

ROOTS 4



TEARFUND

Construcción de la paz en nuestras comunidades



ROOTS: Recursos que promueven Oportunidades Organizacionales de Transformación y Socialización



Construcción de la paz en nuestras comunidades

por Rachel Blackman

Equipo de traducción: Monica Chapman, Alison Coz

Diseño: Wingfinger

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

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

Otros títulos en la serie ROOTS son:

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

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

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

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

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

© Tearfund 2003

ISBN 1 904364 22 5

Publicado por Tearfund. Una compañía limitada por garantía.

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

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

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

Tel: +44 (0)20 8977 9144

E-mail: roots@tearfund.org

Web: www.tilz.info

Construcción de la paz en nuestras comunidades

por Rachel Blackman

Contenido

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

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

Introducción

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

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

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

¿Para quién es este manual ROOTS?

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

Puntos a considerar

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

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

Cómo usar este manual

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

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

Glosario

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

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

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

Siglas

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

¿Qué es el conflicto?

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

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

Reflexión

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

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

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

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

Reflexión

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

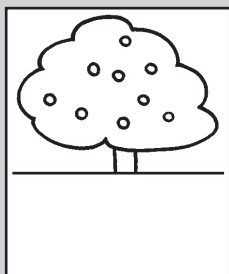
Tipos de conflicto

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

Cuatro tipos de conflicto

1 Ausencia de conflicto

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

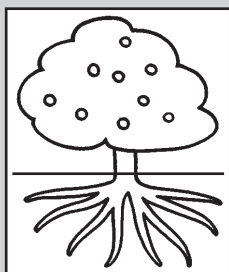
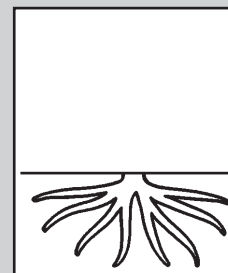


2 Conflicto superficial

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

3 Conflicto latente

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



4 Conflicto abierto

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

Adaptado Working with Conflict, página 5

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

Causas del conflicto

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

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

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

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

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

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

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

Dos tipos de poder

Recurso: *Working with Conflict*, página 39

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

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

Reflexión

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

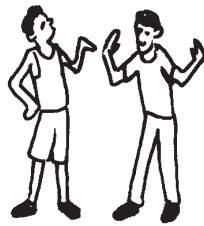
Etapas del conflicto

1 Preconflicto

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

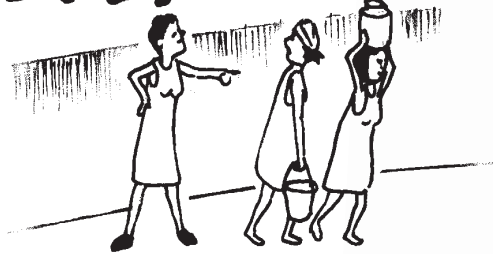
TENSIONES Los puntos de vista se vuelven fijos y la gente empieza a criticar a sus oponentes y los considera enemigos. Se empeoran las diferencias entre los grupos. Estos se dividen más.

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



2 Confrontación

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



3 Crisis

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

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

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



4 Resultado

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



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

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

9 Acuerdo

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



8 Descubrimiento de soluciones

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



7 Entendimiento mutuo

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



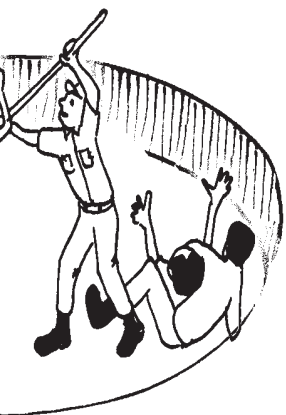
6 Apertura de canales de comunicación

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

5 Postconflicto

Término de la confrontación violenta

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



Respuesta de la gente al conflicto

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



Puntos a favor y en contra de cada respuesta

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

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

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

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

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

La Reconciliación

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

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

Las razones por las que las buenas relaciones son importantes

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

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

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

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

