

Conflictos intratables: claves de tratamiento

Christopher R. Mitchell

R E D G E R N I K A

Conflictos intratables: claves de tratamiento

Christopher R. Mitchell

Índice

1. Introducción	6
2. Conflictos intratables: la extensión y la naturaleza del problema	6
2.1. Conflictos intratables en los años 90	7
2.2. Características de los conflictos intratables	8
3. Remedios, claves y tratamientos: algunos principios	9
3.1. Enfoques tradicionales	9
3.2. Algunos principios sobre el "tratamiento"	10
4. Algunas claves para facilitar un proceso de resolución de conflictos	10
5. Algunas llaves que hay que evitar	19
6. Conclusiones	20
7. Bibliografía	21

Título: "Conflictos intratables: claves de tratamiento".

Ponencia presentada en las *VI Jornadas Internacionales de Cultura y Paz de Gernika*, 22-26 de abril de 1996.

Título original: "Intractable conflicts: Keys to Treatment".

Autor: Christopher R. Mitchell.

Traducción del inglés: Juan Gutiérrez.

Edita: Centro de Investigación por la Paz *Gernika Gogoratuz*.

Artekale, 1-1º
E-48300 Gernika-Lumo
Bizkaia-Spain
Tel. 94 6253558
Fax 94 6256765
gernikag@sarenet.es

© Gernika Gogoratuz, 1997

Depósito Legal: BI-641-97
ISSN: 1136-5811

Documentos de trabajo
Gernika Gogoratuz, nº 10
(julio de 1997).

Precio: 300 ptas.

El autor: Christopher R. Mitchell es profesor de Resolución de Conflictos Internacionales y Director de Investigación en el Instituto de Análisis y Resolución de Conflictos (Universidad de George Mason, Fairfax, EE.UU.). Asimismo, ha sido profesor de Relaciones Internacionales en la Universidad de Londres. Es uno de los autores más prestigiosos en el área de conflictos internacionales, y ha publicado, entre otros, *The Structure of International Conflict* (1981), *Peacemaking and Consultant's Role*, *International Relations Theory* (1978, con A.J.R. Groom), *New Approaches to International Mediation* (1989, con Keith Webb) y *A Handbook of Conflict Resolution* (1996, junto con Michael Banks). C.R. Mitchell ha actuado como mediador en numerosos conflictos internacionales, entre los que caben destacar los de Chipre y las Malvinas.

Es miembro del Equipo Internacional de Gernika Gogoratuz, que trabaja en el análisis del conflicto y tratamiento del proceso de paz en el País Vasco, razón por la que nos visita en numerosas ocasiones. En septiembre de 1991, coorganizó con Gernika Gogoratuz y con el Comité Central Menonita, un seminario de resolución de conflictos sobre el caso vasco en Airlie House (Virginia, EE.UU.), que contó con la participación de destacados líderes de todo el espectro político vasco.

Este es el tercer documento del mismo autor que publicamos: el primero, es el titulado “El proceso y las fases de la mediación”, editado en junio de 1994; el segundo, “Evitando daños: reflexiones sobre la ‘situación de madurez’ en un conflicto”, abril de 1996.

Egilea: Christopher R. Mitchell Nazioarteko Gatazken Ebazpenerako irakasle eta Ikerketa Zuzendaria da, George Mason Unibertsitateko Gatazken Azterketa eta Ebazpen Institutuan. Lan hori hartu baino lehen Nazioarteko Harremanetako irakaslea izan zen Londoneko Unibertsitatean. Nazioarteko gatazkei buruzko idazlerik ezagunetako bat dugu, eta besteak beste ondoko liburu hauek argitaratu ditu: *The Structure of International Conflict* (1981), *Peacemaking and the Consultant's Role*, *International Relations Theory* (1978, A.J.R. Groom-ekin batera), *New Approaches to International Mediation* (1989 Keith Webb-ekin batera) eta *A Handbook of Conflict Resolution* (1996, Michael Banks-ekin batera). Nazioarteko gatazka ugaritan aritu da bitartekari gisa, besteak beste Txiporen eta Malvinas Irletan.

Gernika Gogoratuzen Nazioarteko Taldeko kide dugu, eta beraz, Euskal Herriak bizi duen gatazka eta bake prozesuaren transformaziorako lanetan dihardu. Hori dela eta, azken urteotan maiz izan dugu gure artean. 1991eko irailean, Gernika Gogoratuz eta Menoniten Batzorde Zentralarekin batera euskal gatazkari buruzko mintegi interesgarri bat prestatu zuen Virginian (EE.BB.). Aipagarria da Euskal Herriko alderdi politiko guztietako lider garrantzitsuak izan zirela bertan.

Honako hau dugu egile berberarena argitaratzen dugun hirugarren txostena, lehenengoa “El proceso y las fases de la mediación” izenburuz argitaratu zen 1994ko ekainean. Bigarrena, “Evitando daños: reflexiones sobre la ‘situación de madurez’ en un conflicto” izenburuz argitaratu zen 1996ko apirilean.



Conflictos crónicos: claves de tratamiento

1. Introducción

Tenía tres años en 1937 cuando Gernika fue bombardeada por la Legión Condor. Tres años más tarde, cuando tenía seis años, vi caer las bombas en mi propia ciudad, Londres. Tres años después de esto, cuando tenía nueve años, vi los bombarderos dirigirse a otras ciudades de Francia, de Italia, de Bélgica, de Alemania. Un año más tarde tenía diez años y vi fotos de Europa en ruinas.

De esta manera, tuve una temprana experiencia de los intentos de resolución de conflictos por medio de la intransigencia, la coerción, las represalias, la escalada y el uso de la fuerza. También comprendí que la violencia y la contra-violencia no eran necesariamente la mejor forma de “tratamiento” para los conflictos crónicos en los que estaban involucradas Francia y Alemania, la Unión Soviética y Austria, Gran Bretaña y Alemania, Alemania y Polonia, la Unión Soviética y Turquía, ni para todos los demás conflictos intratables que ha habido en la Europa del siglo XX y que han amenazado una y otra vez con sumergir todo el continente en una guerra abierta, como pasó entre 1870 y 1945.

Afortunadamente para mi generación, esta misma opinión era compartida por unos cuantos líderes políticos como Jean Monet, Maurice Schumann, Alcide de Gasperi, Konrad Adenauer, Dean Acheson y Willy Brandt, de modo que tanto los conflictos intratables, como los que tienen solución, se tratan ahora por medios políticos, al menos en la mayor parte de Europa. Quizás haya que empezar a buscar en la Europa de la reconciliación posterior a 1945, algunas claves para el tratamiento de conflictos como éstos.

Lamentablemente, el resto del mundo ha sido menos afortunado. En la postguerra de la Segunda Guerra Mundial, en el período de “paz” entre 1945 y 1990, hubo 350 guerras “locales”, algunas entre diferentes países, pero las más dentro de un mismo país. Según ciertos cálculos, unos cuatro millones de personas, en su mayoría civiles, han sido

matadas durante la época de la guerra fría y de la “larga paz”. Claramente, el mundo no ha encontrado todavía la manera de resolver los conflictos intratables, salvo usando como claves las mismas llaves viejas con que se abren las puertas de los arsenales.

Mis colegas de Gernika Gogoratz me han pedido que hable sobre los conflictos intratables y sobre las “claves” para su tratamiento, lo cual hace que me sienta como más medio doctor y medio cerrajero, que como experto en ciencias políticas especializado en la investigación de conflictos, mi ocupación actual. Al aceptar hacerlo, inevitablemente estoy aceptando la hipótesis básica de que actualmente nos encontramos ante el grave problema de la gran extensión de conflictos sin duda intratables al ser a la vez:

- *Crónicos*, ya que continúan por largos períodos, pudiendo (sobre todo) pasar de una generación a otra.
- *Arraigados* en el sentido de ser:
 - resistentes a una solución;
 - capaces de reaparecer después de un largo período de latencia (como por ejemplo los conflictos entre croatas y serbios, o entre musulmanes y cristianos ortodoxos);
 - heredados de generación en generación, y por ello conectados profundamente a la *identidad* y (a menudo) a la *etnicidad* de los pueblos.

Mi primera tarea será, pues, examinar esta hipótesis. En otras palabras, tengo que confirmar la existencia de la enfermedad (o encontrar la puerta a abrir) antes de sugerir tratamientos o claves.

2. Conflictos intratables: la extensión y la naturaleza del problema

Voy a tratar la extensión de los conflictos intratables de finales del siglo XX desde dos enfoques diferentes. El primer enfoque consiste en examinar la situación *actual* y preguntarse sobre el número y la gravedad de los conflictos prolongados y arraigados, también llamados “conflictos crónicos”, que siguen existiendo a media-

dos de los años 90. El segundo enfoque se orienta hacia el futuro y consiste en investigar si el problema de los conflictos intratables va a continuar y por qué.

2.1. Conflictos intratables en los años 90

Durante estos últimos años se han realizado un gran número de estudios dedicados a analizar la naturaleza y el alcance de varios tipos de conflictos fatales, tanto breves como prolongados, que han tenido lugar desde la última gran convulsión mundial de violencia que acabó en 1945 y los efectos que han tenido en la política, en la economía y en las personas implicadas y afectadas por ellos.

Incluso estudios oficiales sobre conflictos violentos dejan pocas ilusiones. Un estudio sobre los “conflictos regionales” llevado a cabo por el gobierno de los Estados Unidos y presentado a las Naciones Unidas a principios de 1996, aportaba datos sobre el número de personas afectadas por ellos, muchas necesitadas de ayuda humanitaria “a largo plazo”. Por razones analíticas, este estudio dividía los conflictos “regionales” no resueltos en seis categorías: conflictos intensos (por ejemplo, Afganistán, Burundi); conflictos en ebullición (Chechenia, Sri Lanka); represión dura por parte del gobierno (Irak, Corea del Norte); suspensión de la violencia (Georgia, Azerbaijan); y reconstrucción y reconciliación tras un pacto o acuerdo (Camboya, Eritrea).

En este informe se afirmaba que en la década comprendida entre 1985 y 1995 el número de tales conflictos se ha incrementado en una relación de 4 a más de 20 y que el número de personas que están “en peligro” de sufrir violencia directa, hambre y enfermedad, se ha incrementado en un 60%. En total, más de 42 millones de personas se encuentran en peligro de muerte por inanición o por enfermedades a finales de 1995, y aunque este número esté por debajo del máximo de 45 millones de 1993-1994, se infiere que no es probable que en un futuro próximo las cifras vayan a reducirse mucho más.

Un cuadro similar presentan el profesor Peter Wallensteen y sus compañeros de la Universidad de Uppsala en su estudio realizado en 1994 sobre los conflictos

armados. Aunque el equipo sueco también constata que los conflictos armados en el planeta han descendido en número e intensidad desde su punto más álgido en 1992-93, sigue, sin embargo, presentando la imagen de un mundo plagado de violencia organizada y de conflictos crónicos.

Más concretamente, Wallensteen y su equipo descubrieron que, mientras que el número de las *guerras* a gran escala (más de 1.000 muertos cada año) ha empezado a disminuir, el número de *conflictos intermedios* (1.000 muertos desde su comienzo) se ha incrementado durante seis años desde 1989, ya que los conflictos que empezaron con bajos niveles de violencia han continuado segando vidas y sembrando destrucción. Su conclusión fue que “... el número de conflictos armados sigue siendo alto, y persiste un potencial suficiente para renovar la lucha en muchas situaciones...” (Solleberg *et al.*, p. 8).

Datos quizá aún más preocupantes contienen los estudios llevados a cabo por el profesor Ted Gurr de la Universidad de Maryland, donde se concibió el proyecto de “Minorías en peligro”. Entre otros aspectos, en el proyecto de Gurr se lleva a cabo un estudio intensivo de lo que denomina conflictos *etnopolíticos*, que comprenden los siguientes temas:

- etno-nacionalismos (incluyendo los nacionalismos religiosos);
- derechos indígenas;
- lucha intercomunitaria por el poder;
- cuestiones económicas, ideológicas y de clase relacionadas.

Los estudios de Gurr sobre este tipo de conflictos, enraizados en identidades y reivindicaciones contrapuestas de comunidades étnicas, como los tamiles y los cingaleses en Sri Lanka, o los serbios y croatas en la antigua Yugoslavia, revelan que, en 1994, hubo 50 conflictos etnopolíticos “graves o emergentes” en el mundo, con cargas de violencia grave o a punto de estallar.

Tampoco el estudio de Gurr ofrece mucha esperanza de un futuro mejor, a no ser que rápidamente se descubran algunas formas para tratar estos conflictos etnopolíticos. Si Gurr tiene razón al afirmar que las situaciones que incluyen rivalidad entre comunidades étnicas diferentes tienen un

alto potencial conflictivo seguido de violencia, entonces es muy alta la cifra de tales conflictos potencialmente violentos, dado el número de sociedades divididas étnicamente en el mundo actual.

Expresándolo de forma más sencilla, los datos de Gurr parecen mostrarnos que el mundo está lleno de antiguas Yugoslavias, países que contienen dentro de sus fronteras territoriales una mezcla étnica explosiva de comunidades divididas por la lengua, la religión, la cultura, y (aún más importante) por un sentimiento de identidad. La situación de los ingush, los kurdos, y los albaneses como minorías étnicas en Europa del Este, se puede comparar con la de los karenes, los nagas y los meos en Asia, con la de los oromo y los somalis en Africa, y con la de los pueblos indígenas oprimidos durante siglos de América Central y del Sur.

Gurr calcula que al final del siglo XX en el mundo hay un total de 232 minorías etnopolíticas “en peligro”, y que por lo tanto son partes potenciales de conflictos de identidad intratables.

2.2. Características de los conflictos intratables

Lo que quiero resaltar de entre todos estos datos es la gran variedad de casos y de circunstancias que cubren, pudiéndose tratar de:

- tipos de conflicto muy diferentes;
- etapas diferentes del ciclo de vida del mismo conflicto.

Sea cual sea el enfoque que se adopte, es claro que los conflictos intratables contemporáneos pueden tener una intensidad muy distinta, y pueden ser más o menos intensos con el paso del tiempo. Esto se puede ilustrar con un sencillo diagrama (ver tabla 1).

Pese a la gran diversidad que se da entre los conflictos con los que actualmente nos enfrentamos, la mayor parte de ellos tienen, sin embargo, una serie de rasgos comunes. Son:

- Violentos —muchos conflictos encajan en la caracterización de Gurr de “pueblos contra estados”, tendiendo en algunos casos hacia el genocidio—.
- Prolongados —aún cuando en determinados conflictos haya largos períodos de tiempo en los que no se desarrolle un conflicto abierto—.
- Internos —pero con efectos en y desde zonas colindantes y en el sistema internacional—.
- Extensivos —involucrando frecuentemente a más y mayores comunidades—.
- Inextricables —al no poder los adversarios, de forma realista, finalizar el conflicto con una separación completa, tendrán

TABLA 1

Intensidad del conflicto

Violencia menor
en regiones pequeñas

Guerra significativa
y organizada en una amplia
zona del estado

Hundimiento completo
del estado
en guerra civil

INTENSIDAD DEL CONFLICTO

Irlanda del Norte,
Kurdistán

Sudán,
Sri Lanka

Somalia, Liberia,
Antigua Yugoslavia

que seguir viviendo juntos después de finalizar el conflicto—.

Pienso que el último rasgo es de suma importancia, particularmente si pensamos en formas aceptables y estables de resolución de conflictos. Sólo en raras ocasiones se llega a la solución de un conflicto forzando a la otra parte a que simplemente “se marche” (y deje de molestarnos), o consiguiendo de alguna forma milagrosa, “deshacernos” de ella.

Una solución así es históricamente muy rara incluso en teoría. Especialmente en los años 90 cualquier solución de los conflictos etno-políticos parece exigir que los adversarios, inevitablemente, continúen viviendo juntos de una manera u otra.

Quiero hacer hincapié en que la “limpieza étnica” (o “intercambio de poblaciones”, dicho de forma más eufemística) no supone una “solución por separación” a largo plazo; de hecho, no es ninguna solución. A medio y largo plazo, siempre queda el problema de los refugiados, de su derecho al retorno, de sus recuerdos de la expulsión.

Si la historia de los palestinos, de la diáspora armenia, de los griegos desplazados y de los turcos chipriotas nos enseña algo, es que tales “soluciones” prolongan los conflictos y, a la larga, los hace más irresolubles. Tal estrategia de separación no ofrece ni una solución estable, ni un tratamiento de las raíces del conflicto, ni una llave para abrir la puerta que pudiera conducir a una solución genuina y aceptable del conflicto.

3. Remedios, claves y tratamientos: algunos principios

Si las “soluciones por separación” no hacen más que exacerbar los conflictos, particularmente los conflictos etnopolíticos, ¿qué otros enfoques pueden ofrecer alguna esperanza de una solución estable y soportable?

3.1. Enfoques tradicionales

Una forma bastante tradicional de pensar sobre el “tratamiento” de los conflictos intratables es concebir un tipo de estructura que altere (aunque no demasiado) las relaciones entre los adversarios.

Respecto a los conflictos etnopolíticos, que generalmente toman la forma de lucha entre el estado y un grupo de “disidentes”, y en los que los problemas son definidos como exigencias (inicialmente ilegítimas) de cambios en el *status quo* (lo que algunos, tristemente, han descrito como el “status quo sagrado”, dada su resistencia al cambio), las soluciones suelen plantearse como una elección de la estructura final del gobierno o de las autoridades centrales que puede reestructurar las relaciones de cuatro formas fundamentales:

- Salida: los disidentes se independizan totalmente para formar una entidad política nueva y separada.
- Autonomía: los disidentes alcanzan diferentes grados de autogobierno dentro de un área territorial dada.
- Acceso: los disidentes pueden participar en la toma de decisiones del sistema central.
- Control: los disidentes toman el control y se adueñan del sistema central de toma de decisiones.

Como Gurr señala, cada una de estas estructuras finales puede aplicarse a tres importantes aspectos de la vida, el político, el económico y el cultural. Así es posible poseer un control cultural en el que la identidad del grupo o de la comunidad determina cuestiones tales como la lengua oficial, la política educativa, etc., acompañado de una autonomía política y de un acceso económico a la banca central, a las organizaciones comerciales, etc.

Por otra parte, Gurr apunta que históricamente, los estados y las autoridades centrales usan cuatro estrategias o “claves” para hacer frente a los conflictos etnopolíticos intratables:

- Contención.
- Asimilación.
- Pluralismo.
- Poder compartido.

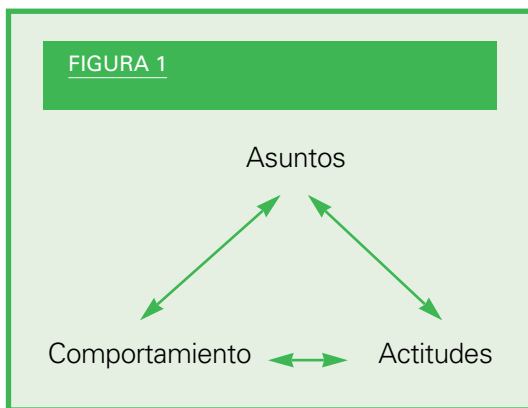
Sin embargo, como el mismo Gurr admite, estas estrategias frecuentemente parecen no funcionar (aunque también frecuentemente funcionen); por lo tanto, la pregunta es cuándo y por qué tales claves tradicionales no funcionan, por qué fallan, y qué otras alternativas pueden existir.

3.2. Algunos principios sobre el “tratamiento”

Se podrían elaborar varias hipótesis sobre los principios básicos que subyacen en la búsqueda de un tratamiento; muy probablemente, el primero de estos principios consistiría en que los adversarios desarrollen una definición común y aceptable de *sobre qué trata el conflicto*.

A mi ver hay dos formas de plantear algunos elementos básicos del análisis de conflictos y, por lo tanto, dos formas de plantear algunas ideas sobre claves y posibles tratamientos. La primera consiste en concebir el conflicto en sí mismo como una *estructura* compleja; la segunda, igualmente importante, consiste en pensar sobre el conflicto en sí como un *proceso* que tiene que ser alterado si se quiere encontrar una solución y si se quiere tratar los problemas por él causados.

El enfoque *estructural* para analizar un “conflicto” consiste en concebirlo como un fenómeno complejo consistente en, al menos, tres elementos principales o “dimensiones” que se encuentran en continua interacción y que han de ser tratados si se desea lograr una solución duradera y exitosa:



Por tanto, un “tratamiento” tiene que encontrar formas de intervenir en estas tres dimensiones. El influir en el comportamiento sin tratar otros asuntos subyacentes, suprime únicamente la manifestación abierta de la existencia de un conflicto. Del mismo modo, el tratar los asuntos sin tener en cuenta las actitudes, las imágenes y las creencias es tratar únicamente algunas de las causas, dejando de lado restos de hostilidad y desconfianza que, muy

probablemente, han de envenenar las relaciones futuras y de generar otro ciclo del conflicto implicando de nuevo a las mismas partes.

Hay formas distintas de tratar las diferentes dimensiones de un conflicto intratable, pero el principio de que un tratamiento efectivo debe de intervenir en las tres se refleja claramente en las recientes declaraciones de las Naciones Unidas en las que se sugiere que para poner fin a los conflictos intratables y arraigados, hay que combinar:

- el mantenimiento de la paz, que afecta el comportamiento de los adversarios;
- el desarrollo de la paz, que busca formas de resolver los temas conflictivos; y
- la construcción de la paz, que se refiere al cambio de actitudes, imágenes, expectativas y relaciones.

El segundo enfoque para analizar un “conflicto” consiste en concebirlo como un *proceso* complejo, que se desarrolla en el tiempo y que avanza (ocasionalmente también retrocede), a través de un número de etapas, o enmarcado por un conjunto de condicionantes, algunas de las cuales ofrecen oportunidades para un tratamiento duradero, mientras que otras plantean más obstáculos que soluciones.

El enfoque *procesual* enfoca el conflicto (y por lo tanto también el *tratamiento*), como un proceso de desarrollo. El tratamiento, por lo tanto, incluye análisis y actividad, y para que tenga éxito debe de tener en cuenta los intereses y las actividades de los adversarios, los intermediarios, y los involucrados.

4. Algunas claves para facilitar un proceso de resolución de conflictos

Si el “tratamiento” de conflictos es un proceso, se pueden plantear dos preguntas básicas sobre su naturaleza:

- ¿Qué ideas pueden ofrecerse sobre las “llaves” para abrir puertas y permitir que el proceso avance?
- ¿Cuál puede ser el orden en el que se usen esas llaves?; en otras palabras, ¿hay

un orden de sucesión de etapas en el proceso de tratamiento que indica hacer X antes que Y o Z, o hacer X bajo unas determinadas circunstancias? (¿O se trata simplemente de hacer X cuando surge la primera oportunidad?)

Siempre he sentido que probablemente sea peligroso tratar de hacer sugerencias aisladas sobre las claves o sobre la sucesión de etapas del proceso de tratamiento, ya que tratar de resolver un conflicto no es como coci-

nar, o como tratar una enfermedad o una patología familiar.

(¿Es un conflicto realmente una “patología”, o constituye simplemente un síntoma normal, incluso saludable, de una sociedad dinámica y en evolución?)

Voy a sugerir, sin embargo, nueve “llaves” que pueden, al menos, ayudar en el proceso de tratamiento de conflictos intratables y arraigados:

LLAVE 1

Aceptar que la “resolución de conflictos” es un proceso a largo plazo que requiere paciencia, tenacidad y aplicación

Normalmente sólo a través de años llega un conflicto a hacerse “arraigado” o “intratable”. ¿Por qué esperamos que exija menos tiempo superar ese estado? Es importante, por tanto, no olvidar el principio SAR (Sin Atajo Rápido).¹

Los expertos en tratamiento de conflictos debieran recordar el comentario de Francis Drake: “... no es el comienzo de una gran iniciativa lo que produce la verdadera gloria, sino el llevarla a cabo hasta que esté completamente acabada ...”

Esto parece ser tan cierto para quienes buscan paz y justicia, como para quienes buscan triunfo o victoria.

Sin embargo, el proceso de tratamiento en la resolución de conflictos puede llevarse a cabo mediante pasos y etapas diferenciadas, de modo que siempre resulta apropiado preguntarse: ¿tratamos [1] de salir del bloqueo en un futuro próximo, o [2] de cambiar a la larga el sistema?

1. En inglés en el original *NQF Principle (No Quick Fix)* (nota del traductor).

LLAVE 2

Implicar a todas las partes en las discusiones y decisiones relevantes para el proceso de tratamiento y resolución del conflicto

Al analizar un conflicto, es fundamental preguntarse: “¿quiénes son las partes en el conflicto?”. Sin embargo, hay la tendencia a concentrarse solamente en las más directamente involucradas y, por tanto, las más visibles. Así, los resultados prácticos de tal enfoque sólo tienen en cuenta a algunas de las partes implicadas, generalmente a los adversarios más propensos a la violencia, lo que muchas veces coincide con los deseos de esas partes por controlar cualquier solución bajo el eslogan de: “esto lo tenemos que decidir entre nosotros”.

(continúa)

Una alternativa, con la lógica opuesta de reducir las partes implicadas en el proceso de resolución del conflicto, es el excluir a los “extremistas”, cuya presencia destruiría cualquier posibilidad de llegar a un acuerdo debido a su intransigencia y a sus desmesuradas exigencias. Muchos adoptan una estrategia para buscar un acuerdo que excluya a los que, a su juicio, muy probablemente reducirían las posibilidades de lograrlo.

Otro enfoque se basa en el concepto de “afectado”, es decir, de cuantos están afectados por un conflicto pero que (por falta de poder, de voz, de recursos o de organización) pasan desapercibidos y no son oídos. La “llave” aquí es difícil de usar y funciona a contrapelo de la intuición porque parece requerir:

- la ampliación del proceso de paz, incluyendo en él a quienes no parecen estar tomando parte activa en el conflicto —a los que permanecen mudos; y
- la inclusión de los que parecen más reacios a llegar a una solución que no sea la de obtener sus objetivos (si hiciera falta) por medio de la violencia.

Hay razones prácticas y teóricas para considerar que esta llave es importante. Razones prácticas indican el riesgo de que los excluidos del proceso de resolución de conflictos, puedan formar un “grupo de veto” que impida que se abra paso cualquier solución por ellos rechazada. La llave práctica se convierte, por tanto, en una regla: hay que incluir a todos los que pueden impedir una solución.

El argumento teórico liga ideas sobre la “justicia procesual”, con la forma de decidir opciones, de tomar decisiones, y de alcanzar soluciones. Todo parece indicar que para decidir si aceptar o no un proceso las partes se suelen cuestionar dos cosas:

- ¿es justo y aceptable el resultado y el reparto de bienes o de recompensas?; y
- ¿fue justo y aceptable el proceso que llevó a tal resultado?

Este último aspecto de una solución —el *cómo* se llegó a un acuerdo— parece, con frecuencia, ser simplemente una cuestión de *participación* (¿estábamos del todo involucrados?), al decidir la solución del conflicto (el alcance de la transferencia de poderes, las garantías de seguridad, etc.). La falta de participación en el *proceso* parece estar relacionada con la falta de aceptación del *contenido* de cualquier resultado. Por todo ello, es fundamental implicar al máximo número de “partes afectadas” posible.

Con esta “llave”, nos encontramos con el problema de decisiones tomadas en el pasado y en las que (obviamente) no pueden implicarse los actuales “nosotros”, de modo que la cuestión es si un “nosotros” más extensivo de quienes entonces representaban nuestro “grupo de identidad” (familia, comunidad, nación), estuvo implicado cuando se alcanzaron soluciones y se decidieron los repartos a hacer. La cuestión pasa así a ser: “¿Se escucharon entonces como es debido nuestras voces?”.

La llave de la participación cobra especial importancia cuando surgen críticas al proceso que condujo al status quo actual (tanto político como de otra índole). A menudo una cuestión conflictiva es: “¡Nosotros quedamos excluidos de esto!”. En estos casos, los pasos prácticos para la resolución del conflicto incluirían (por lo menos):

- ingeniar un proceso aceptable por todas las partes para cambiar el (frecuentemente sagrado) status quo; e
- incluir de forma retrospectiva a los previamente excluidos —¿Implica esto siempre tener que retroceder hasta algún convenio que existía antes del status quo presente (y rechazado)?

Realizar en varios niveles sociales el proceso de resolución de conflictos

La resolución de conflictos y la pacificación se suelen plantear a nivel de las élites políticas y de sus actividades, buscando declaraciones conciliadoras, maniobras prenegociadoras, perfiles altos de negociación y rondas de contactos de intermediarios importantes. Dentro de este marco, la resolución de conflictos se ve como un proceso de *arriba a abajo*, empezando con las élites y solamente después, y si tienen éxito, implicando al resto de la sociedad.

No se puede negar la importancia de este nivel de élite. Si los líderes no pueden encontrar un marco en el que se pueda llevar a cabo un *proceso* de resolución del conflicto (que implique al menos el cese de la violencia y de la coerción), otras iniciativas de resolución tienen poca probabilidad de ser prolongadas o de tener éxito. Por ejemplo, todas las actividades locales y regionales de resolución del conflicto en Sudáfrica hubieran sido inútiles si los líderes políticos no hubieran firmado el Acuerdo Nacional.

Sin embargo, un proceso de resolución integral de un conflicto (y algunos académicos arguyen que ha de ser integral para que tenga éxito), implica otros niveles de participación además de los líderes políticos y de los miembros de élite que toman las decisiones por cada una de las partes:

- élites políticas: líderes y personas que toman las decisiones;
- líderes de grado medio: personas influyentes, líderes de opinión;
- bases populares: líderes a nivel local, frecuentemente desempeñando papeles tradicionales.

El uso de esta llave implica, por tanto, el trabajo en los procesos de resolución en estos tres niveles, y no solamente en el superior. El acuerdo entre los líderes no significa por sí solo la paz local, y la continuación del conflicto local normalmente provoca la rotura de cualquier acuerdo o solución a que se haya llegado a nivel de élite. En Liberia, por ejemplo, se firmaron más de una docena de acuerdos entre los líderes de las distintas facciones enfrentadas en el período entre 1992 y 1996. Ninguno de ellos se mantuvo.

Esta "llave" también implica:

- la necesidad de realizar esfuerzos y de coordinarlos a todos los niveles;
- que pueda haber tareas importantes para intermediarios internos o "constructores de puentes".

(Esta segunda tesis implica que no hay que contar siempre con elementos externos como intermediarios o correos, aunque puedan ser útiles para sancionar o "santificar" una solución).

Un buen ejemplo de este enfoque a varios niveles [*multi-level*] es el reciente proceso de paz de Sudáfrica, que ha implicado:

- al Acuerdo Nacional;
- a los Comités de Paz Regionales;
- a los Comités de Paz Locales.

Incluso en este caso, sin embargo, el proceso a nivel nacional se vió seriamente amenazado por las luchas locales entre miembros del Consejo Nacional Africano y miembros de Inkatha (alentados clandestinamente por agentes de las fuerzas de "seguridad" sudafricanas). Eso a su vez, constituye un buen ejemplo de la posibilidad real de que el conflicto continúe a nivel popular a pesar de que se haya llegado a un acuerdo a nivel nacional.

(continúa)

LLAVE 3 (continuación)

Este enfoque en varios niveles ha sido sintetizado por John Paul Lederach en el diagrama siguiente, en el que figuran a los posibles involucrados en cada uno de los niveles mencionados en esta "llave", y se apuntan algunos métodos prácticos de resolución de conflictos para cada nivel.

FIGURA 2

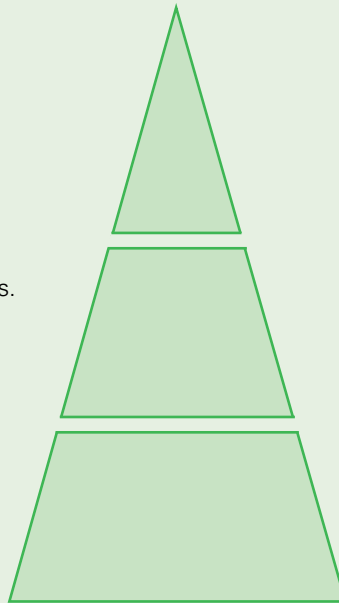
Focos de actores y de construcción de la paz a través de la población afectada

Tipos de actores

Nivel 1: Máximos dirigentes
• Líderes militares y políticos de elevada visibilidad.

Nivel 2: Líderes de grado medio
• Líderes respetados en sectores.
• Líderes étnicos y religiosos.
• Académicos e intelectuales.
• Líderes humanitarios (ONG).

Nivel 3: Líderes populares
• Líderes locales.
• Líderes de las ONG locales.
• Promotores de la comunidad.
• Funcionarios de salud local.
• Líderes de campos de refugiados.



Enfoques para la construcción de la paz

- Foco en las negociaciones a alto nivel.
- Énfasis en el cese de hostilidades.
- Conducidas por una única y altamente visible personalidad.
- Talleres de resolución de problemas.
- Entrenamiento en resolución de conflictos.
- Comisiones de Paz.
- Equipos de personas de dentro del conflicto.
- Paz local.
- Entrenamiento de la base popular.
- Reducción de prejuicios.
- Trabajo psico-social en el trauma acaecido tras la guerra.

POCOS

p
o
b
l
a
c
i
ó
n

a
f
e
c
t
a
d
a

MUCHOS

LLAVE 4

En la búsqueda de una solución aprovechar cambios estructurales (políticos, económicos, sociales) del entorno del conflicto

Una llave para los conflictos es recordar que, aunque pasen a través de ciclos repetitivos, siempre es dinámico el entorno en que tienen lugar, con cambios que ofrecen oportunidades para la resolución del conflicto por medio de ideas innovadoras y opciones creativas.

Se pueden, por ejemplo, observar los cambios masivos que ha habido en Europa Occidental como resultado de la búsqueda de la "unión europea en la diversidad", y de las cuestiones sobre cómo vivir mejor juntos en una "casa común europea". En tal sentido, pueden destacarse algunos factores que han llegado a ser fundamentales para el conflicto de Irlanda del Norte:

(continúa)

LLAVE 4 (continuación)

- porosidad creciente de las fronteras europeas;
- capacidad creciente de las regiones y las sub-regiones para colaborar entre sí (incluso hasta llegar a establecer sus propias relaciones “exteriores”), como en la región de los Alpes-Adria, o en las conexiones entre Grenoble, Turin y Barcelona;
- mayores transferencias de tomas de decisiones, hacia arriba hasta Bruselas, y hacia abajo hasta lo regional.

Más en general, esta llave sugiere la conveniencia de hacer posible que los adversarios generen innovaciones, de concebir e inventar nuevas estructuras, formas y relaciones. Cabe plantear cuatro:

- cambiar la estructura en que se ubica el conflicto;
- incorporar nuevos objetivos superiores que están surgiendo (como nuevas oportunidades para el desarrollo y crecimiento económico transfronterizos, por ejemplo);
- explorar las posibilidades que ofrecen otros procesos alternativos de búsqueda de consenso y de una solución (por ejemplo, reducir la dependencia de procesos electorales que por su naturaleza son de confrontación, tienden a congelar la opinión durante las elecciones y a polarizar planteamientos complejos, excluyen hasta los próximos comicios a los eventuales perdedores, y ofrecen únicamente alternativas de “sí” o “no” a cuestiones complejas);
- generar nuevos enfoques e investigar qué procesos mutuos e interactivos de creación de un nuevo enfoque —de un *cuadro final*—, pueden ser aceptables y factibles (por ejemplo, “¿cómo sería el País Vasco con la autodeterminación?”).

LLAVE 5

Considerar la resolución de conflictos como un proceso interactivo

De nuevo, esta llave tiende a dar la vuelta a los procedimientos más usados en la “resolución” de conflictos crónicos, que tienden a ser defensivos y reactivos, con todos los adversarios insistiendo en el hecho de que las iniciativas tienen que llegar primero de la parte opuesta.

Por ejemplo, en las fases iniciales de cualquier proceso de resolución de conflictos, cuando los adversarios están explorando la posibilidad de alguna solución negociada, la tendencia normal de cada una de las partes es:

- exigir movimientos iniciales desde la otra parte;
- exigir que la otra parte proporcione primero una evidencia clara de su sinceridad y de ser digna de confianza. (Esto es, que pase las pruebas que la otra parte haya fijado, o incluso peor, que no fije ninguna prueba de modo que lo que se exige de la otra parte es: “Demuéstranos que eres serio, idea una forma satisfactoria de demostrarlo y ya te diremos si has tenido éxito”);
- amenazar con sanciones coercitivas si las otras partes no hacen gestos conciliadores.

Considerando el proceso de resolución de conflictos como interactivo, primero desaparece el sentimiento de que la iniciativa está siempre en las manos del otro; y a continuación los líderes entienden las acciones de los otros como respuestas a sus propios movimientos.

Por ejemplo, si consideramos la cuestión de obtener concesiones o movimientos conciliatorios de un adversario, los líderes bien podrían preguntarse: “¿cómo podemos ayudar a que los líderes de la otra parte se muevan en la dirección que deseamos?”.

LLAVE 6

Tomar en cuenta los daños psicológicos sufridos durante el conflicto

Es fácil de ver el alcance del daño físico sufrido por los adversarios durante un conflicto arraigado y, por tanto, fácil de tratar —en esto consiste la “reconstrucción” y la reparación después de la guerra—. Igualmente, parece relativamente fácil para los líderes concebir y acordar una recompensa material y política como parte de la solución de un conflicto.

Sin embargo, en todos los conflictos intratables, todos los adversarios sufren importantes heridas *psicológicas*, que van desde el rechazo y la humillación, hasta deshumanización y pérdida de identidad.

Joseph Montville, por ejemplo, habla de la larga “tradición de insultos y humillación” entre quienes han sido adversarios durante mucho tiempo, que aviva los conflictos presentes y sienta la base de futuros ciclos de conflictos. Vamik Volkan indica que cada grupo de identidad (clan, comunidad, nación) tiene su propia selección de “triumfos y traumas”. En conflictos intratables, el triunfo de un grupo es frecuentemente el trauma de otro. Así en el caso de Irlanda del Norte, donde las dos comunidades tienen sentimientos muy diferentes sobre la “Revolución Gloriosa” de 1688; o en Liberia, donde el establecimiento de un nuevo estado en 1846 provoca todavía respuestas muy diferentes entre los descendientes de los colonizadores américo-liberianos de la costa y entre las poblaciones del interior.

Otra llave para llegar a una resolución del conflicto con éxito consiste en encontrar medios de tratar los daños y traumas psicológicos sufridos por los involucrados en el conflicto y que, con frecuencia, son causados mutuamente.

Tiene que haber razones psicológicas y materiales para llegar a reconocer el daño y los ultrajes hechos a la otra parte.

Paradójicamente y en cierto modo contra el sentimiento imperante, esta llave indica la necesidad de encontrar alguna forma de honrar a los adversarios, en vez de mirarlos (y a menudo de seguir tratándolos) como “terroristas” (cuando ellos se ven a sí mismos como soldados “que se sacrifican por una causa”), o como instrumentos de represión (como cuando se ven a sí mismos como defensores del orden y de la estabilidad).

LLAVE 7

Realizar esfuerzos serios para sustituir una “cultura de venganza” suele ser especialmente duro en conflictos intratables

Mucha gente sufre mucho en los conflictos intratables y la mayor parte de las sociedades fomentan en su cultura y en su sistema de valores la idea de venganza o (al menos) de restitución.

Los planteamientos tradicionales dominantes en los conflictos intratables conectan con el bíblico “ojo por ojo”, o con la “norma de reciprocidad” de los sociólogos. Sin embargo, hay lugar para una alternativa incluso dentro de esta tradición. Por ejemplo, la “Regla de Oro” es:

- “hacer a otros lo que te hacen a ti”, o
- “hacer a otros lo que tú les hubieras dejado hacerte a ti”.

(continúa)

LLAVE 7 (continuación)

Algunos escritores contemporáneos (como, por ejemplo, Shriver en su libro *Una ética para enemigos*), han argumentado que es necesario sustituir la totalidad de esta “cultura de venganza” y represalias por otra ética totalmente diferente que acentúe la responsabilidad y la aceptación (o el perdón). En éste y otros trabajos, se tiene en cuenta que dentro del conjunto de procesos de resolución de conflictos se desarrollan las siguientes etapas:

- aceptación (mutua), de la responsabilidad por el pasado;
- reconocimiento, del daño y del mal cometido contra otros;
- apología, por el daño (mutuo) causado durante el conflicto;
- restitución, por el daño causado;
- reconciliación.

En conexión con esta llave subyace la idea de que la resolución de un conflicto intratable implicaría abandonar una forma de pensar sobre tales conflictos dentro de un marco de culpa.

Un enfoque alternativo es reconocer que los conflictos constituyen fenómenos complejos en los que intervienen muchas causas y factores, como sucede en todos los fenómenos sociales (por ejemplo, ¿de quién es la “culpa” de una depresión económica?).

Cuanto más eviten las partes en conflicto pensar sobre el problema en términos de [1] mono-causalidad (los conflictos constituyen acontecimientos complejos causados por muchos factores) y, por tanto, [2] culpabilidad, más posible es llegar a una solución distinta del destruir a los culpables.

LLAVE 8

Tener en cuenta los miedos y los intereses de los que actualmente son poderosos y dominantes

De nuevo, esta llave parece sugerir algo en contra de la intuición, y —en muchos casos—, al borde de lo inmoral. ¿Por qué debe uno tener en cuenta la parte más poderosa cuyas acciones, creencias e incluso su propia existencia, perpetúan frecuentemente una situación de injusticia unilateral?

Aparte de mis propias dudas sobre mi capacidad para juzgar qué intereses deben ser tenidos en cuenta y cuáles pasados por alto, hay un número de razones prácticas para sugerir esta llave como una de las claves para la resolución de conflictos crónicos, aunque frecuentemente esta llave se abandona porque “los de arriba” en control están normalmente tan bien situados que pueden defender suficientemente sus propios intereses (por medio de la coerción o de la indiferencia hacia otros), haciendo uso de los recursos propios.

(continúa)

LLAVE 8 (continuación)

Sin embargo, incluso los dominantes tienen miedo del futuro, por lo que la cuestión se convierte en:

- ignorar sus miedos como impúdicos o irrelevantes; o,
- encontrar los medios para tratar tales miedos de modo que permitan la realización de los intereses de la otra parte.

Se podría argumentar que, en la práctica, lo más sensato es no acorralar en un rincón a la parte dominante, sino tomar en cuenta su necesidad de seguridad, ya que el miedo es:

- un motivador más fuerte que la ambición o incluso que la codicia;
- una justificación —y auto-justificación— de la coerción y violencia “defensiva”.

(Vale la pena hacer la observación: es mejor que un proceso de resolución de conflictos se concentre en la esperanza y en la oportunidad que en el miedo, aunque el miedo siempre existe y haya de tratarse de alguna manera constructiva).

LLAVE 9

No pensar en la resolución de conflictos como un estadio final sino como un proceso que continúa

Mi última llave es una advertencia contra una trampa en la que todos caemos, incluso los llamados profesionales en la resolución de conflictos; la trampa de concebir la resolución de conflictos como una tarea que se puede finalizar de modo que sea posible decir “este conflicto ha sido resuelto”, como detectives de ficción que afirman que su caso está cerrado.

(Recuerdo que la generación de mis padres tenía un dicho que yo oía frecuentemente cuando era joven a principios de los años 40. Ellos hablaban de “después de la guerra” como si el final de la lucha contra el fascismo alemán e italiano pudiera conducir a un mundo en el que todo estaría solucionado y la vida pareciera discurrir en una mítica edad de oro del pasado. Por supuesto, nada de esto ha pasado y “después de la guerra”, el país y esa generación se han encontrado haciendo frente a graves problemas y nuevos conflictos, muchos de los cuales surgieron precisamente del éxito de los Aliados, resolviendo el conflicto victoriosamente por la fuerza de las armas. El conflicto puede que se haya resuelto o no, pero Alemania no desapareció, de modo que se tuvo que plantear una nueva relación entre los países de Europa Occidental).

Por tanto, me parece mucho mejor considerar la resolución de conflictos como un proceso más que como un resultado, aunque muchos escritores prefieren este último enfoque. Al menos, puede ser más positivo reconocer que el proceso continúa *después* del acuerdo de paz, y que lo hace en los tres niveles a que ya me he referido anteriormente. Los acuerdos tienen que supervisarse y ajustarse en el tiempo, tienen que desarrollarse nuevas relaciones, el daño tiene que ser reparado, las personas tienen que volver a sus hogares, las hostilidades y los miedos tienen que ser reducidos y —en el mejor de los casos— suprimidos.

Este enfoque se puede aplicar a todas las “llaves” de las que he tratado hasta ahora. Estas llaves para la resolución de conflictos intratables deben entenderse como herramientas

(continúa)

LLAVE 9 (continuación)

de ayuda a los adversarios para salir del *laberinto* en el que han quedado atrapados. Pero es una salida que encamina hacia una nueva sociedad y hacia relaciones diferentes; un camino en el que se empieza —en el mejor de los casos— cooperando con cautela y por que tal cooperación sirve a los propios intereses a largo plazo.

Por otra parte, teniendo en cuenta la historia reciente de las relaciones entre adversarios, es indudable que el camino no será fácil y que exigirá tiempo, concentración y esfuerzo para concluirlo con éxito —lo que nos hace volver a mi primera llave insistiendo en dedicación.

5. Algunas llaves que hay que evitar

Para finalizar, debería advertir que mi experiencia en la resolución de conflictos crónicos muestra que algunas llaves abren puertas que conducen a callejones sin salida, a habitaciones cerradas, e

incluso al núcleo más inextricable del conflicto.

Únicamente voy a mencionar tres de estas llaves, insistiendo de nuevo, que mucha gente no estará de acuerdo con que estas llaves nos desvían de una solución satisfactoria de muchos conflictos.

LLAVE X

Evitar la “llave” de los derechos contrapuestos

Estoy convencido de que precisamente esta llave lo único que hace es dejar a uno trabado en el meollo del conflicto, sobre todo si los adversarios plantean el conflicto como si se tratara del “derecho de A...” versus el “derecho de B...”, que con demasiada frecuencia es el marco en que se definen los conflictos crónicos.

No estoy argumentando que los derechos no sean, o que no deban ser, parte de los conflictos crónicos. Es casi inevitable que el estar implicado en un conflicto produzca como consecuencia una violación de los derechos humanos de mucha gente, de modo que tales violaciones y su rectificación lleguen a ser, por sí mismas, dimensiones adicionales del conflicto.

Sin embargo, el problema de plantear los conflictos como si únicamente se tratara de derechos contrapuestos es que, en muchos casos, las partes tienen “razón acerca de sus derechos”, pero falta un acuerdo general sobre la jerarquía de derechos o sobre qué derechos debieran tener preferencia sobre otros.

(Esto es especialmente cierto cuando los derechos en cuestión son colectivos, en contraposición a derechos [humanos] individuales).

Por tanto, cuando un conflicto se plantea en torno a los derechos (en vez de únicamente como un factor más, comportamientos que afectan a derechos humanos y a su violación), el único árbitro que decide de quién son los derechos que debieran prevalecer es la fuerza, y —como ya he indicado anteriormente—, no soy un gran creyente en la fuerza como un proceso aceptable para la resolución de conflictos a largo plazo.

(Quizás una llave alternativa para un caso así podría consistir en replantear las cuestiones centrales del conflicto, no como derechos contrapuestos sino como dilemas compartidos. Uno de estos dilemas bien pudiera ser el de cómo los adversarios pueden ser capaces de ejercitar los derechos que reclaman como propios, sin impedir que se ejerciten los derechos de las otras partes).

LLAVE Y

Evitar la llave que tiene etiquetas adheridas

Expresándolo de otra manera: no se debe permitir que etiquetas funcionen como obstáculos, como sucede a menudo en conflictos crónicos.

De lo que aquí se trata es de que las disputas sobre si es o no posible encontrar una solución se convierten con frecuencia en argumentos sobre palabras, sus significados e interpretaciones. ¿Aceptarán las partes una "federación" o una "confederación"? ¿Es esta solución un caso de "delegación de poderes" o de "autonomía"? ¿Constituye esta medida una transferencia de "soberanía"?

Sin duda las palabras son símbolos, de modo que importan los nombres que se ponen. Por eso, yo diría que para solucionar este particular dilema sobre etiquetas lo que conviene es dejar que las palabras y los símbolos se decidan más tarde. En principio, lo importante es encontrar algún acuerdo que satisfaga las necesidades y los intereses de los adversarios (lo que ya es por sí solo una importante tarea), y *después* decidir qué nombres poner a los acuerdos.

LLAVE Z

Evitar llaves fabricadas por otros

Estoy absolutamente convencido de que las llaves hechas por los de dentro son las que sirven y no las importadas, hechas fuera. En un lenguaje menos metafórico, el proceso de resolución de conflictos y una gama de soluciones más o menos aceptables han de desarrollarse por las partes mismas en conflicto, puesto que son ellas las que mejor conocen sus propias aspiraciones, su sociedad y su conflicto. Los de fuera no pueden decir a los adversarios qué va a funcionar o no

Por supuesto, hay que recoger ideas y modelos de otros sitios: aprender lecciones, positivas y negativas de otros casos de conflictos crónicos y arraigados; investigar de forma sistemática cómo han hecho otros, y después adaptar tales lecciones y modelos a las circunstancias del conflicto en el que uno está involucrado, sin olvidar la regla de que todos los conflictos son diferentes, aunque algunos sean más diferentes que otros.

Siempre me ha parecido mejor tratar de aprender lecciones que buscar patrones ya fabricados; esto vale también para las llaves que yo mismo propongo aquí, que quizás no encajen en ninguna de vuestras puertas, aunque lo mismo puede pasar con las llaves que ofrezcan otros.

6. Conclusiones

En estas páginas he intentado presentar un número de llaves que en conflictos crónicos y arraigados puedan ayudar a abrir algunas puertas que desde el laberinto del conflicto llevan a un camino hacia soluciones.

Aunque tenga alguna de las llaves apropiadas en el llavero, todos tenemos que

recordar que las llaves deben de introducirse en la cerradura correcta, en el orden correcto y (muchas veces) simultáneamente, sobre todo si hay un sistema de cerradura doble.

(Los conflictos crónicos se hacen aún más crónicos si los adversarios esperan que sea la otra parte quien primero meta y gire su llave en la cerradura).

Aunque esto nos salga bien, la teoría nos dice que es muy probable que haya otros ele-

mentos a tener en cuenta antes de encontrar-nos fuera del laberinto del conflicto, encami-nados hacia una resolución —más llaves, un poco de aceite para las bisagras y mucho esfuerzo para empujar y abrir las puertas—. Solamente espero que los pequeños esfuerzos que hemos realizado en esta conmemoración anual tan famosa, hayan contribuido, en la medida de lo posible, al proceso de modelar las llaves, de encontrar las cerraduras, de empujar las puertas, y de escapar de algunos de los laberintos de los conflictos en los que tantos pueblos y sociedades se encuentran al final de este siglo tan peligroso.

7. Bibliografía

- Gurr, Ted Robert, *Minorities at Risk* [Washington DC, US Institute of Peace, 1995].
- Shriver, Donald W., *An Ethic for Enemies; Forgiveness in Politics* [New York, Oxford University Press, 1995].
- Solleberg, Margaret [ed.], *States in Armed Conflict; 1994* [Uppsala, Uppsala University, 1995], Department of Peace and Conflict Research Report # 39.
- Volkan, Vamik, *The Need to Have Enemies and Allies* [Northvale, N.J., Jason Aronson, 1988].



GERNIKA GOGORATUZ

Gernika Gogoratuz es un Centro independiente de Investigación por la Paz y Transformación de Conflictos creado por decisión unánime del Parlamento Vasco en abril de 1987, coincidiendo con el 50 Aniversario del Bombardeo de Gernika. Su objetivo es contribuir a mantener vivo y a enriquecer el símbolo de paz que Gernika representa. Desde 1995 está sostenido por la Fundación Gernika Gogoratuz.

La misión de Gernika Gogoratuz es contribuir con el respaldo de una reflexión científica a la construcción de una paz emancipadora, justa, duradera y reconciliadora tanto en el País Vasco como a nivel mundial.

Para realizar esta misión Gernika Gogoratuz:

1. Dispone de un centro de documentación informatizado con servicio de consulta y préstamo, y la posibilidad de realizar prácticas.
2. Edita trabajos monográficos sobre transformación de conflictos, mediación, negociación, derecho de autodeterminación y documentación bibliográfica.
3. Organiza anualmente las *Jornadas Internacionales de Cultura y Paz de Gernika*.
4. Realiza y promueve tareas de investigación.
5. Organiza en varios países seminarios de entrenamiento en el tratamiento de conflictos, negociación, mediación y reconciliación.
6. Está desarrollando un modelo propio de educación por la paz, basado en el tratamiento de conflictos.
7. Ofrece servicios de mediación y facilitación.
8. Ha iniciado y gestiona la *Red Internacional de Respaldo a Procesos de Reconciliación*.

RED GERNIKA

Red Internacional de Respaldo a Procesos Orientados a una Reconciliación

Después de tres años de trabajos preparativos y partiendo del acuerdo logrado entre los participantes de las *VI Jornadas Internacionales de Cultura y Paz de Gernika* en el año 1996 se puso en marcha la **Red Gernika**. Su misión consiste en apoyar esfuerzos comprometidos con un horizonte de reconciliación en cualquier lugar del mundo. Actualmente su ámbito geográfico se extiende a 40 países, formando la Red 43 instituciones nacionales e internacionales y 30 personas a título individual.

Está equipada con un secretariado, una unidad de investigación y entrenamiento, un servicio de documentación y publicaciones.

La primera publicación editada bajo la serie **Red Gernika** en 1996 ha sido *Memoria colectiva del bombardeo de Gernika* por la importancia de Gernika como símbolo de paz reconciliadora.

Gernika Gogoratuz con este texto "Conflictos intratables: claves de tratamiento" de C.R. Mitchell, en castellano y en inglés, inicia una nueva serie **Red Gernika** que pretende ser una continuación con la línea de documentos publicados hasta el momento, que profundizan en el análisis y tratamiento de los conflictos para la consecución de una paz reconciliadora.

Artekale, 1-1º • E-48300 Gernika-Lumo • Bizkaia-Spain
Tel. 94 6253558 • Fax 94 6256765
gernikag@sarenet.es