han vivido los bandos de forma similar en el pasado?</li> </ul>	
	<p><b>Símbolos y ocasiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✎ ¿Existen símbolos, acontecimientos, celebraciones u ocasiones que celebra un bando sobre el otro? ¿del que algunos grupos estén excluidos?</li> <li>✎ ¿Existen símbolos universales de unidad o de paz reconocidos y celebrados por todos los grupos?</li> </ul>	

**Fuente:** CDA (2014, p.19).

Para aplicar esta herramienta, lo más conveniente es:

1. Hacer un **análisis participativo**, con personas diversas de la comunidad, para identificar cuáles son los diferentes **conectores y divisores dentro de la comunidad, o entre comunidades**, rellenando las columnas de la izquierda y la derecha de la tabla con los diferentes tipos de conectores y divisores.
2. Una vez se tiene un listado amplio de conectores y divisores sociales (no del proyecto), discutir entre todas las personas, cuáles son los 5-6 conectores y divisores que son más influyentes en el contexto de la comunidad o sociedad.
3. Regularmente – una vez por semana, una vez al mes – dedicar un tiempo a **monitorear** si estos conectores y divisores del contexto se están reforzando o debilitando.

**Herramienta 2. Monitoreo de los conectores y divisores del contexto**

<b>Tabla 8. Instrumento de Monitoreo y evaluación del impacto del proyecto sobre los conectores y divisores</b>									
Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	...
Conector 1	↑	↑	-	↑	-	↑	-	↑	...
Conector 2	↓	↑	-	↓	↓	↓	↓	↓	...
Conector 3	↑	↓	↑	↑	↓	↑	↑	↑	...
Divisor 1	↑	-	↑	↓	↓	-	↓	↑	...
Divisor 2	↑	↑	↓	↓	-	↓	-	↑	...
Divisor 3	↓	-	↑	↑	↑	↑	↑	-	...

**Fuente:** Formación de formadores en Do No Harm, Barcelona (2012).



Realizado ese análisis, se discute si el proyecto o la iniciativa tienen que **revisar sus acciones** para influir deferentemente en los conectores y divisores o si no es necesario.

Tras una guerra civil en el 2002-2007 en Costa de Marfil que dividió el país, numerosas organizaciones definieron sus estrategias de intervención internacional con la intención de no ahondar en las divisiones pre-existentes en el país. Para ello, varias instituciones analizaron conectores y divisores del país y los incorporaron en sus estrategias. Por ejemplo, los cascos azules desplegados en el país (UNOCI), contaron durante un tiempo con Mensajeros de paz que eran verdaderos conectores del país: el cantante de reggae Alpha Blondy, que había hecho muchas llamadas a la paz, y el capitán del equipo de fútbol nacional de “Los elefantes”, Didier Drogba. Por otro lado, después de identificar que uno de los principales divisores del país era el Discurso del odio, con unos medios de comunicación estrechamente vinculados a cada partido político, empezaron diferentes proyectos de formación de periodistas y canales de comunicación (radios, etc.) independientes.

## ¿Dónde saber más?

- ❑ **Anderson, Mary (1999).** *Acción sin Daño. Cómo la ayuda puede apoyar la paz o la guerra.* Rienner Publishers.
- ❑ **Barbeito, Cécile (2019).** *Herramientas de análisis y planificación “Sensible al conflicto” para donantes y ONGD.* Hegoa.
- ❑ **VVAA (2011)** *Acción sin daño como aporte a la construcción de paz: Propuesta para la práctica.* Fundación para la Cooperación Synergia, Universidad Nacional de Colombia, PNUD y otros.



# 4

# Despolarización

## ¿De qué estamos hablando?

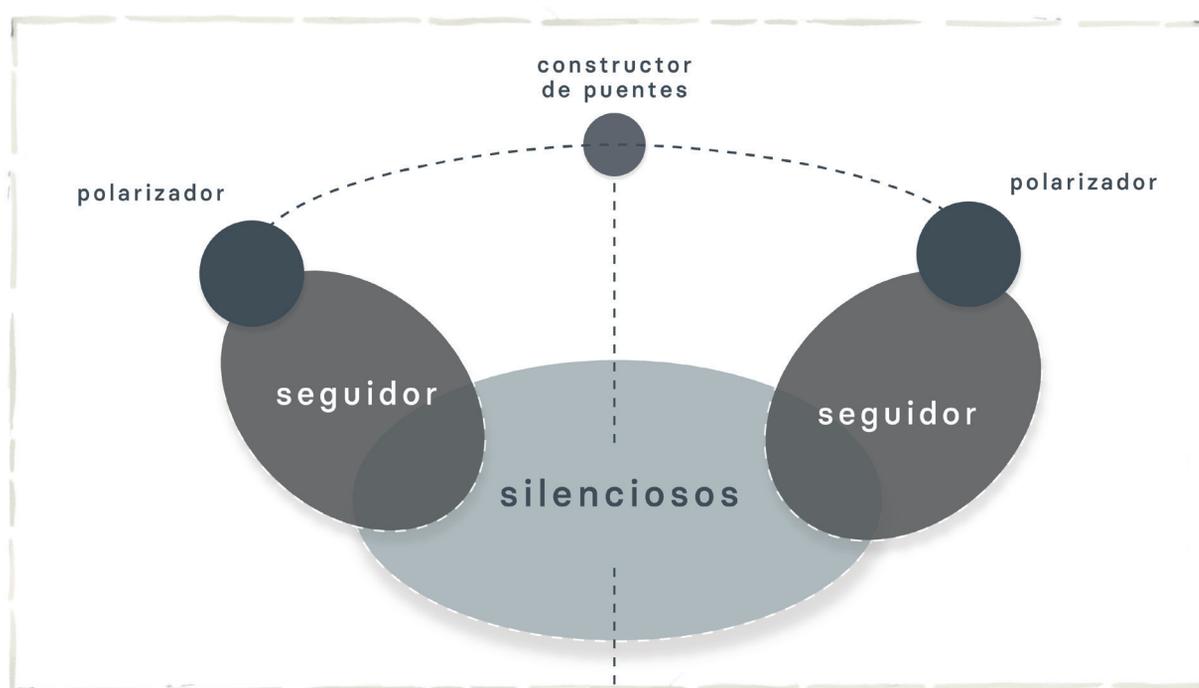
La polarización es un proceso social mediante el cual las personas se alinean en base a dos grupos sociales claramente diferenciados y a menudo antagonistas.

La polarización, como el conflicto, no se considera un fenómeno necesariamente destructivo. Un cierto grado de polarización es natural, y permite evidenciar diferencias en un sistema político. Puede ser una herramienta, incluso, para evidenciar problemáticas que de otra manera no serían visibles.

Sin embargo, una polarización muy grande entre polos suele conllevar efectos negativos a nivel social (amplificación de los prejuicios y de los sesgos cognitivos, mayores miedos, exacerbación de las dinámicas de “nosotros” (los buenos) y “ellos” (los malos), fragmentación del tejido social, etc.) y a nivel político (dificultad de acuerdos, desmotivación respecto a las estructuras políticas, etc.). En este caso se suele hablar de **polarización perniciosa**.

Tal y como queda recogido en la **Figura 2**, en una situación de polarización contenida, existen los siguientes roles (Brandsma, 2020):

**Figura 2. Roles en una situación de polarización moderada**



**Fuente:** Brandsma, 2020, p. 43.

- Los roles polarizadores (**pushers, en inglés**) son asumidos por aquellos actores que tienen más interés en que exista una situación polarizada, y por ello empujan a la opinión pública hacia los extremos y explotan agravios que hayan podido hacer hacia su propio grupo. Suelen ejercer presión sobre los actores silenciosos para que tomen posición.

- ✎ **Seguidores:** Sin tener un interés tan marcado como los polarizadores, los seguidores dan apoyo a los polarizadores, uniéndose a menudo a sus campañas. En general, tienen posiciones más matizadas que los polarizadores, pero en alguna ocasión, al contrario, pueden presionar a los polarizadores para que sigan empujando para la polarización.
- ✎ **Silenciosos:** Son aquellas personas que debido a su profesión (“profesional neutral”, cómo médicos, cuerpo docente, funcionarios de la administración, cuerpos de seguridad, etc. deben servir a todas las personas por igual por mandato), debido a su decisión personal (su posicionamiento consciente de no querer posicionarse ante tal polarización), o debido a su indiferencia (o porque priorizan otros temas), no se posicionan ante tal polarización.
- ✎ **Constructor de puentes:** es aquel actor o grupo de actores que toman la palabra a nivel público para intentar tender puentes entre los polarizadores. Para el autor, pues, la mayoría de constructores de puentes lo hacen de forma pública, y eso les convierte en chivos expiatorios, porque son atacados por polarizadores y seguidores de ambos bandos que no quieren que se despolarice (por ello, como veremos más adelante, una de sus propuestas es ser constructor de puentes, pero desde una posición más invisible, entre las comunidades.

En una situación un poco polarizada, se pueden identificar estos 3 tipos de actores, pero existe una cierta intersección entre ellos (ver **Figura 2**). En una situación muy polarizada, sin embargo (ver **Figura 3**), es más difícil encontrar espacios de intersección entre los actores, en parte porque muchos silenciosos han acabado posicionándose con un bando u otro, engrosando las filas de los seguidores. El discurso de los polarizadores es más extremo y alejado del discurso del otro. Los constructores de puentes se convierten en chivos expiatorios, personas o grupos que reciben críticas por todos los lados, por el hecho de expresar públicamente afirmaciones que intentan conciliar los polos.

**Figura 3. Roles en una situación de polarización perniciosa**



**Fuente:** Brandsma, 2020, p. 43.

Reconocer en qué situación se encuentra un contexto es útil para saber qué tipo de medidas tomar. Si existe una polarización moderada (**Figura 2**), tal vez no sea urgente tomar medidas muy drásticas. Pero si se estima que hay una situación de polarización perniciosa, entonces sería necesario tomar medidas, como los 4 factores de cambio que se explican a continuación.

## ¿Para qué nos es útil?

Para reducir una polarización excesiva, el trabajador social neerlandés Bart Brandsma identifica 4 estrategias para despolarizar, que denomina los 4 factores de cambio, con el objetivo de recuperar la cohesión social. Estos factores son:

- ✍ **Cambiar el grupo a quien nos dirigimos:** Pretender incidir en la polarización actuando sobre los polarizadores puede requerir mucho esfuerzo para pocos resultados. Estos actores tienen interés en una polarización elevada, dado que su posición depende de un alto grado de polarización. Por ello, serán los actores menos interesados en despolarizar. La propuesta entonces sería de “cambiar el grupo objetivo”, de incidir, en el sector de personas silenciosas para empoderarlas y dejar de centrarse en los actores polarizadores.

Para reforzar al sector de personas silenciosas, hay que hacer, primero, un trabajo exhaustivo para **identificar** a aquellas personas que estén genuinamente en el medio, y que no tengan intereses en la polarización (en ocasiones, líderes comunitarios, personas religiosas, etc, que son influyentes en la comunidad, pueden estar posicionadas. En este sentido, es importante no priorizar a las personas que tengan influencia en la comunidad, sino aquellas que tienen un compromiso firme en el centro (ver más arriba los diferentes perfiles de las personas silenciosas) y no tienen intereses en la polarización. (ver la **Herramienta 3**).

En segundo lugar, es útil **articular** a estas personas, para que sean conscientes de que no están solas y se empoderen en su rol silencioso. Esta articulación puede ser informal, con encuentros regulares entre estas personas, que compartan sus visiones sobre la convivencia en el barrio/vereda, etc.

A continuación, estas personas pueden decidir si quieren **tomar medidas específicas o no**, ya sea para establecer redes de vinculación invisibles, para hacer oír su voz no posicionada públicamente, etc.

**En los Países Bajos, ante problemas de convivencia en la ciudad de Utrecht, la Policía dinamizó encuentros de personas “silenciosas”, no posicionadas, después de un trabajo de identificación. Éstas se reúnen mensualmente para comer juntas (articular) y para debatir sobre la situación de la convivencia o de la polarización en sus barrios. Sin más objetivo inicial que el de compartir información e identificar posibles situaciones de tensión. (Brandsma, 2020, p. 83-84).**

Después de que, en el 2011, el grupo armado independentista vasco ETA anunciara que dejaba las armas, numerosas organizaciones de paz han lanzado iniciativas para reconciliar, o cuanto menos despolarizar, a sectores de la población vasca. Mientras algunos lo impulsan a nivel político (p.e. en espacios de diálogo políticos, en cada municipio, con representantes de todas las fuerzas políticas con representación en cada municipio), muchas otros se han centrado en encuentros ciudadanos, a partir de medios artísticos, gastronómicos, escucha de testimonios de víctimas de varios bandos en escuelas y espacios públicos, etc.

- ✍ Cambiar el tema en el que ponemos la atención: Los actores que se benefician de la polarización tienen interés en mantener temas polarizadores en el discurso público. Estos temas a menudo están fuertemente vinculados con la identidad de las partes.

Para salirse de estos discursos polarizadores, no es recomendable intentar acercar posiciones entre personas polarizadas a través de un diálogo (ya sea un diálogo informal en el discurso público o un diálogo estructurado entre las partes) en que los actores comparten sus visiones sobre un hecho que les separa. Al contrario, en contextos de polarización excesiva es recomendable identificar y abordar temas que remiten a necesidades e intereses comunes.

La organización colombiana Mutante, promueve conversaciones a través de redes sociales (Instagram, Twitter i Facebook) de temas controvertidos. Se define como una “alternativa independiente para hacerle frente a la polarización, las noticias falsas, las tiranías del clic y las “agendas públicas” fabricadas por intereses privados.” Entre los temas de discusión que promueve, destacan el género, los derechos humanos, el medio ambiente y la salud mental. Aunque algunos de estos temas son más identitarios que otros, alguno (en especial la salud mental) es bien transversal y de interés común.

Ante el auge de partidos políticos de extrema derecha en Europa, que basan gran parte de su discurso en la polarización autóctonos/inmigrantes extranjeros, un tema altamente identitario, muchos periodistas recomiendan centrar sus preguntas a los líderes políticos de estas formaciones en cuestiones como sus propuestas para la educación, el transporte, la economía, u otros temas menos identitarios y que no refuerzan con las divisiones.

- ✍ **Cambiar nuestra propia posición (rol):** Una polarización fuerte entorno a un tema le otorga mucha visibilidad, hace que sea un tema muy presente, sensible e irracional. Estas características contribuyen al riesgo de que nos convirtamos en cabeza de turco al intentar intervenir en una situación de polarización de forma pública. Cuando una organización quiere despolarizar, no puede ser - ni ser percibida - como actor polarizador ni seguidor, y debe evitar posicionarse públicamente. Para reconstruir puentes en una sociedad muy polarizada, es importante desligarse del espacio más visible e implicarse desde un espacio más discreto, a veces incluso secreto. (Ver la **Herramienta 3.**)

Para cambiar la posición, es recomendable colocarse en un rol menos visible, evitar posicionarse públicamente a favor o en contra de acciones o discursos de unos y otros actores polarizadores. Y priorizar, en cambio, actuar desde una posición central y alejada del foco público.

- ✍ **Cambiar el tono (comunicación):** Uno de los efectos de la polarización es que se sustenta en un relato de buenos y malos, buscando mayores adeptos al propio **grupo** y cayendo en discursos moralizadores sobre quién hace las cosas bien y quién no.

La principal estrategia para cambiar el tono es mostrar curiosidad para entender a las partes, y centrar su comunicación en la **escucha** de las partes.

### **Herramienta 3. Identificación de actores silenciosos para despolarizar**



**Fuente:** Brandsma, 2020, p. 37.

Para aplicar esta herramienta, que facilita algunos de los factores de cambio –el de cambiar el actor y cambiar la posición– es útil seguir los siguientes pasos, de preferencia con la participación de personas con visiones distintas:

1. Para empezar, acotando el contexto, es necesario clarificar sobre qué polarización se va a trabajar, ya que en algunos contextos las divisiones (cleavages) se superponen, pero en otros no. Un ejemplo de ese segundo caso es que en un contexto haya una polarización izquierda-derecha y otra polarización entre personas a favor o en contra de la implantación de una industria en la comunidad, y que las personas que participan en estos polos no se correspondan. Por ello lo primero es identificar cuál es la polarización más relevante o influyente para el caso que se quiere abordar.
2. Para aplicar el factor de cambio de “cambiar el actor” hay que identificar cuáles son los actores polarizadores, seguidores y silenciosos del contexto en el que queremos trabajar, siguiendo el esquema de la **Herramienta 3**. Una vez identificados los silenciosos, pensar de qué formas reforzar su rol.
3. Para aplicar el factor de cambio de “cambiar de posición”, valorar en qué espacio del gráfico nos posicionamos nosotros como persona, colectivo u organización. Es importante tener en cuenta que, siempre que se respete la dignidad de las personas, todas las posiciones son lícitas, pero que cuando una persona o colectivo está teniendo un rol posicionado (polarizador o seguidor), no tiene el rol adecuado para fomentar la despolarización. Valorar entonces si vuestra posición pública es adecuada o no para el tipo de función (activista o despolarizadora) que queréis cumplir en la comunidad.

## ¿Dónde saber más?

- ▣ **Brandsma, B. (2020).** *Polarización. Una mirada a la dinámica de pensamiento «nosotros versus ellos»* (Barcelona). [https://www.icip.cat/wp-content/uploads/2021/01/EINES26\\_PDF\\_CAST.pdf](https://www.icip.cat/wp-content/uploads/2021/01/EINES26_PDF_CAST.pdf)



# 5

# Redes inclusivas

## ¿De qué estamos hablando?

El mediador de conflictos John Paul Lederach destaca que el trabajo de construir la paz requiere “la capacidad de personas individuales y comunidades de imaginarse a sí mismas en una red de relaciones, incluso con sus Enemigos” (Lederach, 2007: 69). En efecto, tanto en el campo de la transformación de conflictos, como en el campo del trabajo comunitario es esencial conocer y reforzar las relaciones entre personas, y que éstas sean lo más diversas posible.

En contextos en que estas relaciones están quebradas por fracturas sociales, es habitual que los grupos en los que se organiza la sociedad sean crecientemente homogéneos, e incluyan a personas y opiniones poco diversas. A falta de grupos heterogéneos e inclusivos, es importante velar por que alguna relación, y/o alguna red de la que forman partes las organizaciones si sean inclusivas. El trabajo comunitario puede trabajar en este sentido para reforzar la red de relaciones entre personas y organizaciones, y cuidar así de las relaciones sociales.

De acuerdo con la visión de J.P. Lederach, se puede entender por grupos o **redes inclusivas**, unos espacios de relación que incluyen a personas o grupos con valores, intereses y necesidades distintas a las de la propia persona o grupo.

Conseguir grupos inclusivos requiere ver la realidad de una forma compleja, no dual. Por ello, esta actividad invita a ver las diferentes divisiones sociales en su diversidad, como oportunidad también para identificar la conexión en otros ámbitos.

**En Hondarribia, País Vasco español, un desfile en las calles ha dividido a la población. El tradicional desfile del Alarde se había celebrado históricamente con roles diferenciados (hombres de soldado y mujeres de cantineras), hasta que uno de los grupos del desfile, la compañía Jaizkibel, propuso que mujeres también desfilaran como soldados. Ante tal propuesta, se conformaron posiciones opuestas, como Tradición/Inclusividad de las mujeres, Derecho de las mujeres a desfilan como hombres/Antimilitarismo, que generaban espacios de encuentro diferentes a la gran división pre-existente Nacionalismo vasco/Nacionalismo español y que abrió oportunidades para conectar a diferentes sectores de la sociedad.**

**Aunque los desacuerdos respecto a los roles en el desfile siguen generando una fuerte polarización y todavía requiere esfuerzos de diálogo y mediación, es también una oportunidad para aprovechar los espacios de coincidencia de opinión que conforman grupos distintos a los marcados por el conflicto vasco.**

En el trabajo comunitario, y especialmente si implica un diagnóstico participativo, un proceso de toma de decisiones conjunta o un diálogo, la composición diversa del grupo es esencial para que sus resultados sean significativos. En ocasiones – y muy especialmente en contextos de polarización o conflicto social acusado – componer estos grupos puede requerir meses, tanto para identificar a las personas deseadas en toda su diversidad, como para generar el clima de confianza suficiente para que personas que de otra manera tal vez no trabajarían juntas, se apunten a participar de una iniciativa comunitaria. Aún así, esta inversión de tiempo inicial es muy necesaria.

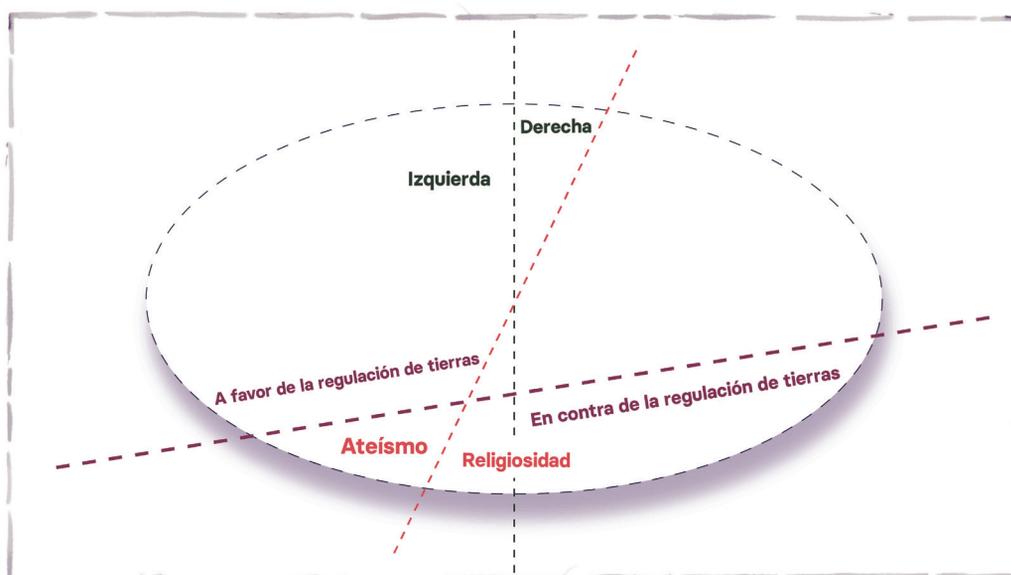
## ¿Para qué nos es útil?

Esta herramienta es especialmente útil a la hora de conformar grupos, o de hilar redes de relaciones que sean diversas, al inicio de una intervención, para asegurar la diversidad de los actores implicados.

Para aplicar esta herramienta, se propone seguir los siguientes pasos, a realizar en grupo:

1. Mediante una lluvia de ideas, **identificar las líneas de división en la sociedad**. Para no caer en un pensamiento excesivamente simplificador, ni complicar excesivamente el análisis, es conveniente hacer una lista de unas 4 o 5 divisiones sociales (*cleavages*). Algunas de estas divisiones sociales pueden estar relacionadas con ideologías o conciencia (izquierda/derecha, nacionalismo, feminismo/status quo, etc.), pertenencia a grupos sociales con una fuerte identidad de grupo (religión/ateísmo o confesión religión religiosa x/y), opciones políticas polarizadoras (a favor/en contra de una ley en concreto, a favor/en contra de la lucha armada o de una negociación de paz) u otras situaciones.
2. **Representar** en una hoja grande de papel **cómo se distribuyen estas fracturas sociales**. En algunos contextos muy polarizados, varias divisiones sociales pueden estar superpuestas. En otros contextos menos polarizados, estas divisiones pueden generar muchos espacios de encuentro o desencuentro diferentes.

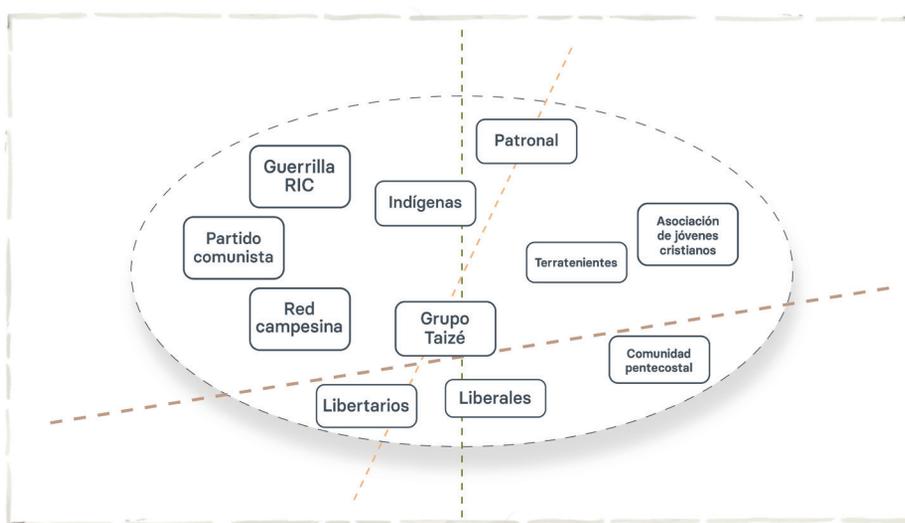
**Herramienta 4.** Ejemplo de ejercicio en el paso 2 (caso ficticio):



**Fuente:** Barbeito (2010).

3. **Identificar personas y/o agrupaciones** que se sitúen en las diferentes casillas creadas por la superposición de divisiones sociales.<sup>1</sup> En el caso de organizaciones o personas que sean diversas (diversidad de opiniones o conciencia en el grupo) o ambiguas (si posicionamiento conocido al respecto sobre algunas de las divisiones sociales identificadas) se puede ubicar el actor encima de la línea de división.

**Herramienta 5.** Ejercicio en el paso 3 (caso ficticio):



**Fuente:** Barbeito (2010).

4. Prever estrategias para **vincular a las personas y los grupos identificados en nuestras acciones comunitarias**. A menudo puede ser tan sencillo como visitar a la persona, presentarle el proyecto, generando confianza desde la interacción **personal**, con el tiempo que requiera.

Para valorar la diversidad de un grupo o red, algunas organizaciones valoran los porcentajes de personas en función de su edad, género, orientación sexual, origen etno-cultural y diversidad funcional, comparando estos porcentajes con los porcentajes existentes en la sociedad.

Unos indicadores de representatividad parecidos pueden establecerse en función de las divisiones sociales, pero, a falta de conseguir una proporcionalidad parecida a la real, es suficiente con tener una persona de cada superficie marcada por el gráfico. El indicador de evaluación aquí, por tanto, es comprobar que en un grupo o una red participan personas de cada sector del mapa de divisores.

## ¿Dónde saber más?

▣ **Lederach, John Paul (2007).** *La imaginación moral*. El arte y el alma de la construcción de paz. Gernika-Gogoratuz.

<sup>1</sup> John Paul Lederach distingue el tejido de redes vertical (comunidades locales, líderes intermedios y dirigentes) del horizontal (entre personas y grupos de distintas opiniones políticas, religión, origen étnico o cultural, etc). Este ejercicio, que se centra en el trabajo comunitario, aspira principalmente a tejer redes horizontales, no necesariamente verticales (aunque no limita a personas que tomen decisiones).



# 6

# Provencción de grupo

## ¿De qué estamos hablando?

La “provención” es un proceso planificado de articulación entre personas para favorecer relaciones constructivas en el seno de un grupo o de una comunidad.

Su objetivo es reforzar las competencias individuales de las personas (autoconocimiento, autoestima, autoconfianza, comunicación efectiva y empática, cooperación), y también la relación entre éstas (confianza, estima, etc.) para facilitar el trabajo conjunto y favorecer que, en caso de que surja un conflicto en el grupo, éste esté mejor preparado para afrontar el conflicto de forma constructiva. En este sentido, es importante aplicarlo en el momento de la creación de un grupo, pero se puede mantener durante todo el proceso de trabajo conjunto.

El término **provención** (con “o”), acuñado por primera vez por John W. Burton, fue trasladado al campo de la educación para la paz y la transformación de conflictos en grupos y comunidades en los años ‘90 por Rafael Grasa y muy especialmente Paco Cascón que lo convirtió en una herramienta de fácil aplicación, y útil para el trabajo comunitario.

La provención se aplica de forma gradual – por ello la herramienta en sí se denomina la “*escalera de provención*”, resaltando que está compuesta de peldaños que marcan los pasos a seguir para reforzar las habilidades personales y colectivas. Implica promover medidas para fortalecer el grupo, y también para establecer una cultura no-violenta en las prácticas de los grupos.

**Imagen 1. Peldaños de la escalera de provención y resultados esperados al aplicarla**



**Fuente:** Caireta y Barrientos, (2021, p.60), basado en Cascón, (2001, p. 15).

Los principales peldaños de la escalera de provención son:

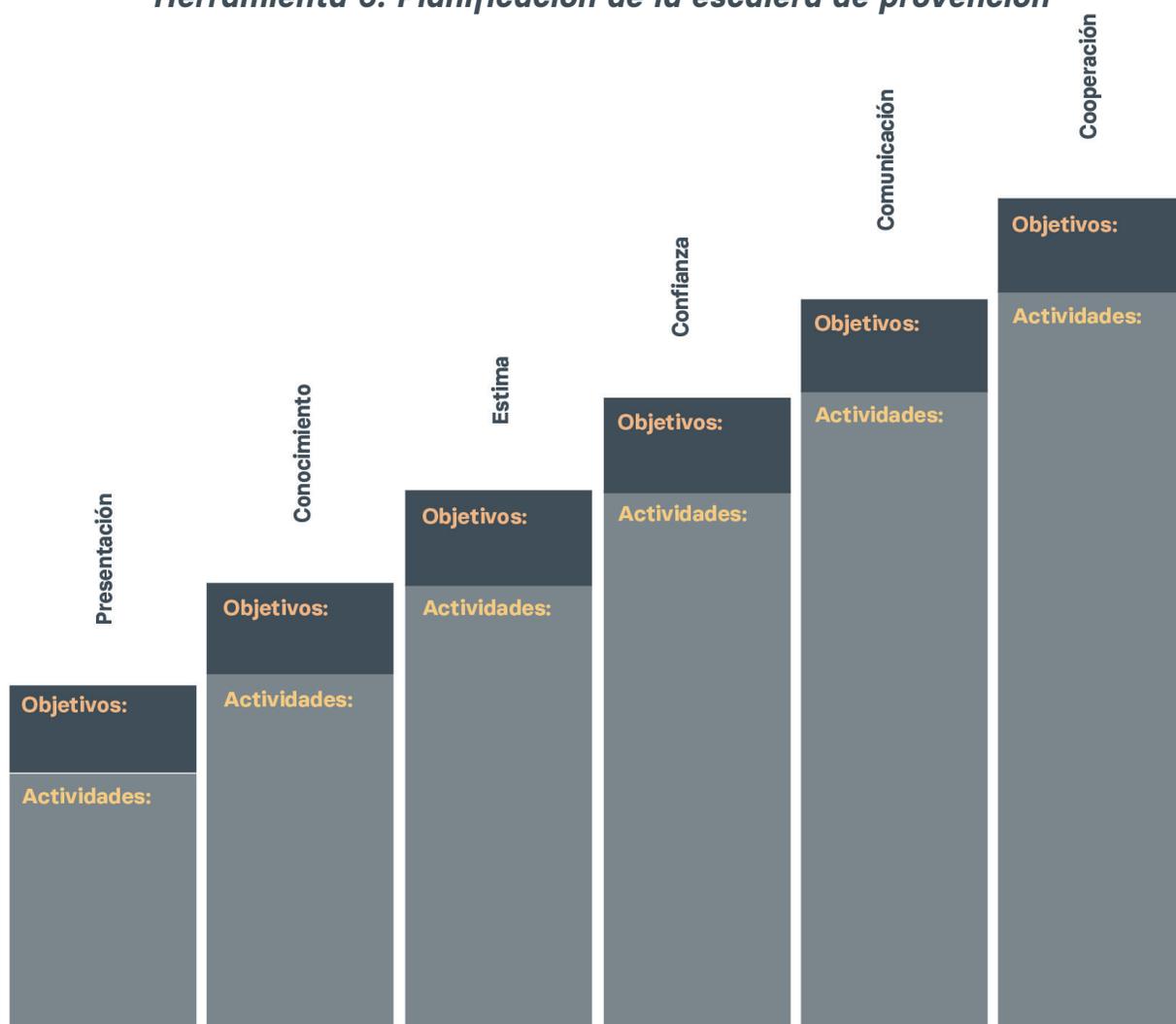
- ✍ La **presentación**: Como primer paso de la escalera, consiste en intercambiar la información más básica de las personas y del espacio en el que se va a participar. “La presentación permite crear un clima de cordialidad desde el primer momento, cosa que, aparte de fomentar la participación, sobre todo de las personas más reservadas, facilita construir un buen acuerdo de objetivos y funcionamiento”. (Caireta et al., 2021, p. 9)
- ✍ El **conocimiento**: Implica el autoconocimiento (cuáles son las necesidades que nos son más esenciales, qué cosas nos hacen enfadar, qué espero de las relaciones) y el conocimiento de las demás personas del grupo. Se puede considerar que este paso está superado cuando las personas del grupo son capaces de encontrar intereses o valores en común con cada una de las personas del grupo, de forma que podamos reconocernos en lo que nos acerca más que en lo de nos distancia.
- ✍ La **confianza** en nosotras mismas y en el grupo, para poder relacionarse desde el reconocimiento y expresarse con sinceridad. La confianza es un proceso que debe construirse poco a poco, a partir del intercambio, demostrando que somos confiables y que a la vez confiamos en la(s) otra(s) persona(s).
- ✍ La **estima** también tiene una doble dimensión, hacia sí mismo (autoestima) y hacia las demás personas (expresar valoraciones positivas de las demás personas y de sus acciones).
- ✍ La **comunicación** basada en la comprensión, una escucha de las demás personas con voluntad de comprender desde qué posición y valores habla, y que nos permita comprender sus argumentos, aunque no estemos de acuerdo con éstos. Además de la escucha, implica también saber expresarse con asertividad: decir lo que se necesita de forma clara, concreta y sin juicios, sin transigir, y de forma tranquila para que la otra persona no se sienta agredida.
- ✍ La **cooperación** busca fortalecer el trabajo conjunto, buscar los objetivos comunes, y reforzar las interdependencias y las habilidades de cada miembro de la comunidad para lograr estos objetivos.

## ¿Para qué nos es útil?

La presentación, el conocimiento, la confianza, la estima, la cooperación, la comunicación deben trabajarse de forma planificada, invirtiendo tiempo del grupo en cada peldaño de la escalera de forma progresiva, y volviendo atrás si se detecta que algún paso merece ser reforzado.

Una herramienta útil es planificar cómo aplicar la escalera de prevención en cada uno de sus peldaños (**Herramienta 4**):

### Herramienta 6. Planificación de la escalera de provención



**Fuente:** Escola de Cultura de Pau, 2014a, p.5.

Para ello, las personas que coordinen un proyecto pueden seguir los siguientes pasos:

1. **Definir** qué **objetivos** se persigue en cada uno de los peldaños.
2. **Concretar mediante qué actividades** se promoverán los objetivos previstos. Se pueden programar, por ejemplo, juegos y actividades de educación popular que permitan abordar cada uno de los peldaños ver en el apartado dónde saber más referencias para este tipo de actividades), pero también se puede abordar de otras formas, como visitando los espacios de cada organización de la comunidad (conocimiento), espacios informales de refrigerio para romper el hielo (conocimiento), establecer redes de “amigos invisibles” (estima), actividades conjuntas como pintar el local de una de las organizaciones participantes (cooperación). Calendarizar estas actividades en el funcionamiento del grupo, permitiendo una cierta flexibilidad para retroceder en caso necesario: Si bien los peldaños tienen que abordarse por orden, puede ser necesario volver atrás en alguno de los pasos antes de seguir avanzando.

## ¿Dónde saber más?

### Materiales en los que se explica la herramienta de provención:

- ☐ **Caireta, M., Boada, E. y Barbeito, C.; (2021).** *La escalera de la provención. Guía práctica para abordar el conflicto con perspectiva género en el aula universitaria.* Escola de Cultura de Pau.
- ☐ **Escola de Cultura de Pau (2014).** *Avanzar en la Provención. Transformar el conflicto en la ciudad - Herramienta nº3.* <https://escolapau.uab.cat/municipiosypaz/municipis/Ficha03.pdf>

### Recursos con ejercicios prácticos para aplicar la provención:

- ☐ **Beristain, C. i Cascón, P. (2000).** *Alternativa del juego I. Juegos y dinámicas de educación para la paz.* La Catarata eds. (año de publicación del libro original; 1986).
- ☐ **Seminario de Educación para la paz (1990).** *La alternativa del juego II: Juegos y dinámicas de educación para la paz.* La Catarata eds.
- ☐ **Educarueca:** <https://www.educarueca.org/>
- ☐ **Escola de Cultura de Pau: Juegos y dinámicas de prevención.** <https://escolapau.uab.cat/provencion/>



# 7

## Deconstruir la imagen del enemigo



## ¿De qué estamos hablando?

La imagen del enemigo es una representación distorsionada del Otro, originada por el hecho de sentir que esa persona o grupo, percibido como diferente, amenaza nuestras necesidades y valores, y esto nos lleva a discriminarlo, excluirlo, o incluso a eliminarlo.

Toda persona tiene una serie de necesidades: biológicas, de autonomía, de seguridad, o relacionadas con la identidad o los valores. A veces puede sentir que un 'otro' (un grupo diferente del suyo) amenaza este sistema de necesidades y valores, y algunas condiciones personales (inseguridad, miedo a la diferencia, etc.) o del contexto (instrumentalización) la pueden predisponer a ver a los otros como enemigos.

La sensación de amenaza a nuestras necesidades es muy subjetiva. Ante una misma situación, una persona se puede sentir amenazada y otra no. Por ejemplo, un perro que se acerca corriendo hacia la dirección en la que estamos puede generar que una persona tenga ganas de abrazar al perro y otra huya de pavor (Mitschke & Mayrhofer, 2022, p. 4). Muchas veces, la sensación de amenaza o no viene tan condicionada por la situación en sí (un perro corriendo en nuestra dirección), sino por nuestras experiencias previas (con los perros) y el tipo de relación que tengamos con éste (me siento cercana a la naturaleza, adoro los animales, o bien no me gustan los perros/ animales).

La imagen del enemigo provoca **emociones** fuertes (como el miedo, la rabia o el odio), **percepciones** (estereotipos o prejuicios), y **reacciones de grupo**, dentro del propio grupo (*endogrupo*) y respecto al grupo del que siento que no formo parte (*exogrupo*) (alejamiento progresivo entre un grupo y el otro) que, a su vez, refuerzan la imagen del enemigo, creando un círculo vicioso de sentimiento de amenaza respecto al otro diferente. Estas reacciones incrementan la desconfianza y la polarización entre las partes y pueden, en el peor de los casos, conducir a ejercer la violencia, dificultando así que los conflictos se resuelvan de forma constructiva.

## ¿Para qué nos es útil?

Dado que la imagen del enemigo se sustenta en unas fuertes percepciones identitarias entre grupos, una forma de trabajarla es a nivel de identidad.

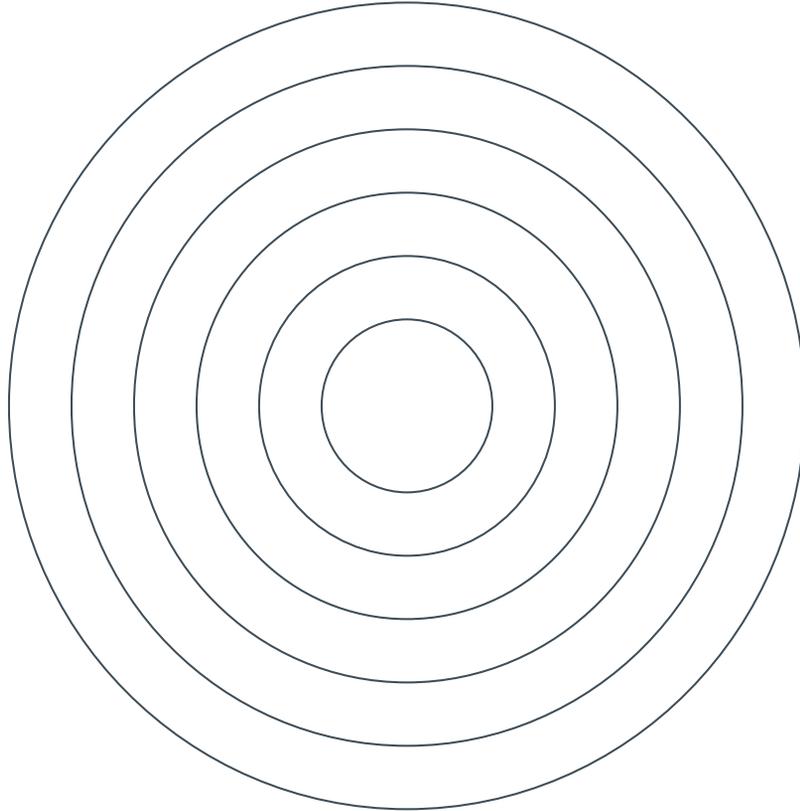
Una herramienta, para trabajarlo desde la dimensión personal, es hacer un análisis de las capas que conforman la identidad, y así poder reconocer una identidad múltiple y encontrar más fácilmente puntos en común con aquellas personas que vemos como “las otras”. Esta actividad es especialmente útil para ser aplicada en grupos diversos, pero puede ser aplicada en grupos homogéneos también, siempre que se reconozca explícitamente esa falta de diversidad.

3. Individualmente, cada persona debe **identificar sus posibles pertenencias vinculadas a diferentes categorías de la identidad** (relaciones familiares, personalidad, aficiones, grupos a los que pertenecemos, gustos, creencias, etc.). y ordenarlas de menos (capas externas) a más importantes para cada cual, de acuerdo con el dibujo.



**Fuente:** Adaptado de Barbero et al (2005)

### **Herramienta 7. Identificación de las propias capas de identidad**



**Fuente:** Consejo de Europa (1995).

4. Seguidamente **comentar en grupo qué capas identitarias tiene cada persona** del grupo (dado que tal vez no todo el mundo quiera o pueda compartir todas sus identidades, es importante recordar a las participantes que no tienen que explicar todas sus capas, sino solo aquellas que quieran compartir). Dicho eso, cada persona debe compartir qué capas tiene y quiere compartir con los demás, y **comparar qué puntos en común tenemos con personas del grupo**, y especialmente las más insospechadas.

## ¿Dónde saber más?

- ▣ **Barbero, Alicia (et al. (2005).** *(Deconstruir) la imagen del enemigo*. Escola de Cultura de Pau. <https://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/publicacion013e.pdf>



**8**

# **Diálogo y Comunicación No Violenta**



## ¿De qué estamos hablando?

Se suele dar por hecho que para que las personas y las comunidades se entiendan entre ellas, el diálogo es un instrumento fundamental. El **diálogo** es aquella conversación o discusión entre dos personas o grupos con argumentaciones diferenciadas, que reconoce los fundamentos de las opiniones del otro desde la escucha, la empatía y la predisposición a enriquecer la propia opinión con nuevas visiones. El diálogo se distingue del **debate**, una conversación o discusión entre dos personas o grupos con argumentaciones diferentes, a menudo percibidas como opuestas, con intención de reafirmar el propio posicionamiento y convencer a la otra parte (estructura competitiva). Así, el diálogo se distingue del debate en sus objetivos, su forma y sus efectos:

**Tabla 3. Diferencias entre debate y diálogo**

	DEBATE	DIÁLOGO
<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ Demostrar que tengo la razón.</li> <li>✎ Demostrar que sé argumentar.</li> <li>✎ Convencer al otro.</li> <li>✎ Ganar el debate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ Ampliar puntos de vista.</li> <li>✎ Construir pensamiento.</li> <li>✎ Comprender al otro.</li> </ul>
<b>Formato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ Se defienden los propios argumentos como verdades absolutas.</li> <li>✎ Es competitivo: los participantes intentan encontrar errores argumentativos para demostrar que el otro lado se equivoca.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ Se reconoce que las “verdades” son parciales.</li> <li>✎ Es colaborativo: escucha al otro con voluntad de comprender y de encontrar puntos en común.</li> </ul>
<b>Efecto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ Polariza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ Favorece la comprensión</li> </ul>

**Fuente:** Adaptado de Caireta y Barbeito (2019, p. 8) y de Common Ground Institute (2016, p.7-8).

El diálogo puede tomar un formato más o menos estructurado, desde un círculo (ver “Círculos de paz y mediación comunitaria”), en el que se pauta tanto las preguntas como el formato, a una conversación informal, siempre que las partes tengan voluntad y actitud de entender a las demás personas.

El diálogo requiere de voluntad de comprensión, curiosidad sobre las demás personas y las bases de sus valores y opiniones, y la escucha empática. Una herramienta esencial para la escucha empática es la **comunicación no violenta** también llamada comunicación empática.

La Comunicación No Violenta (o CNV), tal como la define su autor más reconocido, es “un enfoque específico de la comunicación - hablar y escuchar - que nos lleva a darnos a los demás de todo corazón, a conectar con nosotros mismos y con otras personas de manera que aflore nuestra compasión natural.” (Rosenberg, 2011, p.18). La CNV propone una fórmula para expresarse – y escuchar a la otra persona – que parte de un cambio total de perspectiva, dado que evita acusar a la otra persona de nada, sino que se centra en sí mismo/a y se expresa en primera persona (yo-mensaje).

## ¿Para qué nos es útil?

Como explica la tabla 3, los objetivos del diálogo pueden ser ampliar los propios puntos de vista, contribuir a ampliar la mirada, matizar, profundizar en el ejercicio del pensamiento, y/o comprender al otro. El diálogo, por tanto, en principio no tiene como objetivo ni convencer a la otra persona de nada, ni llegar a tomar decisiones sobre algún tema o conflicto a resolver.

**Algunos centros en diferentes partes del mundo se han especializado en la promoción del diálogo entre personas y comunidades que han padecido conflictos violentos, algunos de estos centros son el Centro Glencree para la Paz y la Reconciliación, en Irlanda, o el Centro Nansen para la Paz y el Diálogo de Noruega.**

**Aunque cada centro usa sus propias metodologías, en ambos casos parten de dedicar tiempo para generar confianza y partir desde la experiencia común de haber padecido con violencia para facilitar que las partes empaten entre ellas.**

Aunque a menudo se considera que el diálogo es una estrategia útil para acercar las posiciones de personas alejadas, éste no es efectivo en cualquier momento, ni entre cualquier actor. Cuando hay una confrontación muy fuerte, las partes suelen rechazar dialogar. Además, el contexto social adverso hace que los efectos de posibles diálogos sean poco profundos y duraderos. Por otro lado, un requisito para que haya un diálogo real es que las partes tengan una voluntad genuina de escuchar a la otra parte. Este requisito no suele darse entre personas polarizadoras. Por todo ello, en contextos de mucha confrontación, y/o con personas muy polarizadas, el diálogo suele tener un resultado muy limitado o incluso contraproducente.

Una vez se considera que el contexto cumple con las condiciones necesarias para que pueda darse un diálogo, es necesario que las metodologías usadas también sean las correctas. Una herramienta útil para expresarse en los diálogos es la CNV (ver también el capítulo 9 sobre Círculos de paz y mediación).



La herramienta de la comunicación no violenta sirve para: Explicar cuáles son las propias necesidades en un conflicto (habla); Entender cuáles son las necesidades de la otra parte en un conflicto (escucha); y – a diferencia del diálogo – buscar soluciones a un problema.

La Comunicación No Violenta se basa en cuatro principios que se aplican, tanto en la manera de expresar, como de escuchar: la observación de los hechos de la forma más objetiva posible, sin juicio y evitando generalizaciones; la expresión de los sentimientos que me generen estos hechos; la indagación de la necesidad cubierta o no cubierta que existe detrás de estos sentimientos; y una petición de cambio.

En la Comunicación No Violenta es importante comunicar bien los mensajes, pero más importante aún es la escucha de la otra persona, así que cada uno de estos pasos debe seguirse en la propia expresión, pero también formulando las preguntas adecuadas para que la otra persona pueda expresarse siguiendo estos cuatro principios:

- 5. Observación sin juicio:** Con el fin de dialogar para comprenderse o resolver una situación de conflicto, es necesario, en primer lugar, tener una visión general de lo que ha sucedido. Generalmente, los hechos son vistos de manera muy distinta por cada una de las partes. Algunas personas recordarán unos hechos concretos, mientras que otras recordarán unos hechos distintos. O bien, aun reconociendo las mismas situaciones, éstas sean recordadas o interpretadas de forma muy diferente.

Si en una discusión se describen los hechos con alguna evaluación o juicio, es probable que la otra persona lo perciba como una crítica o un ataque personal. Generalizar, aplicar argumentos originados en otros contextos o con otras personas, también dificulta la transmisión de los mensajes. Para la observación sin juicio, la comunicación no violenta recomienda evitar todo tipo de interpretaciones, valoraciones y acusaciones y centrarse en describir los hechos de la manera más concreta y objetiva posible.
- 6. Expresión de los sentimientos:** La CNV recomienda identificar y compartir los propios sentimientos con la otra parte con la que estamos dialogando. Igual que con la observación, la expresión de sentimientos tiene que rehuir elementos de interpretación o evaluación: no es lo mismo que decir, “*Estoy rabiosa*” (lo que implica un sentimiento propio), que “*Me siento ignorado* (que implica la interpretación de que la otra persona nos está ignorando a conciencia). La expresión de sentimientos sólo debe hacer referencia a sí mismo/a, sin implicar a las demás personas. La CNV distingue los sentimientos que surgen cuando tenemos una necesidad satisfecha (sentirse aliviado, cómoda, apasionado, expansiva, fuerte, realizado, viva, etc.), y los que aparecen cuando no tenemos necesidad cubierta (sentirse abatido, avergonzada, desconcertado, herida, inferior, paralizado, rencorosa, etc.). Nuestros sentimientos son la parte visible de una necesidad propia satisfecha o insatisfecha.
- 7. Indagación de las necesidades:** Para que el diálogo facilite la comprensión de las personas, es útil indagar en cuáles son los valores o las necesidades que están en la base de las visiones de cada persona. La CNV invita a las partes a identificar sus necesidades insatisfechas. Reconocer y explicar nuestras necesidades requiere asumir la responsabilidad de nuestros sentimientos y necesidades. Debe tenerse en cuenta que, para expresar las necesidades, es imprescindible hacer referencia a uno mismo (“*necesito atención/autonomía*”), y no proyectar sobre los demás las propias necesidades (“*necesito que vos hagas/que vos dejes de hacer*”).
- 8. Petición de cambio:** Finalmente, con el fin de ser capaz de encontrar una solución al conflicto, y una vez que hemos identificado las necesidades, es el momento de explicitar cuáles son las demandas que se pueden cumplir para satisfacer estas necesidades y, de esta manera, resolver el conflicto.

Las propuestas o peticiones de cambio deben ser en positivo (“*Me gustaría que hicieras*”, en vez de “*Me gustaría que dejaras de hacer*”), lo más concretas posible, y, a diferencia de las exigencias, deben poder aceptar un no, o una contrapropuesta por respuesta.

Estos cuatro pasos deben hacerse explícitos en este mismo orden cada vez que se quiera poner en práctica una comunicación no violenta.

### **Herramienta 8. Estructura de la Comunicación Noviolenta**

<b>Expresión</b>	<b>Fase</b>
Cuando sucede..., cuando veo que...	<b>Observación</b> sin juicio
... me siento...	Expresión del <b>sentimiento</b>
...porque necesito..., ...porque mi necesidad de... no está cubierta...	Indagación de la <b>necesidad</b>
... y me gustaría que..., ... y pediría que...	<b>Petición</b> (que no implique una exigencia)

**Fuente:** adaptado de Rosenberg, Marshal (2006).

A pesar de la sencillez de la fórmula, en momentos de discusión puede no ser fácil aplicarla, por lo que es recomendable practicar esta forma de comunicación cuando todavía no existe ningún conflicto en el grupo.

Más allá de la fórmula para verbalizar las necesidades, y para ayudar a las demás personas a explicar estos cuatro contenidos – observación, sentimiento, necesidad y petición – la comunicación no violenta tiene muchos niveles de profundidad, y permite practicar la observación sin juicio, la escucha empática, las preguntas no culpabilizadoras, etc.

## ¿Dónde saber más?

- ☐ **Discrepancia Bienvenida:** Caireta, M.; Barbeito, C. (2019). *Discrepancia Bienvenida*. Guía Pedagógica para el diálogo controvertido en el aula. Escola de Cultura de Pau. <https://escolapau.uab.cat/materiales-didacticos-2/discrepanciabienvendida/>
- ☐ **Rosenberg, Marshall (2006).** *Comunicación no violenta: Un lenguaje de vida*. Gran Aldea.
- ☐ **Inventario de sentimientos y necesidades de CNV (s.f.).** *Asociación para la Comunicación Noviolenta de España*.
- ☐ **Van Stappen, Anne (2010).** *Cuaderno de ejercicios de comunicación no violenta*. Bernex: Editions Jouvence.
- ☐ **Grande, Norunn; Seehausen, Christiane (2008)** *Manual Nansen para facilitadores de diálogo y transformación de conflictos*. Nansen Centre For Peace and Dialogue.



# 9

# Círculos de paz y mediación comunitaria

## ¿De qué estamos hablando?

En cualquier comunidad, como lugar donde personas diferentes conviven juntas, emergen conflictos que afectan a las relaciones y vínculos. Toda comunidad tiene el reto de dotarse de estrategias y recursos para transformar los conflictos en oportunidades que le permitan fortalecerse y evolucionar. Los círculos de paz y la mediación son herramientas para ello.

Los círculos son una forma de relacionarse en un grupo que promueve el empoderamiento individual y colectivo, pues, como indica Pranis (s.f.), “los círculos constituyen espacios privilegiados para la comunicación, por propiciar una comunicación directa, inmediata, eficaz, igualitaria, sobre todo humana” (Pranis, s.f.), con ello generan respeto, reconocimiento, sentido de pertenencia y reciprocidad. Éstos nacen de diferentes tradiciones de comunidades originarias en distintas partes del mundo.

En el círculo todas somos iguales, a la misma distancia del centro, sin principio ni fin y en equilibrio. Se crea el espacio y las condiciones para la escucha profunda, transformadora de relaciones y conflictos. Es una estructura que nos pone en conexión, entre nosotras y con lo que nos envuelve y rodea, evidenciando la comunidad como sistema, creando un sentimiento de unidad.

La práctica de **círculos de diálogo** se conoce también como una de las herramientas de las **prácticas restaurativas**. Son constituidas por una serie de prácticas metodológicamente estructuradas y dirigidas a crear y fortalecer vínculos, antes y después del conflicto. Éstas tienen una característica que las hace un recurso especialmente valioso: buscan la transformación del conflicto a partir de la participación de toda la comunidad o del grupo al que afecta.

La **mediación comunitaria** es otro recurso para atender conflictos, donde las dos partes directamente afectadas, voluntariamente, piden a una tercera que les acompañe en un proceso de diálogo dirigido (la mediación), facilitándoles tomar las decisiones más óptimas para las dos partes.

La principal diferencia entre una y otra es que la mediación aborda los conflictos solo con las partes afectadas, los círculos lo hacen implicando a toda la comunidad afectada, pues entienden que el conflicto afecta indirectamente a la comunidad en la que ocurre y que ésta es la que puede dar la respuesta mejor y más reparadora.

## ¿Para qué nos es útil?

Ambas metodologías (círculos y mediación) son útiles para transformar conflictos de forma reparadora, abordando el problema, al mismo tiempo que atendiendo y cuidando a las personas.

Los círculos de paz, además, sirven para fortalecer la comunidad a través del diálogo, es decir, también se busca atender a la comunidad afectada, en caso de conflicto, o fortalecerla y cohesionarla. Los círculos para transformar conflictos buscan reparar los daños o perjuicios que haya podido ocasionar el conflicto tanto en la víctima como en el resto de personas que se sientan afectadas. Y no solo eso, sino que, al mismo tiempo, se busca reintegrar a las personas perpetradoras a la comunidad con la que tienen que seguir conviviendo.

A diferencia de un sistema punitivo, que pone el foco en castigar a quien perpetra el daño, las prácticas restaurativas ponen el foco en atender a las víctimas.



Hay distintos tipos de círculo según su objetivo: círculos de diálogo, de provención (para construir comunidad), de transformación de conflictos, de sanación (reparación de vínculos dañados), de apoyo (si alguien lo necesita), de toma de decisiones, de planificación, de celebración, etc. En conjunto les llamamos “círculos de paz” (Pranis).

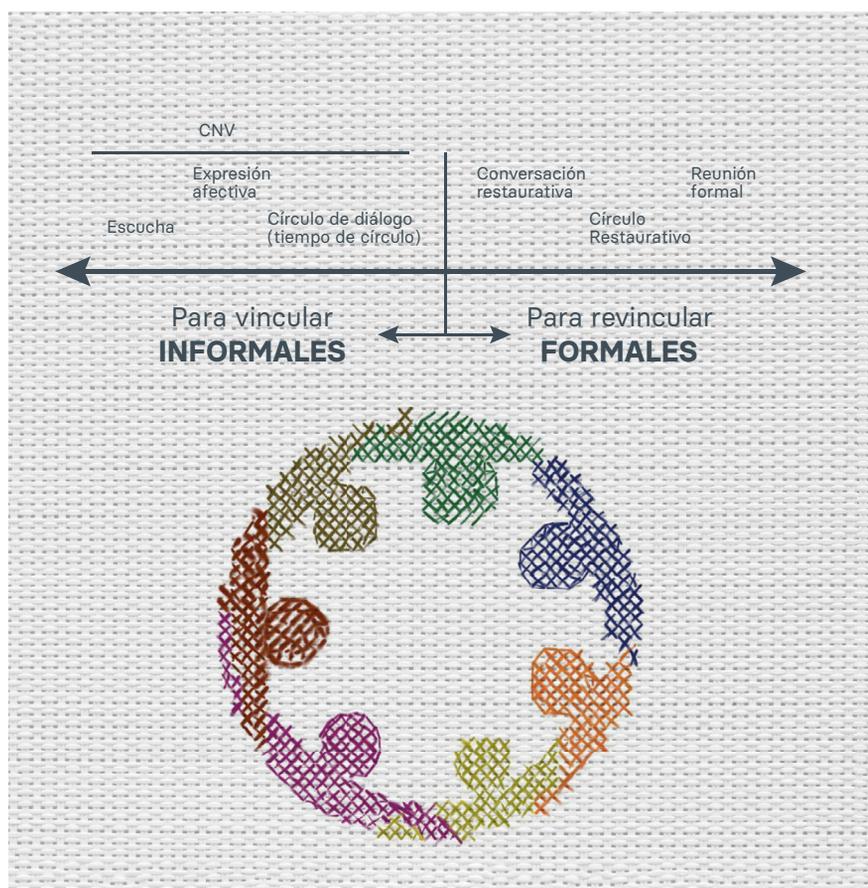
Se trata de crear una estructura, en el espacio, tiempo y metodología, que facilita que todas las personas tengan oportunidad de hablar y ser escuchadas, también facilita trabajar por consenso.

En el caso de los **círculos** el grupo explicita los valores que le guían y establece unos lineamientos (con los que todas se comprometen) que articulan el círculo en pro de lograr un objetivo común. Los círculos son cooperativos.

Hay distintos tipos de círculos:

- ✍ Los **proactivos**, círculos de diálogo en situaciones en las que todavía no ha habido crisis. Hablamos de círculos preventivos de diálogo.
- ✍ Los **reactivos**, círculos restaurativos posteriores a una situación de crisis, tensión, donde alguien ha recibido algún daño. Hablamos de dos metodologías: círculos restaurativos o reuniones restaurativas.

**Figura 4. Estrategias de las prácticas restaurativas**



**Fuente:** Elaboración propia.

Todos los círculos se constituyen de algunos elementos imprescindibles:

- ✍ Un grupo de personas de una misma comunidad situadas en círculo.
- ✍ Una o dos personas facilitadoras con la actitud y aptitud requerida para dirigir el círculo.
- ✍ Un objeto significativo que hace de palo de palabra.
- ✍ Unas normas, valores, lineamientos de diálogo consensuadas.

A partir de aquí, según la complejidad del círculo se introducen otros elementos como pre-círculo y post-círculo en caso de círculos reactivos, una ceremonia de inicio y de cierre, o un centro/altar para colocar en medio del círculo, entre otras.

Las pautas básicas comunes en cualquier círculo son:

- ✍ El objeto de palabra va pasando de una a otra persona.
- ✍ Habla quien tiene el objeto de la palabra.
- ✍ El resto escucha respetuosamente.
- ✍ Hablar es voluntario, quien tiene el objeto de palabra puede decidir estar en silencio o pasarlo.
- ✍ Se van haciendo rondas secuenciales o aleatorias.

En el caso de la **mediación**, los pasos son otros.

1. **La entrada:** La persona mediadora recopila el máximo de información sobre el conflicto y trabaja para clarificar y consensuar las normas. La mediación implica imparcialidad, confidencialidad, voluntariedad.
2. **Cuéntame:** Cada parte tiene un espacio para explicar qué pasó según su punto de vista. Le permite expresar su percepción – como lo ve -, y sus emociones – como se siente. La otra parte se compromete a escuchar. En caso de que se expresen de forma poco cuidadosa, la persona mediadora se encarga de repetirlo de manera que pueda ser escuchado por la otra parte en conflicto. Finalmente, permite a todas las partes recopilar información sobre el conflicto.
3. **Ubicarnos:** se busca avanzar en identificar el problema de fondo, aquello que es importante resolver, las necesidades e intereses que una y otra parte sienten amenazadas, a menudo muy lejos de las posturas cerradas y contrapuestas que inicialmente se expresan.
4. **Arreglar:** buscar la solución más óptima para cada situación. Para ello es importante usar la creatividad y mostrar flexibilidad, fluidez, originalidad y perseverancia.
5. **El acuerdo:** llegar a un acuerdo posible y que satisfaga a todas las partes. Si no se deberá retroceder en el proceso hasta donde haga falta.
6. **Verificación y evaluación de acuerdos:** se hace al cabo de un tiempo para comprobar los avances acordados y sus efectos en la transformación del conflicto.

## ¿Dónde saber más?

- ☐ **Canal de YouTube de Héctor Valle.**
- ☐ **Pranis, Kay (s.f.).** *Manual para facilitadores de círculos.*
- ☐ **Schmitz, Jean (s.f.).** *Prácticas restaurativas.*
- ☐ **Lederach Jonh Paul (1996).** *Mediación.* Documento 8. Gernika Gogoratz.



**10**

# Mecanismos de toma de decisiones

## ¿De qué estamos hablando?

Para que las decisiones tomadas en la comunidad sean sostenibles y tengan en cuenta las necesidades de todas las personas de la comunidad, es crucial que la toma de decisiones sea inclusiva: que incluya los puntos de vista de diferentes personas de la comunidad (sobre cómo asegurar la diversidad de un grupo, ver el apartado de “Redes inclusivas”), y que la forma de las reuniones de toma de decisión (incluyendo su preparación, su puesta en práctica y su seguimiento) faciliten, también, una toma de decisiones justa para todas las personas afectadas por el tema sobre el que se va a decidir.

En la toma de decisiones suelen considerarse tres grandes modelos:

- ✍ **La decisión individual:** en que una sola persona toma la decisión.
- ✍ **La decisión por mayoría:** en que las decisiones se toman en grupo, y todas las personas tiene un voto con el mismo peso, y se decide por la opción que obtiene más votos.
- ✍ **La decisión por consenso:** en que las decisiones también se toman en grupo, no a través del voto, sino explorando formas para que todo el mundo esté de acuerdo con la decisión final.

Cada modelo de toma de decisiones tiene pros y contras, relativas a la efectividad (la toma de decisiones individual es mucho más rápida que la decisión por mayoría y que la decisión por consenso), la sostenibilidad de las decisiones tomadas (las decisiones colectivas suelen ser mejor aceptadas y aplicadas a largo plazo que las individuales), la inclusividad (cuantas más voces se escuchan en la toma de decisiones previa a formular opciones a votar, mejor definidas estarán las opciones propuestas), etc.

Es importante, por tanto, que en cada decisión a tomar se valore si requiere un tipo de decisión u otra, en función de su importancia (para decisiones poco determinantes, puede tener sentido optar por decisiones individuales).

En cuanto a la inclusividad de los espacios de toma de decisión, es relevante tener en cuenta que, más allá de la forma en que se tomen las decisiones, existen numerosos factores intangibles que condicionan la representación de todas las voces: algunas tienen que ver con el rango de las personas (características de cada persona que hace que tengan mayor o menor poder dentro de un grupo), con la representatividad de las participantes, la existencia de conflictos previos, etc. (ver **Tabla 4**).



**Tabla 4. Factores e indicaciones para mejorar la representatividad de las personas en la toma de decisiones**

Factores que condicionan la representatividad	Indicaciones para mejorar la representatividad
Características personales: género, edad, ideología, clase social, etc.	Garantizar una representación diversa: representación femenina, de un espectro amplio de edades, ideologías, religiones, comunidades originarias y no, etc. Garantizar que, dentro de todas estas diversidades, las personas de diferentes rangos dispongan del mismo tiempo para hablar y que sean escuchadas, etc. Contrarrestar actitudes de arrogancia, de juicio o de timidez, etc.
Cultura oral y escrita	Procurar que todo el mundo entienda lo que se dice o la documentación remitida, y que todo el mundo puede expresarse (p.e. parafraseando a las personas que tienen más dificultad de expresión y su voz quede mejor recogida, dándoles más tiempo de intervención), aún con la diversidad de idiomas, el analfabetismo, etc.
Representatividad	Garantizar que quienes participan e influyen en la decisión son verdaderos representantes del colectivo por el que hablan.
Exclusión social o incapacidad organizativa	Garantizar la representatividad de los colectivos que no tienen posibilidad de organizarse de manera autónoma (pueden ser ejemplos de estos colectivos niños y niñas; los desamparados, personas que están dispersas en el espacio físico (diferentes veredas mal comunicadas, etc.).
Conflictos no resueltos	Aunque no aparezcan manifestados de manera explícita pueden condicionar las relaciones y la participación de algunos de los actores.

**Fuente:** Adaptado de Escola de Cultura de Pau (2014b, p.2).

Velar por un sistema de toma de decisiones adecuado, así como tomar medidas para garantizar la representatividad de todas las voces relevantes es necesario para que las decisiones sean inclusivas. Para que una toma de decisiones sea realmente democrática, es importante tener en cuenta los puntos de vista de las minorías.

En una intervención de la organización International Rescue Committee en un país de África Occidental, observaron que los mecanismos tradicionales de toma de decisiones locales no eran inclusivos. La tradición local era que las personas más mayores de las comunidades se reunían debajo del “Arbre à palabres” (árbol de palabras) para discutir los problemas de la comunidad y decidir formas de abordarlos. Sin embargo, como observó esta ONG, este mecanismo tradicional excluía a jóvenes, mujeres, y, en algunos casos, ciertas minorías étnicas.

Ante esta situación, la ONG se encontró ante el dilema de utilizar los mecanismos tradicionales, que no les parecían suficientemente inclusivos, o generar estructuras nuevas, diferentes de las tradicionales en la comunidad, y que podían ser rechazadas por la comunidad al no respetar la tradición local. La ONG decidió que su proyecto crearía una estructura de toma de decisiones alternativa a la tradicional, pero empezando por dialogar con los ancianos que participaban del mecanismo del Árbol de palabras, reconociendo su rol y su legitimidad, y explicando el razonamiento de porqué se utilizaría un mecanismo distinto al pre-existente en la comunidad durante la duración de su proyecto.

## ¿Para qué nos es útil?

A la hora de planificar las reuniones y asambleas en la comunidad, para garantizar la mayor representatividad posible de las ideas. La diversidad de las personas participantes facilita que las decisiones tomadas tengan en cuenta las necesidades y los puntos de vista de todas las personas que van a gozar o padecer de las consecuencias de una decisión en la comunidad.

### *Lista de control para reuniones más inclusivas*

Tareas	✍ <b>ACLARACIÓN</b> de los contenidos.	✍ <b>CONTROL</b> del procedimiento. Pretende incentivar la participación y mantener el orden. Requiere “directividad” en la forma y “no directividad” en el fondo.	✍ <b>DISTENSIÓN</b> entre las personas. Persigue la clarificación de los procesos y su facilitación. Trata de reducir las tensiones.
--------	--	--	--



<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Preparación previa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♡ Garantizar que todas las personas disponen de la información previa necesaria sobre los temas a tratar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♡ Proporcionar una fecha y lugar apropiados.</li> <li>♡ Proporcionar una metodología adecuada a los objetivos, colectivos y circunstancias de la reunión.</li> <li>♡ Procurar que la información sobre la reunión llegue a todas las partes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♡ Buscar maneras de reducir la tensión entre las distintas partes con el fin de garantizar las mejores condiciones para que esta se pueda llevar a cabo: hablar con las partes que así lo requieran, clarificar el proceso, escuchar a las personas implicadas y recoger las preocupaciones, intereses, demandas, etc.</li> </ul>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Durante la reunión</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ <b>Definir correctamente el tema y/u objetivos</b></li> <li>♡ Presenta los objetivos</li> <li>♡ Permite y/o pide «feedback» para verificar su comprensión y aceptación.</li> <li>♡ Después de cualquier otra intervención, permite solicitar feedback para comprobar si existe acuerdo o desacuerdo.</li> <li>✎ <b>Vencer las dificultades de comunicación.</b></li> <li>♡ Comprueba que el significado de los términos es el mismo para todas las partes.</li> <li>♡ Elimina el vocabulario equívoco o polivalente.</li> <li>♡ Presta atención a la expresión no verbal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ <b>Facilitar la participación</b></li> <li>♡ Permite establecer y mantener el orden de los turnos de intervención.</li> <li>♡ Invita a participar en el momento oportuno.</li> <li>♡ Distribuye el tiempo de manera equitativa.</li> <li>♡ Refrena a los más habladores, con la intención que intervengan menos tiempo y de manera menos recurrente.</li> <li>✎ <b>Facilitar la expresión:</b></li> <li>♡ Acoge por igual todas las opiniones.</li> <li>♡ En grandes grupos prevé dinámicas que permitan que todos los implicados se puedan expresar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ <b>Crear un clima adecuado</b></li> <li>♡ Motiva a cada participante permitiendo que este sea escuchado y que exprese su opinión.</li> <li>♡ Procura inculcar un espíritu de cooperación, de equipo y de camaradería.</li> <li>♡ Facilita el sentido del humor, así como la seriedad.</li> <li>✎ <b>Superar los conflictos y tensiones</b></li> <li>♡ Distingue entre contenido y carga socio-afectiva.</li> <li>♡ Objetiva las ideas.</li> <li>♡ Evita las disputas personales.</li> <li>♡ Permite visualizar las diferencias de opinión como algo necesario y útil.</li> </ul>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Durante la reunión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ <b>Intercambio es- tructurado sobre el contenido</b></li> <li>✎ <b>Reformular:</b> facilita la expresión, recoge ideas, aclara la idea manifestada, resume o presenta los puntos esenciales.</li> <li>✎ <b>Sintetizar:</b> Establece relaciones y vínculos entre las formulaciones Reformula intervenciones largas, opiniones, puntos discutidos...</li> <li>♡ Realiza un informe final</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ <b>Acelerar el avance de las ideas</b></li> <li>♡ Centra el foco de atención, en el tema de interés, tantas veces como sea necesario.</li> <li>♡ Tiene conocimiento del tiempo transcurrido y lo expone en caso de ser necesario. Garantiza la correcta regulación del tiempo.</li> <li>♡ En un grupo grande garantiza dinámicas que permitan agilizar el avance y progreso en los objetivos del encuentro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✎ <b>En caso de que exista tensión sin causa aparente</b></li> <li>♡ Plantea correctamente el diagnóstico teniendo en cuenta los distintos interesados/as.</li> <li>♡ Permite expresar los sentimientos “aquí y ahora”.</li> </ul>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Seguimiento posterior</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♡ Se cerciora que todo el mundo ha comprendido las conclusiones y los acuerdos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♡ Verifica que todos los implicados reciben el acta, con las decisiones adoptadas y el calendario.</li> <li>♡ En caso de que el proceso implique distintos encuentros, realiza un seguimiento de la evolución de los acuerdos y las informaciones hasta la siguiente reunión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♡ Si se finaliza un encuentro con tensiones de por medio trabaja con las partes afectadas para reducir estas tensiones y para poder avanzar en el proceso.</li> </ul>

**Fuente:** Escola de Cultura de Pau (2014b).

## ¿Dónde saber más?

- ☐ **Lorenzo, A. R; Martínez, M. (2005).** *Assambleas y reuniones. Metodología de autorganización.* Traficantes de sueños.
- ☐ **Escola de Cultura de Pau (2014b).** *Enfrentar los dilemas de la participación.* Escola de Cultura de Pau.

# Bibliografía

- **Adams, David (s.f.)** *From the History of the Culture of War to the Future of a Culture of Peace*. Libro no publicado.
- **Anderson, Mary (1999)**. *Do No Harm. How aid can support peace or war*. Rienner Publishers.
- **Asociación Estadounidense de Psiquiatría (2000)**. *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales*. 4ª edición. Revisión de texto. Asociación Estadounidense de Psiquiatría.
- **Barbeito, Cécile (2010)**. *Tejiendo redes con el enemigo*. Tesis de Máster no publicada.
- **Barbero, Alicia (et al. (2005)**. (Deconstruir) la imagen del enemigo. Escola de Cultura de Pau. <https://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/publicacion013e.pdf>
- **Barrientos, Andrés; Caireta, Marina. (2021)**. Cultura de paz en el deporte. Guía práctica para transformar conflictos en oportunidades. Editorial Inde.
- **Barbeito, Cécile (2019)**. *Cultura de paz en el ámbito educativo: Cuestiones de contenidos, metodología, coherencia y estructura*. Revista Cultura de Paz, 25(78), 16-24.
- **Bisquerra Alzina, Rafael. (2009)** *Psicopedagogía de las emociones*. Madrid: Síntesis.
- **Blanco, A. y Valera, Sergi. (2007)**. Los fundamentos de la intervención psicosocial. En A. Blanco y Jesús Rodríguez-Marín (Eds.), *Intervención Psicosocial* (pp. 3-44). Madrid: Pearson Educación.
- **Brandsma, Bart (2020)**. *Polarización*. Una mirada a la dinámica de pensamiento «nosotros versus ellos» (Barcelona).
- **Cabrera, Martha (2006)**. *Vivimos y sobrevivimos en un país multiduelos*. Norte de Salud Mental, ISSN-e 1578-4940, Vol. 6, Nº. 25, 2006, págs. 61-70. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4830350.pdf>
- **Caireta, Marina (2013)**. *Educació per a la pau i la convivència en el marc escolar. Una mirada des de la formació del professorat*. (p. 88). Escola de Cultura de Pau. <https://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/DocumentEvensDefinitiuCatala.pdf>
- **Caireta, Marina, Boada, Eugenia, & Barbeito, Cécile (2021)**. *La escalera de la provención*. Guía práctica para abordar el conflicto con perspectiva género en el aula universitaria. (p. 35). Escola de Cultura de Pau. [https://escolapau.uab.cat/wp-content/uploads/2022/04/Provenccio\\_ES.pdf](https://escolapau.uab.cat/wp-content/uploads/2022/04/Provenccio_ES.pdf)
- **Consejo de Europa (1995)**. *All Equal, All Different*. Education Pack. Consejo de Europa. <https://book.coe.int/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/7234-education-pack-all-different-all-equal-ideas-resources-methods-and-activities-for-non-formal-intercultural-education-with-young-people-and-adults-3rd-edition.html#>
- **CDA (2014)**. *Practical Tools for Promoting Positive Change. Lessons from CDA for Working in Conflict-Affected Contexts*. CDA, Cambridge, MA.
- **Fewer, Saferworld, Africa Peace Forum, Centre for Conflict Resolution, & Consortium of Humanitarian Agencies. (2004)**. *Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and PeaceBuilding: Tools for Peace and Conflict Impact Assessment, a Resource Pack*. Fewer, International Alert, Saferworld, Africa Peace Forum, Center for Conflict Resolution, Consortium of Humanitarian Agencies. <http://www.saferworld.org.uk/publications.php?id=148>
- **Giménez, Carlos (2005)** *Convivencia: Conceptualización y sugerencias para la praxis*. Puntos de Vista, nº1, p. 7-31.
- **González, P. & Villa, Juan David (2012)** *Elementos para la intervención psicosocial y en salud mental a víctimas de violencia política en Antioquia. Una propuesta para el personal psicosocial*. Gobernación de Antioquia, Medellín.
- **Green, Arthur (1993)**. *Childhood sexual and physical abuse*. In J. P. Raphael (Ed.), *International handbook of traumatic stress syndromes* (pp. 577-92). New York: Plenum Press.
- **Greenberg, Leslie. (2000)**. *Emociones: una guía interna*. Desclée de Brouwer, S.A. Bilbao.
- **Heredia-Quintana, Diego Armando (2012)**. *Contribuciones psicoanalíticas en la valoración del daño psicológico en víctimas de violencia*. Revista de Psicología GEPU, 3 (1), 64 - 78.
- **Lederach, Jonh Paul (1996)**. *Mediación*. Documento 8. Gernika Gogoratuz.
- **Lederach, Jonh Paul (2007)**. *La imaginación moral. El arte y el alma de la construcción de paz*. Gernika Gogoratuz.
- **La Fede (2020)**. *Educar per a futurs alternatius*. Guia d'Educació per la Justícia Global. (p. 23). LaFede.cat. [http://www.lafede.cat/wp-content/uploads/2020/10/EducarFutursAlternatius\\_LafedeCat.pdf](http://www.lafede.cat/wp-content/uploads/2020/10/EducarFutursAlternatius_LafedeCat.pdf)
- **Martín-Baró, Ignacio (1988)** *La Violencia Política y la Guerra como causas del trauma psicosocial en el Salvador*, *Revista de Psicología de El Salvador*, 28, 123-141.
- **Martín Beristain, Carlos. (1999)** *Reconstruir el tejido social: Un enfoque crítico de la Ayuda Humanitaria*. Icaria. p.155-156.
- **Massip, Clara, Barbeito, Cécile, Egea, Alex, & Flores, Mariano (2018)**. *Competències per transformar el món. Cap a una educació crítica i per a la justícia global a l'escola*. Graó.
- **Mindell, Arnold. (1995)**. *Sentados en el Fuego*. Cómo transformar grandes grupos usando el conflicto y la diversidad. Lao Tse Press, Portland, Oregon, EUA.
- **Mitschke, Verena, & Mayrhofer, Jan (2022)**. *Activism Inside Out: Your personal step-by-step guide to becoming a more effective change-maker*. European Yout Forum. <https://www.youthforum.org/files/230111-Activism-Inside-Out.pdf>
- **Ogden, Pat; Minton, Kekuni; Pain, Clare (2009)**. *El trauma y el cuerpo*. Un modelo sensoriomotriz de psicoterapia. Desclée de Brouwer Editorial, Bilbao.
- **Pranis, Kay (s.f.)**. *Manual para facilitadores de círculos*. <https://generaconocimiento.segob.gob.mx/sites/default/files/document/biblioteca/331/20210614-circuitos-de-paz-restaurativos.pdf>.
- **Rosenberg, Marshall (2006)**. *Comunicación no violenta: Un lenguaje de vida*. Gran Aldea.
- **San Juan, César. (1996)** *Intervención Psicosocial*. Barcelona: Anthropos; Santa Fe de Bogotá: Uniandes.

