

Este texto surge de varios años viviendo, trabajando, amando y luchando en colectivo. De las marcas que nos han dejado los momentos en que las relaciones se pudren. Hemos visto desacuerdos y desconfianzas entre individuos, dentro de grupos y entre grupos hacer tanto daño a colectivos que han dejado de funcionar. Hemos participado en muchos intentos de abordar conflictos, que casi siempre llegan tarde, cuando la situación entra en crisis, y conllevan actitudes y comportamientos (normalmente de todas partes) que no encajan muy bien con los principios y ideales por los cuales luchamos...

Inicialmente se escribió con el propósito de salir del punto muerto de algunos conflictos concretos. Es una recopilación y una traducción de ideas. No profundiza mucho y no ofrece modelos a seguir. Es una introducción a experiencias sacadas de otros contextos y sirve como punto de partida para empezar un debate más profundo sobre cómo nos enfrentamos a nuestras relaciones. La idea es fomentar el pensar sobre las relaciones *antes* de que se pudran, y buscar formas de llevar los conflictos que se opongan a la dominación y a la jerarquía, que potencien la autonomía y que valoren la importancia del colectivo tanto como del individuo.

Los conflictos internos e interpersonales suelen ser feos y mal llevados, pero no dejan de ser puntos de inflexión y momentos de reflexión con la potencia de crear cambios profundos y significativos en nuestras estructuras sociales y relaciones.



:: indice ::

p1 - el conflicto

la sociedad esta podrida
violencia de genero
la identidad
condiciones externas

pb - unas ideas para evitar el conflicto problematico

comprender las relaciones
el consenso
valores y espacios seguros

p9 - la resolucio del conflicto destructivo

transformación de conflictos
colectivizando conflictos
escuchar activamente
la mediacion

p13 - recursos

advertencia

Este texto se ha escrito pensando en colectivos concretos. Llama les libertarios, D.I.Y, autónomos, autogestionados, anarquistas... espacios sociales donde luchamos para romper los patrones de la dominación. Las ideas juntadas aquí vienen de una gran variedad de experiencias desde la resolución de conflictos en Somalia y Palestina, los grupos de acción directa, proyectos colectivos, la teoría y práctica pacifista y los procesos de divorcio. La mayoría de los recursos que hemos encontrado son de origen Anglo-Sajón (del USA, Canada, y el Reino Unido), pero esperamos ofrecer un punto de partida útil para que grupos y colectivos puedan abordar el tema y crear sus propias ideas dentro de su contexto cultural.

la mediación

Si falla todo intento de resolver un conflicto, se puede también acceder a la mediación de una tercera persona objetiva e independiente.

Hay muchos tipos distintos de mediación: desde un juez (árbitro supuestamente imparcial en una disputa) pasando por mediadores profesionales, hasta lxs amigxs mutuxs de las personas involucradas en el conflicto quienes ayudan a escuchar a ambos lados de la disputa e intentar buscar soluciones. Lxs mediadores profesionales pueden tener actitudes variadas hacia los conflictos, desde el enfoque de "solucionar problemas" (resolver el problema desencadenante del conflicto), hasta mediadores "transformativos" quienes aplican algunos de los conceptos expuestos aquí con un enfoque en la relación más que en el problema desencadenante.

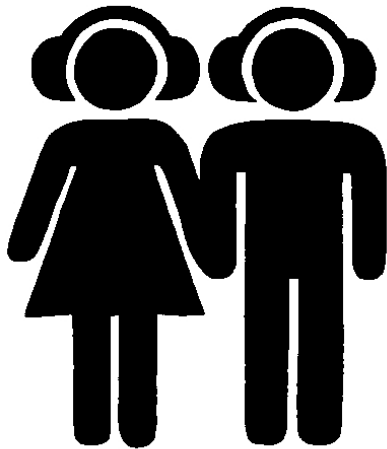
Si deciden utilizar la mediación de alguna forma (sea profesional o autogestionada) es muy importante elegir con cuidado el tipo de mediación apropiada a la situación y a sus valores, conforme con lo que esperan conseguir del proceso. Él/la mediador(a) debería ser elegido con cuidado y hay que debatir bien con él(la) sobre los valores y objetivos de la mediación. Es imprescindible que ambos lados del conflicto se sientan cómodos con la elección de él/la mediador(a).

@nti-copyright
barcelona :: febrero 2009

no_somos_inocentes@yahoo.co.uk

el escuchar activamente

El dialogo es fundamental para el cambio constructivo. Realmente escuchar es una habilidad y lo tiene pocas personas. Dentro de un conflicto problemático, la mayoría de la gente no escuchan al otro. Suponen que ya lo habrán escuchado mil veces, y en vez de escuchar están pensando en la respuesta que darán.



“Escuchar Activamente” es un ejercicio para enfocarte en lo que dice el orador: en vez de responder a lo dicho, hay que repetir lo que piensas que has entendido con tus propias palabras. Así puedes comprobar si has escuchado (a pesar de estar de acuerdo con lo dicho o no) y la otra persona puede asegurar que lo que ha dicho ha sido entendido correctamente. Te obliga a escuchar de verdad, evitando así los malos entendidos, y la gente suele abrirse más al sentirse escuchado. Si ambos lados de un conflicto intentan escuchar activamente en vez de reaccionar y cerrarse, pueden abrir más posibilidades para cambiar la relación.

el conflicto

El conflicto forma parte de la dinámica básica de las relaciones humanas. Es el punto de interacción entre personas o grupos, donde hay una lucha para equilibrar la preocupación por unx mismx con la conexión con lxs demás. En cualquier relación las tensiones suben y bajan y responden a eventos. En la mayoría de los casos, el conflicto es algo positivo: conduce a cambios. Es una fuerza que nos hace parar y examinar una situación con mayor cuidado. La ausencia del conflicto sería un desierto monocultural, y el intento de evitar el conflicto es uno de los problemas fundamentales a los que nos enfrentamos en la sociedad occidental. Los conflictos ocurren por algo, y muchas veces van relacionados con la necesidad de verdaderos cambios.

Sin embargo, el conflicto puede volverse negativo y destructivo cuando el equilibrio entre unx mismx y la conexión con lxs demás se altera; la relación se desestabiliza, y lxs participantes en el conflicto se comportan como sospechosxs, defensivxs, ensimismadx, alienadx y destructivxs. En cuanto se profundice el conflicto, se amplificarán las respuestas negativas.

El conflicto negativo puede ser desencadenado por cualquier evento, desde un acto grave de agresión hasta una disputa por las tareas de casa; desde celos emocionales a diferencias políticas. Pero todo conflicto negativo conlleva una alteración de la relación, que causa angustia a las personas o a los grupos involucrados. En algunos casos no será posible solucionar el “problema desencadenante” (la situación inmediata, lo que te contarán si preguntas a alguien involucradx en el conflicto), pero siempre hay una posibilidad de abordar la relación, los aspectos más amplios de la comunicación y el balance entre unx y la conexión con lxs demás.

En nuestras luchas contra el capitalismo y la dominación estamos comprometidxs a cambios estructurales y no a la simple resolución de algunas luchas parciales. Nuestro acercamiento a los conflictos negativos debería llevar el mismo compromiso. Eso quiere decir mirar mas allá del problema desencadenante para examinar el contexto o los “problemas subyacentes” (los asuntos estructurales más profundos y los patrones de la relación que forman el contexto del conflicto).

la sociedad esta podrida...

Estamos rodeados del capitalismo, la dominación y el patriarcado. Estamos plagados de inseguridades y traumas. La sociedad está podrida y esa putrefacción se introduce en nuestras alternativas. A veces somos oprimidxs, a veces somos opresor(a)s, pero nuestra interacción está sujeta a relaciones desiguales de poder, y muchas veces nuestros conflictos internos reflejan problemas más profundos de la sociedad en general.

Tanto individuos como colectivos, todxs llevamos equipaje emocional. En el contexto concreto de grupos luchando para romper las estructuras de la dominación esto se complica por el hecho de que solemos trabajar sin guías: hemos salido del camino marcado de la carrera, no tenemos guiones para nuestras relaciones “queer”, libertarios o polígamos, ni por nuestras unidades familiares amorfas y curiosas. Vivimos de una forma antagonista ante el mundo, valoramos la sensibilidad, la pasión y el enfrentamiento. Nos enfrentamos con la represión en sus múltiples formas como parte de nuestra realidad cotidiana. Tendemos a empujarnos demasiado emocionalmente, a veces físicamente, y no nos cuidamos tanto como deberíamos. A todo esto se suma el contexto complicadísimo en el que vivimos nuestras relaciones.

Es importante entonces enfrentar *con conciencia* a las contradicciones y conflictos que eso provoque. Luchar contra la dominación supone desafiar continuamente las dinámicas de poder en nuestras relaciones. Supone trabajar en nuestros propios asuntos y comportamientos, cuidarnos a nosotrxs mismxs y a lxs demás emocionalmente, y estar dispuestos a ocuparnos de la violencia, la dominación, los abusos y los desigualdades cuando surjan.



colectivizando conflictos

Cuando los conflictos destructivos surgen en el contexto de un colectivo o una red, puede ser difícil saber hasta que punto debería ser un asunto colectivo. Hay que tener cuidado en la frontera entre conflictos individuales y colectivos. Muchas veces un conflicto se hace muy público, y mucha gente siente la responsabilidad (o el morbo!) de involucrarse. Convertir los problemas en chismeo no es, necesariamente, la mejor manera de solucionarlos.

Por otro lado, los problemas interpersonales pueden afectar a todo un colectivo, y no es siempre mejor dejar la gestión de un conflicto a los individuos directamente involucrados (por ejemplo, la violencia de género suele suceder dentro de la intimidad de las relaciones sexuales pero esto no quiere decir que no se debe considerar un problema colectivo).



Los problemas conflictivos son variopintos e imprevisibles. Cada problema es único, tiene su contexto concreto y requiere una respuesta hecha a medida. Sin embargo, en el momento de crisis conviene haber previamente profundizado el tema de maneras de abordar los conflictos a nivel colectivo, en tranquilidad, cuando no hubiera crisis, para concienciar

sobre los conflictos, tener acuerdos básicos sobre los procesos de toma de decisiones, y tener conceptos y estructuras que se puede aplicar en momentos de crisis. Por ejemplo, en el caso de un grupo o red grande, puede ser conveniente tener un grupo pequeño que se encargue del conflicto. Si la única manera de abordar el conflicto es presentarlo a una asamblea grande, muchas personas mantendrán el silencio sobre su problema. Los grupos pequeños pueden ser mejores para ofrecer apoyo y verdadera comunicación, y para minimizar la alteración al proceso del grupo o red. Hay que equilibrar la necesidad de intimidad con la de información y comunicación en cada caso, cosa que dependerá de la situación concreta.

El conflicto puede conducir a muchos tipos de cambios en una relación, y puede tener efectos positivos o negativos. A nivel *personal* el conflicto afecta nuestro bienestar, tanto físico como emocional, y afecta nuestra capacidad de percibir las cosas acertadamente. Comprender esos efectos nos puede ayudar a actuar para minimizar el impacto negativo del conflicto y maximizar lo positivo.

En términos de las *relaciones*, el conflicto destaca asuntos de poder, interdependencia, comunicación e interacción. El conflicto puede afectar cómo percibimos, qué buscamos, y cómo estructuramos nuestras relaciones. El conflicto hace explícito asuntos como la distancia o proximidad que quiere cada uno, cómo utilizan y comparten poder, las percepciones que cada uno tiene de los otros y los patrones de interacción que cada uno quiere. Sabiendo eso, podemos actuar para mejorar la comunicación, maximizar la comprensión mutua y ser explícitos y sinceros sobre los miedos, esperanzas y objetivos que tenemos dentro de la relación.

Para enfrentarnos con un conflicto destructivo, tenemos que preguntarnos cuáles son los problemas inmediatos a resolver. Pero entonces, tenemos que considerar los patrones relacionales e históricos que arraigan esos problemas. Los problemas desencadenantes están conectados con el pasado, y proveen una oportunidad para recordar y reconocer los patrones, las condiciones sociales y los factores culturales que forman el contexto que ha creado el conflicto.

Sin embargo, es muy importante reconocer que ningún proceso de transformación del conflicto puede cambiar las cosas ya sucedidas. Nuestra potencia para cambiar rige en nuestra capacidad de reconocer, comprender y reparar lo sucedido y crear nuevas estructuras y maneras de interactuar para el futuro. Entonces debemos plantear qué queremos ver, y desarrollar maneras de crear ese futuro.

Para hacer eso, conviene evitar las posturas binarias, y considerar la *complejidad* de la situación. No hay que plantear las preguntas dentro de un marco de "eso o lo otro", sino investigar la posibilidad de objetivos y soluciones múltiples y compatibles, que se pueden aplicar de forma independiente.

una palabra acerca de la violencia de género...

La sociedad está particularmente podrida en cuanto al sexo: nos trastorna totalmente la sexualidad. Los conflictos más irresolutos, los que dejan las cicatrices más dolorosas en nuestros colectivos, nuestras relaciones y en nosotros mismos, suelen ser los que están vinculados de alguna manera con el sexo y la violencia de género.



Nuestras relaciones emocionales y eróticas están hundidas en el fango de dinámicas de poder, tabúes, tensiones emocionales y comunicación fracasada. Eso quiere decir que en el momento en la que una relación sexual o de género se vuelve conflicto, y sobre todo cuando ese conflicto es colectivo y no sólo entre dos individuos, el ambiente y las tensiones que rodean al asunto hacen que la comunicación constructiva (difícil de entrada) se vuelva casi imposible.

Con demasiada frecuencia los casos de violencia de género pillan a los colectivos desprevenidos y crean situaciones muy difíciles. Como en cualquier tipo de conflicto, pero quizás más en este caso, trabajar las relaciones subyacentes y pensar sobre respuestas constructivas a los conflictos *antes* de que surja el problema – por ejemplo, crear espacios seguros para construir la comunicación sobre relaciones sexuales y de género, independientes de los casos concretos de violencia o conflicto – puede ayudar a convertir los momentos de conflicto en catalizadores para la reflexión y los cambios positivos en nuestras maneras de relacionarnos, en lugar de ser sólo feos y destructivos.

la identidad

La identidad se trata del sentido de unx mismx: las narrativas a través de los cuales las personas o los grupos se perciben a ellxs mismxs: de donde vienen y hacia donde van. Este sentido viene arraigado en las relaciones con otros. En el fondo de muchos conflictos hay una crisis de la identidad individual o grupal, y la expresión de la identidad a través de una relación hostil con lxs otrxs. Por ejemplo, frecuentemente fomenta conflicto cuando gente se acerca a un grupo, colectivo o lucha en momentos distintos. Eso puede crear la percepción (o la realidad) de diferencias de narrativa y de fines.

Trate de lo que trate el conflicto, es importante ser consciente del papel de la identidad, porque no es un problema material que se puede resolver, y no es cuestión de tomar una decisión: es una dinámica relacional que se redefine constantemente; es algo complejo y continuo, un proceso de aprendizaje basado en la reflexión y la interacción con otrxs.



resolución del conflicto destructivo

El enfoque principal de este texto es fomentar el debate y pensamiento sobre las relaciones individuales y grupales para evitar que el conflicto se convierta en problema. Sin embargo, siempre habrá situaciones en las que el conflicto se vuelva difícil y requiera algún tipo de resolución. Además de las ideas esbozadas arriba sobre las relaciones y el conflicto, la resolución de conflictos problemáticos requiere una voluntad de adoptar una actitud positiva y de encararse a la relación conflictiva: Realmente queremos trabajar/estar juntxs? *Tenemos* que trabajar/estar juntxs? Si la respuesta sincera a estas dos preguntas es “No”, puede ser que el conflicto no requiere resolución. Pero si la respuesta sincera a una o ambas preguntas es “Sí” tenemos que buscar una manera de resolver la situación destructiva. Eso podría empezar con dos preguntas más: Por qué queremos/tenemos la necesidad de seguir juntxs? Y cómo puede ayudarnos abordar el conflicto?

transformación de conflictos

Muchos de los conceptos aquí utilizados para comprender los conflictos vienen de textos sobre “Transformación de Conflictos”. Transformación de Conflicto es una manera de abordar el conflicto que se centra en las estructuras sociales y los patrones de relación subyacentes en vez de centrarse en el contenido de la disputa. Así se entiende el conflicto como una oportunidad de hacer pausa, cuestionar la relación y plantear los cambios que queremos hacer, no sólo para acabar con el conflicto, sino para construir lo que deseamos a largo plazo. Para hacer eso tenemos que examinar la relación e identificar nuestros valores e intenciones.

valores y espacios seguros

Enfrentarnos continuamente y de forma *conciente* con nuestras contradicciones y dinámicas de poder es difícil. La autocrítica es difícil. Para ser sinceros con nosotrxs mismxs y lxs otrxs sobre nuestras esperanzas, miedos, dolores y responsabilidades, necesitamos espacios donde sentirnos segurxs y tenemos que estar concientes de las dinámicas de poder y las presiones sociales dentro de un grupo.

Algunos grupos utilizan normas básicas de comportamiento (p.e. No sexismo, No racismo, no violencia, respeto mutuo, etc...). Otrxs rechazan el uso de normas por la semejanza con la ley. No obstante, el tener algún tipo de valores comunes y explícitos puede ayudar a evitar los malos entendidos y forma otra estructura que apoye al grupo en abordar los momentos de conflicto. Estos valores no tienen que ser reglas, pero vale la pena expresarlos de alguna manera. Muchas veces los valores de un grupo son implícitos y tácitos, y es sólo en cuanto surge un conflicto que nos damos cuenta de que otros miembros del grupo no comparten algunos valores que nosotrxs creíamos que eran sobreentendidos, y viceversa.



También vale recordar que las reuniones y asambleas formales no son siempre los mejores lugares de comunicarse. Actividades compartidas (trabajos, proyectos, acciones, excursiones, deportes, música etc.) pueden ser mejores para construir la afinidad.

condiciones externas

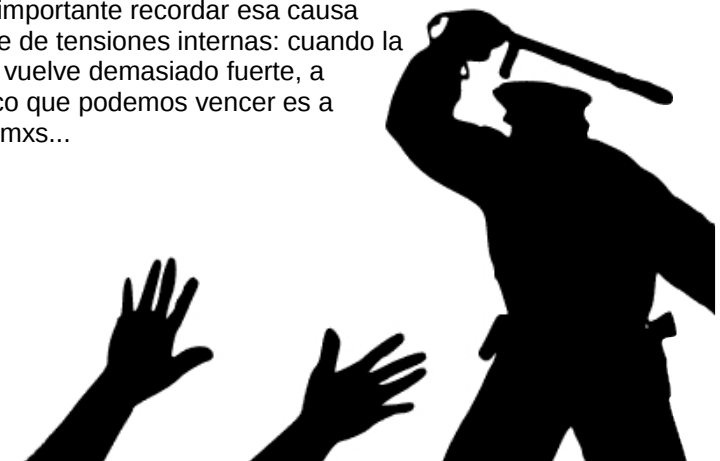


Además de los patrones de la relación que forman el contexto del conflicto, las condiciones y el contexto más generales pueden afectar profundamente las respuestas de unx a un conflicto.

Como te sientes contigo mismo puede alterar tus respuestas hacia lxs demás. La inseguridad, el trauma emocional, miedo, dolor y impotencia en otras relaciones o partes de nuestras vidas pueden amplificar nuestras respuestas negativas ante una situación de conflicto.

Es importante también valorar el impacto de las condiciones materiales de la vida en nuestras relaciones. Factores como la precariedad de la vida de okupa, vivir en la ciudad sin techo, sin agua corriente, o sin espacio personal, pueden desequilibrar nuestras conexiones con otrxs y hacer que nos volvamos más ensimismadxs.

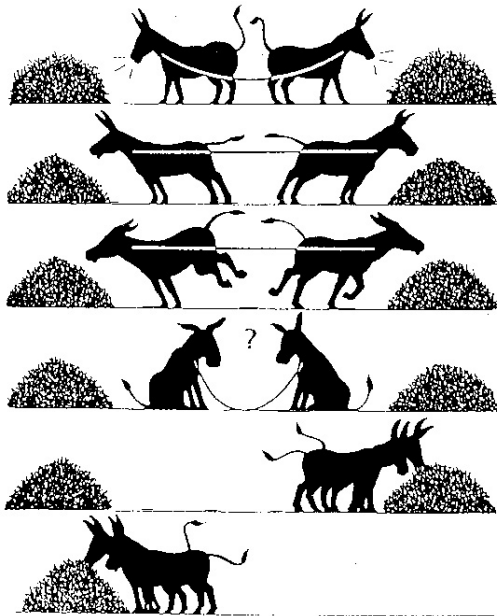
También es importante recordar esa causa omnipresente de tensiones internas: cuando la represión se vuelve demasiado fuerte, a veces lo único que podemos vencer es a nosotrxs mismxs...



unas ideas para evitar el conflicto problematico

comprender las relaciones

Una asamblea o una red no es lo mismo que un grupo de afinidad o un colectivo. Cuanto más grande o diverso sea un grupo, más difícil será establecer afinidad, y más “mínimo común denominador” debería ser el terreno compartido. De la misma manera, compartir un proyecto a lo largo plazo no es lo mismo que colaborar en una sola acción, compañerxs de casa no son necesariamente familia, y en el caso de las relaciones interpersonales hay que reconocer “la sutil diferencia entre sostener una mano y encadenar un alma...”



Ya se trate de relaciones entre individuos, dentro de un colectivo o entre colectivos, ser concientes y sincerxs sobre el tipo de relación que haya, y tener una idea clara y compartida de la relación sirve mucho para mantener ese equilibrio entre unx mismx y la conexión con el otrx.

Para evitar que los conflictos se vuelvan problemáticos, tenemos que valorar nuestras relaciones: cómo comunicamos, cómo tomamos las decisiones, y cómo equilibramos la lucha entre unx mismx y la conexión con lxs otrxs.

En una relación entre dos personas eso podría significar el ser consciente del conflicto entre nuestras necesidades de espacio personal y conexión, ser sincero con nosotrxs mismxs y lxs demás, además fomentando la autocrítica y la empatía. En relaciones en grupo (p.e. colectivos, proyectos comunes, asambleas y redes) también es importante cuidar la comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Para enfrentarnos con las dinámicas de poder que hemos mamado, y que surgen constantemente en nuestras relaciones, tenemos que buscar nuevas formas de interactuar. La búsqueda de formas de vivir y trabajar juntxs, sin jerarquía, se ha desarrollado a través de las experiencias y intercambios de muchas generaciones y culturas que se organizan sin lideres. Merece mucha más atención de la que le vamos a dar aquí. Sin embargo, hay algunas herramientas claves que destacan y que merece la pena mencionar aquí.

el consenso

Un fundamento básico de las formas no-jerárquicas de organizarse de muchas de nuestras luchas es la idea que nadie tiene derecho a imponer sus decisiones a nadie, cosa que supone que ninguna mayoría tiene derecho a imponer su decisión sobre la minoría. Por principio, no votamos: tomamos las decisiones por consenso, y todxs lxs involucradxs tienen que estar de acuerdo (o al menos poder aceptar la decisión). Este proceso no se ve siempre formalizado ni claramente definido, pero es una parte importante de nuestra cultura social, político y organizacional.

En el contexto de evitar conflictos problemáticos, es importante ser conciente de que cualquier proceso de toma de decisiones es vulnerable al mal uso y al abuso. Además, el consenso se ve particularmente vulnerable en momentos de conflicto, porque está basado en la capacidad de la gente de trabajar juntxs en búsqueda de un acuerdo. Esto se vuelve cada vez más difícil cuando la comunicación y las interacciones del grupo están padeciendo un conflicto problemático.

Entonces, es importante pensar sobre el proceso de toma de decisiones, y tener estructuras claramente definidas que puedan apoyar al grupo en momentos de conflicto. Existe mucha literatura sobre la gestión efectiva de consenso bajo circunstancias difíciles.