

8

***CAPITOLO OTTO:
RICONCILIAZIONE***

INTRODUZIONE

La riconciliazione può essere intesa come un intervento nel cerchio di un conflitto. Se ci si riferisce alla spiegazione di Diana Francis sicuramente lo è.

La riconciliazione è un processo e un obiettivo allo stesso tempo. A seguito dei processi post-dittatoriali in America Latina e più recentemente in Sud Africa, si dà una crescente attenzione ai processi post-violenti e al recupero sociale. Il processo generale di cura sociale viene spesso indicato come riconciliazione. Il processo di recupero nel momento in cui è stato raggiunto un accordo tra le parti, che risponde ai bisogni di tutti i coinvolti, sia a livello pratico che psicologico. Essenziale all'accordo saranno anche le condizioni per la sua implementazione.

La riconciliazione necessita almeno di:

- Sicurezza fisica, per esempio spostare la legge via dal luogo di conflitto, interporre personale tra le parti in guerra, presenza protettiva, monitoraggio
- Sicurezza sociale, e un contesto nel quale ci sia rispetto per l'espressione delle emozioni caudate da un trauma e l'opportunità di parlare di quello che è accaduto provando a razionalizzarlo
- Gli strumenti di scoperta, per quanto possibile, come e perché particolari eventi accadono, e la riscoperta delle relative identità, con un grado di confidenza che permetta l'evidenziazione di imperfezioni e diversità, insieme a un riconoscimento dell'interdipendenza e un ritorno all'accettazione del rischio implicato dalla fiducia.
- La possibilità di ricucire rapporti, esortata grazie al successo della *restorative negotiation*, cioè della negoziazione focalizzata sui bisogni piuttosto che sulla responsabilità e orientata alla giustizia riparativa – apologia e perdono possono giocare un ruolo, ma non possono essere richiesti specialmente da esterni spinti da buone intenzioni

La lista degli ingredienti per la riconciliazione è necessariamente data in modo sequenziale, ma in pratica i processi delineati sono un unico e si sostengono vicendevolmente. Mentre coloro che sono coinvolti nella trasformazione del conflitto capiscono che la riconciliazione è un processo estremamente importante, noi siamo ancora imparando come assistere la creazione di personale e di spazi sociali per la riconciliazione. La riconciliazione non arriva facilmente. Richiede dedizione e tempo. Riconciliazione è basata sul rispetto per le persone comuni. La piena rivelazione della verità e la comprensione del perché le violenze hanno luogo è un passo essenziale. Ugualmente importante è la disponibilità ad accettare le violazioni dei diritti umani perpetrate nel passato. Riconciliazione non cancella il passato: questo è dovuto ad una forma di memoria che rimarca il bisogno di ricordare senza svilire la pena, l'amarezza, la vendetta, la paura o la colpa. Si riconosce l'importanza vitale di imparare a rimediare alle passate violazioni per il bene di presente e futuro condivisi. Riconciliazione implica un minimo di volontà a co-esistere e lavorare per la pacifica gestione di persistenti differenze. Richiede impegno, specialmente da coloro che ne hanno beneficiato e continuano a beneficiare del passaggio da una situazione di discriminazioni alla trasformazione di ingiuste disuguaglianze e disumana povertà.

ESERCIZIO: CHE ASPETTO PUÒ AVERE LA RICONCILIAZIONE?

Obiettivi:	I partecipanti illustrano e discutono il processo della riconciliazione usando intensi racconti di storie per far emergere importanti domande relative a cosa sottostà alla riconciliazione. Condividere esperienze personali aiuta a identificare il concetto di riconciliazione.
Time a disposizione :	120 minuti
Materiali:	--

<p>Svolgimento:</p>	<p>Il formatore divide i partecipanti in gruppi di tre o quattro.</p> <p>Il formatore chiede loro di realizzare una scultura o una immagine statica che catturi il concetto di riconciliazione per loro.</p> <p>Una volta che il gruppo ha sviluppato una scultura sulla riconciliazione essi si riuniscono nuovamente in un unico gruppo.</p> <p>Il formatore chiede a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a ciascun gruppo di mostrare la propria scultura agli altri • ai partecipanti di esprimere cosa ciascuno vede nella scultura • al gruppo, mostrando la scultura, di spiegare ogni altro elemento aggiuntivo che gli osservatori possono aver omesso. <p>Dopo che i gruppi si sono nuovamente seduti, si apre il confronto riguardo ai vari elementi della riconciliazione. Alcune possibili domande sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Che cosa hanno in comune le sculture? • Quali differenze ci sono? • Quali sono gli passi necessari per la riconciliazione? <p>Elementi aggiuntivi da portare in seno alla discussione sono tutte le differenze di credo e cultura che emergono nel gruppo. I partecipanti esplorano le differenze di approccio alla riconciliazione. Questo aiuta a chiarire le diverse idee relative alla riconciliazione all'interno del gruppo o a presentare loro nuove sfide.</p> <p>In un passo successivo, i partecipanti legano la riconciliazione alle esperienze personali di conflitto, perciò essi scelgono un partecipante di cui si fidano. Essi riflettono su un conflitto personale per ciascuno e cercano di condividere le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Che cosa ha causato dolore? • Dove era localizzato il tuo dolore? • Che cosa è stato fatto per risolvere questo dolore? • Dov'è localizzato ora? • Come vorresti che venisse affrontato nel futuro? <p>Questo processo è molto personale. Perciò, solo se lo vogliono i partecipanti, essi possono condividere in plenaria solo gli elementi essenziali, senza raccontare l'intera storia.</p>
<p>Note:</p>	<p>Gli elementi essenziali possono essere rappresentati. Essi diventano un buon materiale per mettere a confronto esperienze individuali e queste ultime con un più ampio livello sociale. Il formatore può utilizzarli dopo il prossimo esercizio.</p>

Il modello Lederach

Non ci sono definizioni standard cui accademici e ricercatori fanno affidamento. Tuttavia, quasi tutti concordano che esistono quattro componenti fondamentali identificati da John Paul Lederach – verità, giustizia, misericordia e pace. L'uso che Lederach fa del termine "misericordia" suggerisce l'idea che dietro il termine riconciliazione ci sia una radice religiosa. Negli ultimi anni, riconciliazione è diventato anche un importante questione anche per coloro che approcciano la trasformazione del conflitto da un punto di vista secolare. Per loro il bisogno di riconciliazione

va oltre la realtà politica e pragmatica di qualunque processo di trasformazione del conflitto. È il modo attraverso il quale la società sceglie di mettere insieme i concetti di verità, giustizia, misericordia e pace con gli effetti della violenza.



Siccome ogni situazione post conflitto è unica, ognuna con la propria complessità, anche la strada verso la riconciliazione è unica. Spesso i concetti di verità, misericordia, giustizia pace vengono recepiti in modo diverso.

<p>Verità</p> <p>Seguendo il processo di deliberazione prima e durante il ciclo di vita della Commissione di Verità e Riconciliazione in Sud Africa, i partecipanti dividono il concetto di verità in quattro nozioni.</p> <p>La verità fattuale o forense: la nozione legale o scientifica di portare alla luce prove fattuali, comprovate, di procurarsi informazioni accurate attraverso procedure affidabili e oggettive.</p> <p>Verità personale e narrate: raccontando la propria storia, le vittime e aguzzini danno un significato a esperienze stratificate del problema. Queste verità personali vennero raccontate al grande pubblico attraverso i mezzi di informazione.</p> <p>Verità sociali: mentre la verità narrata fu fondamentale per i lavori della Commissione, specialmente per le inchieste della Comitato per le Violazioni dei Diritti Umani, fu nella ricerca di una verità sociale che fu trovato il legame più stretto fra il corso della Commissione e i suoi obiettivi. La verità sociale, la verità dell'esperienza, è costruita attraverso l'interazione, discussioni e dibattiti.</p> <p>Verità della cura e della ricostruzione: il tipo di verità che inserisce i fatti e quello che essi significano all'interno di un contesto di relazioni umane – tra i cittadini e tra lo Stato e i cittadini.</p> <p>(Cfr: Il rapporto conclusivo della Commissione di Verità e Riconciliazione del Sud Africa, 1998)</p>	<p>Giustizia</p> <p>Giustizia si focalizza sulla cura delle relazioni sociali e cerca di costruire una società capace di riflettere i valori di coloro che soffrono. Giustizia sociale richiede un'attenta analisi delle ingiustizie del passato, quelle perpetrate durante periodi di violenza, ma anche quelle profondamente radicate. Questo spesso richiede una ricostruzione fisica e sociale.</p>
<p>Misericordia</p> <p>Misericordia include il concetto di perdono, ma è più di questo. Si tratta dell'abilità delle persone che hanno vissuto violenze di nutrire rispetto per i loro simili e accettare che è possibile co-esistere. È importante per le persone riconoscere che è possibile convergere su una visione condivisa del futuro – nonostante la rabbia, la paura, la colpa e il sospetto causato dal passato. Si tratta di un processo controverso che evoca forti emozioni.</p>	<p>Pace</p> <p>Pace è un concetto che denota l'assenza di ostilità. Esso include il benessere dei cittadini, la loro sicurezza e rispetto.</p>

Le persone impegnate nel processo di trasformazione del conflitto usano una serie di tecniche per tentare di promuovere la riconciliazione. C'è almeno denominatore comune a tutti questi approcci alla riconciliazione. Tutti quanti sono disegnati per portare uomini e donne a cambiare il loro modo di considerare gli avversari storici. Di conseguenza, la riconciliazione accade per singola persona alla volta ed è di solito un processo lungo e meticoloso.

ESERCIZIO: VERITÀ, GIUSTIZIA, PACE E PERDONO

Obiettivi:	Impegnare i partecipanti in un'accurata discussione sui paradossi della riconciliazione esemplificando termini chiave e concetti. Questo esercizio aiuta l'emergere di alcuni problemi connaturati. Inoltre i partecipanti affinano la consapevolezza dei parallelismi tra riconciliazione personale e sociale.
Time necessario:	90 minuti
Materiale:	Quattro fogli di carta, ognuno riporta le quattro parole chiave dell'esercizio (verità, giustizia, pace e perdono)
Svolgimento:	<p>Il formatore spiega che i quattro termini sono ripresi da passi della Bibbia, che riguardano la Riconciliazione tra Israele e Dio (Salmo 85, versetto 10). Il passo mette in evidenza che la riconciliazione è il luogo dove la giustizia e la pace si incontrano, e dove la verità e la misericordia si baciano (I termini possono variare a seconda della traduzione)</p> <p>Il formatore chiede ai partecipanti alcuni volontari per impersonare i quattro termini. I quattro fogli possono anche essere disposti ai quattro angoli della stanza. Il formatore dà qualche minuto per pensare a come impersonare ogni termine.</p> <p>I partecipanti si dividono tra i quattro gruppi, che rappresentano un termine ciascuno. La suddivisione in gruppi può essere disomogenea, ma va bene solo se ci sono almeno due persone per gruppo. Ogni gruppo ha il proprio pezzo di carta con le parole che aiutano i partecipanti a organizzarsi e identificare il proprio rappresentante per il passo successivo dell'esercizio.</p> <p>Il gruppo ha 15 - 20 minuti per discutere su cosa intendono con verità, giustizia, misericordia e pace e arrivare a una definizione condivisa. Il formatore chiede anche di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificare quale degli altri tre termini ogni persona teme di più; • Identificare a quale degli altri tre termini ogni persona si sente più prossima o con la quale vorrebbe poter lavorare; • Essere pronti a mettere in relazione fra loro i termini (per esempio, quale è il primo, quali vanno insieme, ecc.) <p>I gruppi potrebbero avere bisogno di un piccolo aiuto per iniziare il proprio brainstorming. Il formatore chiede al portavoce di ciascun gruppo per ciascuno dei termini di fare un passo avanti e far parte di un panel di quattro persone, presentandosi. Per esempio: "Sono la Giustizia e chiedo che ..."</p> <p>Il formatore chiede a ciascun rappresentante di rispondere alle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quale degli altri termini ti fa più paura? • Con quale degli altri termini vorresti poter lavorare • Quale legame vedi fra i quattro termini?

	<p>Il formatore chiede se gli altri partecipanti uditori hanno altre domande per i rappresentanti.</p> <p>L'esercizio fa emergere molti punti che vanno approfonditamente.</p>
Note:	<p>Impersonare i termini aiuta ad aumentare la complessità dell'esercizio. Una critica posta dal mondo della trasformazione dei conflitti è che tende a essere esso stesso retorico e porta le persone a fare discorsi appassionati per giustizia e pace.</p> <p>Questo esercizio solleva alcuni di problemi che non sono spesso risolti con quei discorsi appassionati.</p>

I dilemmi della riconciliazione

La riconciliazione è un processo che coinvolge molti livelli di significato, recuperando spazi persi e gestendo le dimensioni di cui sopra. Spesso le persone hanno paura della riconciliazione, perché temono che possano perdere le proprie rivendicazioni in quanto vittime di grandi ingiustizie, o che possa venir chiesto loro di dimenticare gli eventi che hanno generato dolore, o possa venir meno quella ingiustizia che sentono così familiare e persino consolante. Per andare al di là di queste paure e raggiungere la riconciliazione, abbiamo bisogno in prima battuta di esaminare alcuni dei dilemmi che la riconciliazione ci pone.

Veloce o lento?

Nei processi politici e pubblici, la riconciliazione è spesso descritta come un processo attraverso il quale uno Stato deve passare immediatamente per traghettarsi verso un nuovo futuro. Tuttavia questo approccio contraddice molte delle ricerche e pratiche sulla cura individuale e la riconciliazione. La riconciliazione personale è un processo molto lento. È necessario del tempo prima che le storie e i ricordi personali possano essere raccontati. La riconciliazione implica un sostanziale riparazione per la vita umana, specialmente per le vite di coloro che hanno sofferto. Questa riparazione ha bisogno di tempo - tempo che può rendere insicuri coloro che sono coinvolti, ma un tempo necessario quanto meno per iniziare una nuova vita. Quando si lavora con i traumi o si supporta un processo di riconciliazione, considerare una visione di lungo periodo può essere critico. La riconciliazione è un processo molto lungo che necessita di essere supportato costantemente.

Un processo personale o sociale?

Per alcuni la riconciliazione è un processo pubblico, come quello avvenuto in Sud Africa, per altri invece si tratta di un processo molto personale. Molte persone impegnate nella trasformazione del conflitto costruiscono l'idea che si tratti un processo molto personale e non si tratta di qualcosa che può essere gestito da un corpo sociale più ampio, sebbene i cambiamenti a livello di spazio fisico possono essere d'aiuto nel creare uno spazio personale. Viene dal cuore delle vittime e dei persecutori ed è lì che deve essere "scoperta" in prima battuta. La riconciliazione è un modo per credere e vedere le relazioni piuttosto che un modo per fare cose. I processi politici di riconciliazione rischiano di annacquare il concetto di riconciliazione personale aggiungendo una scadenza al processo e usando potenzialmente l'etichetta per un processo che effettivamente non cambia le realtà strutturali che producono violenza in primo luogo.

Perdonare vuol dire riconciliare?

Il perdono è un processo diverso dalla riconciliazione, sebbene siano molto legati. Ci sono diverse interpretazioni della relazione fra i due concetti. Per alcuni, il perdono significa che il soprav-

vissuto è stato capace di lasciare andare il rancore. Non vuol dire che la relazione è riconciliata o è tornata alla normalità. In questo caso, il perdono precede la riconciliazione. Per altri il processo è esattamente al contrario: la riconciliazione precede il perdono. I contesti culturali e politici sono molto importanti per definire le relazioni.

Ricordare o dimenticare?

Per alcuni dimenticare è importante per andare avanti, e per altri ricordare è essenziale. Esiste una supposizione diffusa che ricordare è essenziale per perdonare veramente.

Negazione è la comune risposta alle grandi ingiustizie, e spesso ai sopravvissuti è detto di “perdonare e dimenticare”, cosa che mina la loro capacità di raccontare la propria storia restituendo loro la dignità umana. I sostenitori devono imparare a convivere con il dolore e incoraggiare i sopravvissuti affinché essi imparino a vivere con i ricordi delle proprie esperienze. Anche per i persecutori è importante ricordare per poter recuperare la propria dignità umana assumendosi la responsabilità delle proprie azioni e riconoscendo l'effetto che essi hanno sulle vittime.

Perdonare vuol dire accettare?

Molto spesso un dilemma della riconciliazione è visto nell'accettare, e quindi nel negare, un'ingiustizia quando dovrebbe essere evocata. Tuttavia, definire l'offesa come dannosa e inaccettabile è una parte cruciale del perdono e della riconciliazione. Per i sopravvissuti è importante riconoscere la proprie ferite prima che possano lasciare andare il rancore che sentono a causa delle ferite.

Il modo in cui le ferite vengono riconosciute cambia tra le culture, come indica un confronto di rituali tradizionali e il sistema legale occidentale.

ESERCIZIO: CONFRONTO SUGLI ENTRY POINT DELLA RICONCILIAZIONE

Obiettivi:	I partecipanti discutono gli elementi fondamentali della riconciliazione. Confrontano i punti di vista personali e sociali sulla riconciliazione. I partecipanti sviluppano il proprio modello sulla riconciliazione.
Tempo necessario:	Lunghezza del video più 90 minuti
Materiale:	Video, DVD, per esempio: Gacaca: vivere insieme di nuovo in Rwanda? (Video : 55 min.) [2002] V.CASS. VHS 8154; Stringi la mano al diavolo: il viaggio di Roméo Dallaire (DVD : 91 min.) [2005] DVD 5120
Svolgimento:	Il formatore fornisce ai partecipanti due differenti video relative alla riconciliazione. Gli allievi discutono i diversi aspetti dei processi di riconciliazione. Il formatore può far riferimento alla discussione che ha avuto luogo nel precedente esercizio e confrontare i processi di riconciliazione sociale e individuale.
Note:	Inoltre, il formatore può chiedere ai partecipanti di sviluppare un proprio modello per il processo di riconciliazione. Queste attività si svolgerebbero in sottogruppi, mentre in plenaria vengono presentate, confrontate e discusse.

9

CAPITOLO NOVE: AIUTI E CONFLITTO

INTRODUZIONE

Il sollievo di aiuto ed emergenza è spesso fornito a causa dei più seri motivi. Comunque, ci sono sempre conseguenze non prestabilite. Le agenzie, credendo che il loro lavoro sia naturale, anche al di fuori del conflitto, potrebbero bene influenzare senza accorgersi di esso. L'assistenza umanitaria è a rischio di diventare uno strumento di guerra a livello locale attraverso la manipolazione delle risorse d'aiuto da parte dei signori della guerra, a livello globale attraverso la sua strumentalizzazione per interessi partigiani politici. In alcune particolari situazioni complesse, gli interventi esterni sono limitati all'assistenza umanitaria. In assenza di sviluppo sostenuto concorrente o interventi di *peacebuilding*, l'effetto potenzialmente negativo di tale assistenza umanitaria è ben più grande poiché intensifica il bisogno di sensibilità al conflitto.

Trasferimento di risorse.

Quando risorse esterne sono introdotte all'interno di un'area di conflitto, esse si possono cambiare l'equilibrio di potere. Ciò accade più direttamente con il furto, quando le agenzie forniscono le nuove risorse, che vengono rubate, tassate o deviate dai partiti in conflitto per alimentare le loro proprie truppe. Inoltre, ci sono vie più indirette:

- Incremento delle risorse per la guerra - quando le agenzie di aiuto hanno bisogno e specificamente quelli dei sostenitori sono libere di sostenere le forze combattenti. La ridotta responsabilità può guidare i comandanti a ridefinire i loro ruoli esclusivamente come militari, con il risultato che, quando la battaglia è terminata, essi hanno poca conoscenza di, o senso di responsabilità per gli affari civili.
- Aumento dell'influenza – quando le fazioni contendenti controllano il passaggio di aiuti, ciò da loro potere e legittimità come fornitori per le persone spostate su un'altra area e i gruppi dell'opposizione indeboliti dalla mancanza di risorse.
- Distruzione dei mercati – il temporaneo approvvigionamento di nuove risorse distorce l'economia locale, rendendola molto più difficile dell'economia in tempo di pace. Se sono pagate alte tasse allo staff locale, allora le organizzazioni esistenti e strutture di pagamento vengono indebolite e nascono le aspettative. Le risorse importate danneggiano i mercati locali di cibo e altri prodotti, e gli affitti delle case diventano così alti rispetto al potere d'acquisto della maggior parte della popolazione locale.
- Rafforzamento delle tensioni – le risorse esterne tendono ad alimentare sospetto e rivalità esistenti, offrendo una fonte di grande potere a quei leader che ne prendono il controllo. Quando i gruppi più poveri diventano il target, la rivalità all'interno del gruppo può essere particolarmente violenta.

Messaggi segreti

Mentre il messaggio di aiuto diretto, comunemente inteso è quello di compassione e solidarietà, quello indiretto spesso contribuisce al conflitto.

- Accettare i termini di guerra – Negoziazione dell'accesso dei civili e ingaggiare guardie armate sono esempi di comportamento che dimostrano un'accettazione delle armi, sia come una fonte di potere primaria e legittimata sia come mezzo accettabile di decisione su chi dovrebbe ricevere assistenza e come.
- Dare legittimità ai signori della guerra – Quando le agenzie negoziano con i leader delle fazioni, danno loro riconoscimento e legittimità. Dimostrano che accettano queste persone come aventi il diritto di esercitare il potere su quell'area.
- Declino dei valori del periodo di pace – Grandi differenze negli standard di vita dello staff espatriato e locale e discriminazione tra loro in termini di sicurezza (valutazioni per chi) mostrano che esistono valori contrastanti sul benessere dello staff locale ed internazionale.
- Dimostrare l'impunità – Gli espatriati che utilizzano scarse risorse come mezzi di trasporto e carburante per i propri scopi privati danno alla gente locale l'impressione che è aiuti destinati ad altri vengano usati per il proprio beneficio. Questo rispecchia come i signori della guerra locali potrebbero usare le risorse per se stessi o i loro sostenitori.

- Promuovere l'intolleranza – la rivalità all'interno dell'agenzia suggerisce che non c'è bisogno di cooperare con quelle che non amiamo e che è accettabile essere intolleranti verso le differenze.
- La pubblicità può incrementare l'ostilità – foto e storie di brutalità e sofferenza da una parte o da entrambe vengono usati per raccogliere fondi a livello internazionale. Nello stesso conflitto questo può rinforzare la dimostrazione di una parte verso l'altra.

Molte agenzie umanitarie sono sempre più consapevoli dei rischi dei loro interventi inasprendo il conflitto e alcune hanno sviluppato metodologie e meccanismi per risolvere questo:

- L'assistenza in una situazione di conflitto violento diventa parte integrante di quel conflitto.
- Il contesto del conflitto è sempre caratterizzato da due tipi di fattori/due realtà:
- Elementi di separazione e fonti di tensione (*Dividers and sources of tension*)
- Elementi di collegamento e capacità locali di pace (*Connectors and local capacities for peace*)
- l'assistenza interagisce con entrambi i tipi di fattori in positivo o negativo.
- il trasferimento delle risorse attraverso l'assistenza costituisce una via attraverso la quale l'assistenza interagisce con il conflitto.
- I messaggi etici impliciti sono un altro set di meccanismi attraverso cui l'assistenza interagisce con il conflitto.

L'esperienza ha dimostrato che *ci sono sempre delle opzioni!*

SCOPRIRE E FAVORIRE NUOVI POTENZIALI DI PACE

Finché le agenzie-sia locali che internazionali - ignorano le risorse esistenti per la pace e l'attività legata alla giustizia, perdono una grande opportunità e rischiano seriamente di peggiorare la situazione.

In ogni conflitto ci sono persone che sono state coinvolte semplicemente perché potrebbero non vedere via d'uscita. Essi rimangono in silenzio e accettano ciò che è fatto nel loro nome perché resistere significherebbe un prezzo troppo alto da pagare. L'irresistibile senso di identità di gruppo in un conflitto "etnico" è nato innanzitutto per paura, e sopraffatta altri sentimenti come moralità e amicizia con membri del gruppo opposto. La gente in questa posizione fornisce una fonte nascosta di capacità per la pace.

Più evidenti sono alcune istituzioni e sistemi esistenti. Queste utilizzate dai partiti ostili per esempio la sanità, la scuola e la fornitura di energia elettrica, incarnano un interesse comune e potrebbero avere il potenziale per impegnare le parti in comunicazioni informali. Le istituzioni tradizionali di risoluzione del conflitto, quali le vecchie e tipiche corti, potrebbero anche essere coinvolte.

L'aiuto può, se usato nel modo giusto, dare opportunità per rafforzare e sostenere capacità per la pace nuove ed esistenti, senza cambiamenti drastici, essendo fatto secondo i programmi.

Tra le vie meno ovvie per fare questo, vi sono:

- Spazio – l'aiuto può fornire un luogo dove le persone possono agire secondo vie "no-war", e dove possono impegnarsi con altre persone della fazione opposta in iniziative congiunte. Nel fare questo le agenzie possono incoraggiare le persone a mantenere vivo, e forse lavorare per la speranza di un futuro condiviso.
- Voce - Le agenzie possono fornire un forum dove pace e cooperazione possono essere discusse e nel quale possono anche essere prese iniziative per fare della pace o della risoluzione di conflitto l'oggetto degli incontri e dei laboratori.
- Incentivi – le agenzie possono utilizzare le finanze, le risorse, il loro vasto accesso al mondo dei media, per incoraggiare le azioni e le espressioni dei punti di vista che lavorano per la pace. Ciò può includere una politica chiara per eliminare le informazioni errate relative alla guerra.

È importante non esagerare con il significato di aiuto, e le ONG, generalmente, di solito incoraggiano o riducono il conflitto armato. Comunque è importante assicurare che i programmi non rendano le situazioni violente peggiori.

ESERCIZIO: ANALIZZARE L'IMPATTO DEGLI AIUTI SUL CONFLITTO.

Obiettivo:	Spiegare ai partecipanti le possibili categorie di “separatori”, ovvero fonti di tensione e guerra in situazioni di conflitto. Spiegare ai partecipanti le possibili categorie di “connettori” e fattori che promuovono la pace, per accentuare il fatto che i fattori che connettono persone e capacità locali per la pace esistono in ogni situazioni di conflitto. Rendere capaci i partecipanti di applicare il modello alle loro circostanze e, così, comprenderlo meglio.
Tempo a disposizione:	3 ore.
Materiali:	materiale di visualizzazione, lavagna a fogli mobili e pennarelli
Vorgehensweise:	<p>Questa sessione prevede una breve lettura che descrive e illustra i modelli attraverso i quali l'assistenza intacca il conflitto. Quando questo è stato fatto, i partecipanti si dividono in piccoli gruppi e discutono delle proprie esperienze, esaminando i modi che loro stessi hanno visto in cui i programmi di assistenza interagiscono con il conflitto. Queste discussioni incrementeranno la padronanza dei partecipanti delle idee, poiché essi utilizzano le loro esperienze per illustrare i modelli identificati attraverso le capacità locali di pace (local capacities of peace).</p> <p>La seguente analisi introduce uno strumento per tracciare l'impatto dell'aiuto e dei programmi di sviluppo sul conflitto. Esso si costruisce sulle idee di Mary Anderson per esplorare l'impatto di un programma di un'agenzia sul conflitto. Tracciare l'impatto è un metodo per identificare le opportunità per costruire la pace e un mezzo per analizzare l'impatto dei programmi sulle situazioni di conflitto. È un mezzo per la policy-making per evitare un impatto negativo non previsto. È in primo luogo progettato per gruppi che stanno lavorando in aree di conflitto, ma non ancora nel conflitto stesso. Esso prende in considerazione le forze per la pace o la violenza in una situazione specifica e analizza i legami con i programmi.</p> <p>I partecipanti analizzano i loro programmi individualmente o ne scelgono reciprocamente uno dal gruppo. La conduzione con la seconda opzione è fatta in plenaria.</p> <p>Le procedure di tracciamento dell'impatto sui fattori del conflitto violento sarà condotti come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • precisa identificazione della situazione che dovrebbe essere analizzata. • Riassunto dei principali aspetti del programma, eventualmente in 3 categorie: risorse fisiche, capacità di ricostruzione e difesa. • riferimento al triangolo ABC con il significato dei differenti aspetti di Contesto, Attitudini e Comportamento. • Disegno del triangolo con la categoria al centro. Circondare il triangolo con tre cerchi. • Considerazioni sulle forze del conflitto (violento) associandole ai diversi aspetti e scriverli a seconda degli aspetti dentro i diversi cerchi.

- Considerazioni dei legami tra i diversi aspetti:
 1. In che modo sono state sostenute le forze non intenzionale? Contributi ad un sistema economico che permette al conflitto di continuare?
 2. Alimentare le tensioni sostenendo un gruppo?
 3. Inconscio rafforzamento di attitudini di superiorità, di gelosia?
 4. Incoraggiare un comportamento che svaluta l'opinione degli altri?

Le linee vengono tracciate dove il programma supporta queste forze sia direttamente sia attraverso messaggi nascosti.

In che modo il programma sta indebolendo le forze che supportano il conflitto violento?

- Riduzione del potere di gruppi che traggono beneficio dal conflitto violento?
- Costruzione di fiducia attiva?
- Promozione di forme alternative di comportamento?

Il secondo passo è identificare fattori esistenti che favoriscono la pace e esaminare dell'attuale e potenziale impatto del programma. Il processo come descritto sopra è ripetuto:

- Riferimento al diagramma del triangolo ABC.
 1. Il contesto include due sottotitoli: "gruppi" e "sistema". Il sistema potrebbe includere processi che uniscono persone e sono sistemi *participatory o empowering* o tradizionali per gestire i conflitti. I gruppi possono includere organizzazioni che contribuiscono ampiamente alla costruzione della pace.
 2. Sotto attitudini sono riassunte fiducia, reciproca comprensione e mancanza di pregiudizio. La specificazione che descrive queste attitudini, è necessaria.
 3. Il comportamento include azioni che comprendono gruppi ostili e costruiscono la cooperazione, e quelle che stanno costruendo esplicitamente la pace (mediazione, iniziative dei media).
- Descrizione dei principali aspetti del programma e riferimenti al diagramma attuale.
- Considerazione dei legami tra il programma e le forze per la pace e la giustizia. In che modo le forze sono supportate?
- Le linee vengono tracciate per illustrare le connessioni e delineare sia quelle dirette che indirette o nascoste. Altri termini possono essere aggiunti.
- In che modo questi legami possono essere supportati ulteriormente attraverso un'azione esistente o nuova?
- In che modo il programma indebolisce in modo non intenzionale alcune di queste capacità locali per la pace (*local capacities of peace*)? Indicazione attraverso linee frastagliata.
- Qualche cosa può essere fatta a questo proposito?

Dopo l'analisi segue una discussione. I tratti essenziali di questa discussione possono essere riportati sulla lavagna a fogli monili.

Note:

Il formatore dovrebbe cautelare il gruppo dalla "facile" identificazione dei "divisori" e dei "connettori" o delle capacità di pace. Si deve sempre osservare il contesto, per chi sta in collegamento (connected) e chi è diviso (divided) e come questo accade per poter fare questa analisi in modo esatto. Se le persone all'interno di un gruppo si stanno effettivamente unendo per

opporsi ad altri gruppi con una grande forza, sarebbe uno sbaglio identificare questa connessione come una che sta promuovendo l'armonia all'interno del gruppo.

Se i partecipanti non si trovano in situazioni di aiuto umanitario il formatore può fornire loro casi di studio.

CASO DI STUDIO: ASSISTENZA AGLI SFOLLATI DEL BAHR EL GHAZAL NEL SUD SUDAN.

Il Sudan è stato luogo di un'intensa guerra civile per più di quaranta anni. Sebbene l'intero paese è stato colpito dal conflitto, le lotte aperte si sono concentrate nel sud.

La guerra in Sudan è stata caratterizzata da un conflitto tra i Musulmani al nord e i Cristiani e gli animisti al sud, con il governo al nord che tentava di imporre la sua cultura e il suo sistema alla gente del sud. Comunque, recenti cambiamenti nelle alleanze dei combattenti sia da un lato che dall'altro ha messo questa situazione in discussione. In aggiunta, divisioni tra i combattenti del sud hanno spesso portato a battaglie con risultanti tensioni all'interno delle etnie tra gruppi del sud.

Ci sono molti gruppi tribali/etnici nel sud del Sudan. Sebbene ci siano sempre state delle dispute all'interno del gruppo, le relazioni tra di loro passando da cordiali (coinvolgendo frequenti matrimoni interni e accordi tra capi) a tese (caratterizzate da sconfinamenti di bestiame e lotte intermittenti). Gli anni di guerra hanno portato ulteriori tensioni sui modelli tradizionali, a volte forzando nuove alleanze e a volte sfociando in nuovi scontri. Tutte le aree del sud ne hanno sofferto economicamente.

Nel maggio del 1998, tra 800 e 2000 persone Dinka da varie parti del Bahr El Ghazal si spostarono dal sud nel Nadiangere nella regione del Yambio in cerca di cibo. A causa della lotta e due anni di siccità, Bahr el Ghazal stava sperimentando una situazione di pre-carestia mentre la certezza di cibo in Yambio era relativamente stabile. Durante tutto il 1998, l'assistenza internazionale umanitaria si è focalizzata sulla regione di Bahr el Ghazal, ma non è stata sufficiente, così ci sono stati morti per fame.

La migrazione dei Dinka in Yambio è molto inusuale. I Dinka sono una tribù del Nilo mentre la maggior parte delle persone in Yambio sono Zande (una tribù bantù). Altre tre o quattro piccole tribù costituiscono il resto della popolazione dello Yambio.

I Dinka sono agricoltori e pastori gli Zande sono agricoltori. Poiché lo Yambio è infestato dalla mosca tsetse, i Dinka non possono portare il bestiame in quell'area.

I Dinka e gli Zande sono diversi anche culturalmente. Per esempio, i Dinka hanno una forte tradizione di condivisione, che permette a chiunque ha bisogno di qualcosa di prenderla. Quando qualcuno arriva affamato in una famiglia Dinka, si può sempre mangiare dalla pentola di cibo della famiglia. Quando migrarono, i Dinka spesso continuarono la loro tradizione di condivisione, prendendo le cose di cui avevano bisogno anche se gli altri gruppi non accettavano questa tradizione.

I Dinka e gli Zande tradizionalmente erano impegnati nel commercio, scambiando la carne dei Dinka con il grano degli Zande o con denaro. Altri contatti tra i gruppi erano violenti. L'ultima visita dei Dinka nello Yambio avvenne nel 1987/88 e fu accompagnata da incursioni e lotte.

Alcuni dei Dinka citarono ragioni diverse dalla carestia, incluso: 1) che sebbene il cibo in Bahr el Ghazal fosse disponibile, la sua distribuzione era scarsamente organizzata, 2) che il cibo che era

disponibile era smerciato dalle autorità, o 3) che le autorità avevano dato istruzioni che dovevano spostarsi verso sud.

Alcuni membri della comunità locale degli Zande non credevano alle spiegazioni degli emigrati per il loro arrivo e sospettavano, invece, che erano soldati Dinka travestiti, o che erano criminali o altri tipi di fuori casta. Alcuni Zande erano preoccupati, anche, perchè credevano che i Dinka erano capaci di stregoneria, specialmente per far piovere. Questo mise in dubbio le loro forti credenze cristiane. Un residente locale sospettò che i Dinka avevano cominciato a mangiare i loro figli durante il lungo cammino verso Yambio.

Nonostante tutto, i Dinka che arrivarono a Yambio in condizione di grande bisogno e furono ricevuti dalle persone locali con ospitalità. Condivisero cibo, spazio, rifugio e destrezze nel cucinare con i nuovi arrivati. Spiegarono ciò dicendo, "sono esseri umani che hanno bisogno di sopravvivere come noi."

Un capo locale ricordò lo spostamento che portò i propri in Yambio anni prima. C'era un senso generale tra i gruppi di Yambio che condivisero l'incertezza dei Dinka, l'insicurezza di cibo e lo spostamento come risultato della guerra (sebbene ad un livello diverso).

Alcune persone locali assunsero uomini e donne Dinka per fare lavori agricoli, pagandoli sia con cibo che con soldi. Quando lavoravano insieme, sia uomini che donne sembravano unirsi facilmente agli altri gruppi. Comunque, i capi Dinka non fecero tentativi diretti per interagire con i capi locali. I Dinka che erano cristiani fornirono servizi domenicali nelle chiese locali malgrado la barriera linguistica tra i gruppi.

L'influsso dei Dinka nel paese di Yambio portò tensione per la certezza del cibo e dell'acqua potabile nella regione. I Dinka mancavano anche delle cose più essenziali per la casa, semi ed arnesi.

Sebbene mostrassero comprensione verso la condizione dei Dinka, le persone locali e le loro autorità non volevano che si stabilissero in quell'area.

Le ONG fecero una rapida valutazione della situazione nello Yambio. Essi trovarono 25 bambini Dinka abbastanza o molto malnutriti in urgente bisogno di alimentazione supplementare e assistenza medica e identificarono l'assistenza di cibo come il bisogno più urgente dell'intero gruppo Dinka.

Sebbene le ONG pensassero che per i Dinka sarebbe stato meglio ritornare alle loro case, essi si rifiutarono di farlo anche quando fu promessa loro assistenza sul luogo di origine.

Le ONG erano non erano certe su quanto tempo avrebbero continuato a fornire assistenza ai Dinka dislocati nella regione di Yambio. La comunità locale stava raccomandandoli di fornire semi e attrezzi ai Dinkas in modo che potessero ristabilire la loro propria certezza di cibo. Piantando i raccolti, occorrerebbero due mesi per far sì che i Dinka realizzino il loro primo raccolto. La comunità locale inoltre ha preferito non ricevere nessun aiuto alimentare volendolo lasciare ai Dinka dislocati sul loro territorio.

Recependo il desiderio della gente locale che i Dinka tornassero sul loro territorio a Barh el Ghazal, le ONG presero in considerazione l'idea di ricollocare i Dinkas a Menze, un'area scarsamente popolata a 18 km a nord di Nadiangere. La gente di Menze si oppose a questo, tuttavia il loro capo sembrò compiaciuto di accogliere i Dinka.

Nel momento in cui le ONG stavano valutando le diverse opzioni, arrivarono notizie di un nuovo flusso di Dinka in fuga da Bahr el Ghazal verso l'area di Menze.

(Citazione dal manuale di Mary Anderson "Do no harm", con il permesso dell'autrice)

10

CAPITOLO DIECI:

***NONVIOLENZA, SATYAGRAHA E
TRASFORMAZIONE DEI CONFLITTI***

UNA PICCOLA STORIA CRITICA DEL PENSIERO E DELL'AZIONE

Gesù cristo secondo alcuni attivisti per i diritti umani dei lavoratori nel sud del Chad è il “primo attivista non violento”. Gli statuti delle loro associazione affermarono questa sorprendente idea a partire dal 1990. primo fra tutti, , M.K. Gandhi cercò di utilizzare una terminologia derivata dall'antica filosofia hindu per spiegare ciò che lui pensava ai suoi concittadini. Monaci della setta giapponese Nipposan, che sono attivi nelle lotte per la pace e la giustizia in tutto il mondo, fanno riferimento all'insegnamento del Buddha, da più di 2500 anni. Ognuno di loro probabilmente era consapevole del fatto che stavano intervenendo nel processo di cambiamento della storia per conseguire i loro obiettivi, più specificatamente per giustificare forme dissidenti di azione che sfidano la distribuzione del potere in un conflitto sociale e politico.

Comunque, solo dopo la nascita della borghesia nel XVIII e XIX secolo come una nuova forza socio-politica tra artigiani, nobiltà, clero e contadini che il nuovo modo di pensare circa il ruolo dei cittadini nello stato può svilupparsi. Il dibattito tra Rousseau e Locke sulla responsabilità sociale e la visione di uno stato liberale, marca la nascita di queste aspirazioni. La lotta per la liberazione americana e la rivoluzione francese sono i due archetipi delle lotte moderne, sebbene entrambi sicuramente erano per il più del tempo combattute non violentemente.

Subito dopo queste esperienze piene di sangue furono scoperte altre forme di azione che presentavano alla borghesia degli strumenti più efficaci ed accettabili nella loro campagna per controllare il potere o almeno influenzare il corso delle decisioni. Queste lotte senza armi, usando la persuasione e la pressione pubblica o minacciando con il divieto di collaborazione, diventarono gli strumenti più importanti per il cambiamento nella società. Come, Bill Moyer mostra nelle sue pubblicazioni: Senza queste lotte nessun beneficio odierno come l'accettazione degli standards sui diritti umani, il suffragio universale, il suffragio per le donne, le leggi ambientali ecc..., sarebbero parti dei nostri sistemi legali.

Questa digressione nella storia mostra come M.K Gandhi che è di solito strettamente associato ad un modo di pensare ed agire non violento, non ne è il suo inventore. Gli esperimenti di Gandhi con appropriate risposte all'ingiustizia sociale e politica erano molto influenzate, dalle esperienze e discussioni in Inghilterra, dove egli spese anni decisivi della sua vita e dalle letture degli scrittori nordamericani.

Il più celebre predecessore delle lotte capeggiate da Gandhi nel sud Africa ed in India fu il Movimento dell'Abolizione: la lotta per mettere fine alla schiavitù, in Europa e nel nord America. Questo è stato il primo grande movimento internazionale per dei diritti umani nella storia in cui agirono attivisti, spesso di religione protestante, molto motivati spiritualmente. Specialmente Quakers e membri delle altre cosiddette chiese di pace, rimasero convinti dei loro principi nonostante non fossero conformi alle leggi e alle norme sociali vigenti. Nascondere schiavi fuggiti e boicottare tasse erano tra le loro forme di azione: violazione della legge come mezzo per dimostrare la disobbedienza civile. L' americano Henry Thoreau che preferì andare in prigione per obbedire ad una legge ingiusta, fu uno di questi attivisti del XIX secolo e fu uno scrittore che ispirò Gandhi pochi decenni più tardi.

Un'altra arena divenne il successore a questo movimento e una delle prime lotte che si occuparono del problema coloniale, che fino ad allora non era stato preso in considerazione visto che la maggior parte delle ricchezze che si producevano si riversavano esattamente nelle tasche di quella classe che si lamentava così ad alta voce. Il movimento per la solidarietà con la gente Congolese, che era oppressa dal re belga Leopoldo II, come parte di una azienda privata, assomiglia in molti aspetti alle aziende transnazionali moderne. Grandi genocidi, omicidi extra-giudiziali, deportazioni forzate e le torture, erano parte di questo sistema che cominciò ad essere usato dalla fine del XIX secolo e all'inizio del XX secolo, appena pochi anni prima che Gandhi arrivasse nel sud Africa e sviluppasse il suo concetto di Satyagraha “persistere, essere fermi nella fiducia”. Il lobbista e giornalista E.D. Morel coordinava un movimento che organizzava la resistenza contro l'estremo colonialismo in Congo che collegava la protesta in Congo con i suoi sostenitori in

Belgio, America, Svezia, svizzera, Germania, Francia ed Inghilterra. Molte delle persone attive in questa lotta, pagarono le loro idee con la loro carriera, la loro buona reputazione o anche le loro vite. In modo significativo, né Gandhi nel sud Africa, né Morel nel Belgio sfidarono il sistema coloniale come tale: era troppo forte la convinzione che l'impero fosse capace di una riforma, ma allo stesso tempo troppo compromettenti erano gli interessi coinvolti per mantenere il colonialismo.

M.K. Gandhi cominciò la sua carriera come un attivista del cambiamento dopo essere stato buttato fuori da un treno e questo gli diede la possibilità di riflettere sulla sua vita per tutta la notte nella stazione di Pietermaritzburg nel sud Africa. Sebbene avesse comprato un biglietto del treno valido, era un avvocato con una laurea a Londra e un membro dell'associazione del bar, non gli era permesso di stare in una carrozza riservata a "soli bianchi". Egli lottò per questo motivo e soffrì per le conseguenze della sua insistenza. D'ora innanzi, questa diventò l'essenza degli "esperimenti con la verità" di Gandhi, Satyagraha: rimanere fermi sui principi riconosciuti come verità, malgrado gli svantaggi personali potenziali, essendo pronti ad accettare la sofferenza in un conflitto ed a trattenersi dall'impartire sofferenze agli altri. Come nessuno prima di lui e solo pochi dopo, Gandhi fu capace di divulgare il Satyagraha in una forma di azione che fu capita dai membri di altre classi sociali e che poteva mobilitare le masse in India.

Attaccarsi a questi principi, ad una verità che spiegò come scoprire, questa fu la via di Gandhi ed il suo messaggio. Praticò questa sua idea in larga misura, che spesso sorprese anche amici e membri di famiglia. Quando una protesta di massa non violenta in alcune parti dell'India diventò violenta e le stazioni di polizia furono rase al suolo, Gandhi ritirava la campagna immediatamente, contro la volontà di Nerhu ed altri importanti leader della lotta per l'indipendenza indiana: i mezzi dovevano sempre conformarsi agli scopi. Il più forte messaggio di Gandhi ai colonizzatori dell'India fu il cosiddetto marzo salato a Dandi, un piccolo villaggio sulla costa del sud di Gujarat dove appena arrivato nel 1930 produsse pochi granelli di sale trasgredendo le leggi coloniali che monopolizzavano la produzione di sale nelle mani del governo. Questa azione simbolica - per se stessa completamente insignificante - evidenziava l'ingiustizia del dominio straniero sull'India e molto probabilmente fu la svolta dell'imperialismo britannico come più tardi osservarono gli storici. Satyagraha come protesta, non cooperazione con ingiustizia e disobbedienza civile aveva un altro aspetto per Gandhi: il programma di costruzione, costruire su visioni alternative oggi lottando contro realtà oppressive. Nel contesto indiano questo significa condividere le semplici vite delle masse colpite dalla povertà, diventare autosufficiente nella produzione, ridurre il consumo e sviluppare comunità "ashram" che includerebbero persone appartenenti a differenti religioni, caste o classi. L'avvocato che pochi anni prima era stirato nel suo vestito inglese si era trasformato in un "fachiro nudo" come scrisse di Gandhi un giornalista contemporaneo. Dopo Dandi, Sevagram, un altro villaggio nel cuore geografico dell'India, diventò il centro delle sue attività chiunque volesse il suo consiglio doveva consultarlo là. Che ciò succedesse con molta regolarità mostrò il potere dell'approccio di Gandhi.

Satyagraha affascinò il pubblico internazionale, specialmente dopo il disastro politico in Europa che aveva causato la II guerra mondiale. Subito la ricerca fatta da Richard Gregg e Gene Sharp cercò di delineare il modo in cui il Satyagraha di Gandhi lavorava. Sharp fu seguito da Theodor Ebert in Germania e Jacques Semelin in Francia. Ognuno di loro voleva dimostrare come i cittadini potevano sviluppare un effettivo potere politico attraverso mezzi costituzionali per affrontare l'ingiustizia. Dopo l'esperienza con il fascismo in Germania e altri paesi, questi ricercatori erano sospettosi nei riguardi di un potere carismatico, fonte di influenza. Il lavoro di Gandhi ha fornito loro materiale ampio per esplorare il potenziale per il cambiamento che si trova nella presa di responsabilità da parte dei cittadini e delle loro associazioni.

Essi non intendevano il potere politico solo come un assetto appartenente a certe personalità capaci di influenzare, ma come una proprietà posseduta da quelli che sono tormentati. Essi potrebbero consegnare il potere, o parte di esso, ad altri - e possono riprendere il loro potere da questi nuovamente. Semelin mostrò come questo è efficace anche contro i sistemi totalitari come il Nazismo in Germania. Gregg chiamò questo principio "il potere della non violenza".

Da adesso in poi, la “non violenza attiva” diventò la parola chiave per forme di azione che erano basate sull’idea del Satyagraha. Gandhi aveva percepito una interrelazione chiusa tra ahimsa (non ingiuria) e Satyagraha. Ma già la *War Resisters International (WRI)* and the *Fellowship of Reconciliation (IFOR)*, entrambe reti internazionali di organizzazioni di pace fondate subito dopo la prima guerra mondiale, si erano rivolte alla non violenza come principio oltre la pace e la riconciliazione – il più recente termine ad essere raramente esplorato in modo critico.

Nel 1960 il ricercatore norvegese per la pace Johan Galtung, lui stesso negli anni della gioventù impressionato dall’occupazione tedesca della Norvegia, pubblicò il suo pensiero sulla violenza, un fenomeno maggiormente compreso della violenza fisica coinvolgendo un perpetratore ed una vittima. Unì la violenza ai basilari bisogni umani e coniò il termine “violenza strutturale”. Così Galtung fornì le basi teoriche per riconciliare i mezzi pacifici con la lotta per la giustizia. Da questo momento la non violenza attiva offrì nel dibattito occidentale un approccio più conveniente del Satyagraha: il pensiero di Gandhi spesso appariva agli attivisti occidentali basato troppo fortemente su costrutti morali che loro non avrebbero voluto seguire. “La non violenza attiva” ispirò specialmente il lavoro dell’attivista australiana IFOR Hildegard Goss-Mayr e il marito francese Jean Goss, un sopravvissuto ai campi di concentramento tedeschi. Entrambi diedero un input significativo all’interno della fede cristiana basata sui movimenti di pace e giustizia in America Latina e nelle Filippine.

Nell’America Latina fu la questione sociale che diede vita a diversi movimenti militanti spesso supportati da una teologia di liberazione di sinistra. Le popolazioni rurali impoverite insorsero contro i possessori di terre e le occuparono. Queste lotte non violente influenzarono profondamente il pensiero Hildegard Goss-Mayr che inizialmente aveva aiutato nella fondazione dell’organizzazione Servicio Paz y Justicia (SERPAJ). Più tardi descrisse queste esperienze della lotta per la liberazione come “un dono dei poveri ai ricchi”. I poveri invitarono gli abitanti dei paesi ricchi per accettare questo dono: diventando consapevoli del fatto che un sistema basato sulla crescita economica e l’incremento della prosperità di una minoranza nel mondo era responsabile della predominio della dittatura, dell’oppressione e del terrorismo in società dipendenti e occorreva cambiare tutto ciò in modo radicale. Secondo lei i cambiamenti dovevano avvenire sul sociale così come al livello specifico.

Il vincitore del premio Nobel per la pace Adolfo Pérez Esquivel, coordinatore del SERPAJ per molti anni, imprigionato e torturato dai dittatori militari dell’America Latina, criticò il movimento per la liberazione dell’America Latina e gli attivisti per la pace europea. Egli pensava che la sinistra cristiana non aveva esplorato sufficientemente l’efficacia dei mezzi non violenti della lotta per la giustizia che includono cambiamenti nella vita quotidiana di coloro che sono coinvolti nelle lotte. Dall’altra parte gli attivisti europei secondo lui erano troppo focalizzati sui problemi e sulle lotte individuali e sociali, non mettendo l’intera struttura sociale in questione. Affermò che “la non violenza non è inerzia o conformismo. È spirito e metodo. È spirito profetico, perché condanna ogni divisione nell’associazione di fratelli e sorelle e dichiara che quest’ associazione può essere ristabilita solo attraverso l’amore. Ed essa è metodo – una serie organizzata di rotture nell’ordine civile, mirato a spezzare il sistema che è responsabile dell’ingiustizia intorno a noi”.

L’attivista dei diritti civili americani e pastore battista Martin Luther King Jr. fu profondamente influenzato da Gandhi e re-interpretò l’esperienza di Gandhi nel contesto della lotta contro le leggi di segregazione in America, più tardi contro la politica di guerra degli Stati Uniti, specialmente in Vietnam. “La pace non è quando non ci sono tensioni, ma quando ci sono regole di giustizia. Oggi, in Montgomery, mentre gli oppressi stanno insorgendo e cominciano ad interessarsi ad una pace positiva duratura, questa tensione è necessaria. Questo è anche ciò che Gesù voleva dire affermando “non sono venuto per portare la pace, ma la spada”.

Per King che voleva che l’“Amore di Dio che lavora nel cuore degli uomini” funzionasse, i seguenti aspetti formarono le basi della non violenza attiva:

- la resistenza non violenta non è un metodo per codardi – non significa inerzia nei confronti dell’ingiustizia.

- la non violenza non distrugge e non umilia gli oppositori.
- la non violenza è un attacco ai poteri dei cattivi, non alle persone che fanno cattiverie.
- la non violenza include la prontezza di resistere all'umiliazione senza spirito di vendetta e senza difendersi.
- uno può non essere trascinato nella violenza né esteriormente o internamente.
- la non violenza attiva emerge dalla convinzione che l'universo è dalla parte della giustizia.

In America il teologo Thomas Merton chiedeva ancora di più: "Chiunque offre resistenza non violenta in realtà si deve dissociare dai suoi interessi e da quelli di un particolare gruppo. Deve essere devoto alla difesa della verità e della giustizia e soprattutto alla difesa degli uomini e delle donne. Non vuole semplicemente essere superiore o dimostrare che lui ha ragione e gli oppositori hanno torto, o spingerli a mettersi in riga così che facciano ciò che è loro richiesto." Merton influenzò un'intera generazione di attivisti come Daniel e Philip Berrigan così come Carl Kabat. Queste persone passarono molti anni delle loro vite nelle prigioni americane perché guidarono le cosiddette azioni del vomere- secondo la biblica „spade ai vomeri”: irrompevano nelle fabbriche di armi, distruggevano le testate nucleari di guerra o rendevano i piani della strategia militare illeggibili, versando sangue su di loro.

Nella tradizione islamica, la sottomissione ad un Dio indivisibile è la base di una riflessione sulla disobbedienza civile e sulla non collaborazione con l'ingiustizia. Dal Medioevo i mistici islamici cercano di "lustrare lo specchio della Verità", essendo Verità uno dei nomi di Dio. Praticò un processo permanente ponendosi continue domande critiche sulle loro parole, pensieri ed azioni – un approccio che somiglia molto al Satyagraha di Gandhi. Già nel 1930 il Pathan Abdul Ghaffar Khan guidava un movimento non violento contro l'occupazione coloniale nelle province del nord ovest dell'India britannica. Per un periodo furono capaci di liberare una zona intorno alla città di Peshawar (oggi in Pakistan). Abdul Ghaffar Khan, fu chiamato la "Frontiera Gandhi", comunque motivò la sua azione da Quran e altre fonti islamiche.

La sudafricana maulana Farid Esack – membro della commissione nazionale di genere dopo la caduta del sistema Apartheid – si riferisce a fonti simili quando dice che i credenti hanno il dovere di affrontare coloro che sostengono l'ingiustizia. Secondo questa linea l'iracheno Khalid Kishtainy, esiliato a Londra, chiede una "Guerra santa civile musulmana" che tenterebbe "di rimuovere tutte le ingiustizie, la corruzione e il dispotismo nel mondo islamico senza aver ucciso o distrutto." Egli, come il Thai Muslim Chaiwat Satha-Anand fa notare che *jihad* – spesso tradotto in modo errato come "guerra sacra" – nel suo significato più generale designa uno sforzo o una lotta per la giustizia e la verità. Essendo derivato dalla radice araba j-h-d, "fare un serio sforzo, lottare", *jihad* ha bisogno di essere accompagnato da una costante ricerca di se stesso, un processo di auto-purificazione. Essi ed altri affermano che nei tempi moderni il concetto *jihad* non può essere usato per giustificare la violenza.

I movimenti europei per la pace del 1980 per la prima volta dalla fine della II guerra mondiale infransero come movimento globale "la cortina di ferro" che separava i capitalisti dal mondo dei comunisti. Da entrambe le parti, i movimenti studiarono le esperienze di Gandhi e King, spesso con differente enfasi, ma sempre concludendo con un'azione creativa. Allo stesso modo i movimenti anti-nucleari nella regione tedesca Wendland ("il conflitto di Gorleben") stimolarono un ulteriore sviluppo di metodi di addestramento all'azione non violenta diretta, che era stata già iniziata da negli ashrams di Gandhi e nelle chiese di King.

Inizialmente come una linea indipendente della storia, nel Nord America vennero sviluppati i metodi di gestione e mediazione conflittuale, più conosciuto come Progetto di negoziazione di Harvard ("*getting to yes*"). Scoprendo che alcuni semplici processi evidenziando i conflitti tra gli esseri umani possono essere cambiati ed usati in modo costruttivo per negoziare gli interessi coinvolti nei conflitti, la scuola di Harvard divulgò il metodo di mediazione che cominciò ad affascinare altri e non solo i gruppi dissidenti. Ora sono gli interessi, non i bisogni come nel pensiero di Johan Galtung (metodo trascendente), che costituiscono le basi di un approccio al conflitto.

L'attivismo non violento e la mediazione convenzionale, entrambi questi mondi non erano molto a contatto all'inizio, ma dopo si: ricercatori attivisti come Diana Francis, John Paul Lederach o Norbert Ropers – alcuni dei quali da subito avevano scoperto la mediazione come un approccio interessante – chiesero nuove teorie sul conflitto. Dalla loro esperienza personale scoprirono che il conflitto molto spesso non segue i libri di testo, poiché le realtà sono più complesse e hanno bisogno delle osservazioni da tutti questi campi. Francis per esempio chiese in modo critico il significato delle “soluzioni win-win” nelle guerre civili dove erano avvenuti i genocidi.

L'approccio più comprensivo che integrò molto delle teorie fatte sul conflitto adesso è chiamato Trasformazione del Conflitto (*Conflict Transformation*): “...diversi processi e approcci che hanno bisogno di indirizzare i conflitti in modo costruttivo in diversi contesti e a livelli diversi, a breve termine e a lungo termine, incluso l'impegno nel conflitto, così come la sua gestione e risoluzione (Diana Francis). Questo fornì la base per una più forte corrente sociale ed istituzionale di lavoro sul conflitto come può essere osservato in parecchi paesi europei dove attori di stato o coalizioni di stato e società civili implementano servizi di pace fondati sui civili.

Comunque, l'ispirazione che il Satyagraha di Gandhi diede, sembra essere intatta anche dopo essere trascorso un secolo dall'incendio a Pietermaritzburg. Per esempio nel sud del Randa un'iniziativa chiamata Associazione Modesta e Innocente (AMI) dopo la morte di due loro membri fondatori coniarono il termine “la buona potenza.” Queste persone stanno sviluppando un concetto e una pratica nell'affrontare il genocidio – giustificazione della guerra e dell'emarginazione sociale – ed hanno dovuto affrontare la repressione delle autorità di stato così come la pressione delle chiese a cui appartengono.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Analisi, articoli e libri

- Abu-Nimer, Mohammed 1998. Conflict Resolution Training in the Middle East: Lessons to be Learned, in *International Negotiation*, 3, 1, 99-116.
- ACTION for Conflict Transformation (eds.) 2003. *Transforming Conflict. Reflections of Practitioners Worldwide*. Birmingham: Responding to Conflict. Available through http://www.respond.org/learning_resources.asp.
- Anderson, Mary B. and Lara Olson 2003. *Confronting War. Critical Lessons for Peace Practitioners*. Cambridge: Collaborative for Development Action. (specifically Chapter 10: "Improving the Effectiveness of Peace Trainings").
Download at www.cdainc.com/publications/rpp/confrontingwar/ConfrontingWar.pdf.
- Arnold, Kent 2001. The Challenge of Building Training Capacity: The Center for Conflict Resolution Approach in Burundi, in Luc Reyhler and Thania Paffenholz (eds.). *Peacebuilding. A Field Guide*. Boulder/London: Lynne Rienner Publishers, 277-290.
- Austin, Alex, Martina Fischer and Norbert Ropers (eds.). *Transforming Ethnopolitical Conflict. The Berghof Handbook*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. An extended version is available online at www.berghof-handbook.net.
- Babbitt, Eileen F. 1997. Contributions of Training to International Conflict Resolution, in: I. William Zartman and J. Lewis Rasmussen (eds.). *Peacemaking in International Conflict. Methods & Techniques*. Washington DC: United States Institute of Peace, 365-387.
- Barsalou, Judy 2001. *Training to Help Traumatized Populations*. (USIP Special Report, December 17, 2001.) Washington DC: United States Institute of Peace. Available for download at <http://www.usip.org/pubs/specialreports/sr79.pdf>.
- Berndt, Hagen and Jill Sternberg 1997. Praxis als Lernerfahrung. Ausbildung und Training von Friedensfachkräften, in: Josef Freise and Ekkehardt Fricke (eds.). *Friedensfachdienste für den Süden und den Norden*. Idstein.
- Blagescu, Monica 2004. Conflict Prevention through Peace Education: A Debate, in: David Carment and Albrecht Schnabel (eds.). *Conflict Prevention from Rhetoric to Reality* (Volume 2). Lanham: Lexington Books, 177-226.
- Boulding, Elise 2001. Designing Future Workshops as a Tool for Peacebuilding, in: Luc Reyhler and Thania Paffenholz (eds.). *Peacebuilding. A Field Guide*. Boulder/London: Lynne Rienner Publishers, 373-375.
- Bromme, Benjamin 1997. Designing a Collective Approach to Peace: Interactive Design and Problem-Solving Workshops with Greek-Cypriot and Turkish-Cypriot Communities in Cyprus, in: *International Negotiation*, 2, 3, 381-407.
- Bush, R. A. Baruch and Joseph Folger 2005. *The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict*. New and revised edition. San Francisco: Jossey-Bass. (materiale aggiuntivo è disponibile presso l'Istituto di Studi per la Trasformazione del Conflitto su www.transformativemediation.org).
- Carl, Andy 2003. *Supporting Local Capacities for Handling Violent Conflict: A Role for International NGOs*. (Conciliation Resources, Occasional Paper) scaricabile su http://www.c-r.org/pubs/occ_papers/occ_ngos.shtml.
- Casse, Pierre 1979. *Training for the Cross-Cultural Mind*. Washington, DC: The Society for Intercultural Education, Training and Research.
- Centar Za Nenasilnu Akciju (CNA) 2000. *Plink! Training in Non-violent Conflict Transformation*. (Documentation.) Sarajevo: CNA. scaricabile su www.nenasilie.org/cna_e.htm.
- Charles Stewart Mott Foundation 1999. *Reaching for Peace: Lessons Learned from Mott Foundation's Conflict Resolution Grantmaking, 1989-1998*. Evaluation conducted by CDR Associates and the Berghof Research Center for Constructive Conflict Management. Flint, MI: Charles Stewart Mott Foundation scaricabile su www.mott.org/publications/pdf/specialreachingforpeace.pdf.
- Chigas, Diana V. 1997. Unofficial Interventions with Official Actors: Parallel Negotiation Training in Violent Intrastate Conflicts, in: *International Negotiation*, 2, 3, 409-436.
- Church, Cheyanne and Mark Rogers 2006. Designing for Results: Integrating Monitoring and

- Evaluation in Conflict Transformation Programs. Washington DC: Search for Common Ground scaricabile su http://www.sfcg.org/programmes/ilr/ilt_manualpage.html.
- Church, Cheyanne and Julie Shouldice 2003. *The Evaluation of Conflict Resolution Interventions: Emerging Practice & Theory*. (Part II.) Derry/Londonderry: INCORE International Conflict Research. Disponibile su <http://www.incore.ulst.ac.uk/publications/research/THE%20FINAL%20VERSION%202.pdf>.
- Church, Cheyanne and Julie Shouldice 2002. *The Evaluation of Conflict Resolution Interventions: Framing the State of Play*. (Part I.) Derry/Londonderry: INCORE International Conflict Research. Disponibile su <http://www.incore.ulst.ac.uk/publications/research/in-core%20A5final1.pdf>.
- Cuhadar-Gurkaynak, Esra 2006. "Towards Improving the Tools of Assessment: Expanding the D'Estree et al. Evaluation Framework for Problem-Solving Initiatives." Paper preparato durante la Convention Internazionale dell'Associazione degli Studi Internazionali (ISA), 22-25 March 2006, San Diego, USA. Disponibile su <http://64.112.226.77/one/isa/isa06/index.php?cmd=isa06&id=> (search papers by last name, accessed 1 September 2006).
- Diamond, Louise 1997. Training in Conflict-Habituated Systems: Lessons from Cyprus, in: *International Negotiation*, 2, 3, 353-380.
- Fischer, Martina 2006. Confronting the Past and Involving War Veterans for Peace: Activities by the Centre for Nonviolent Action, and "Finding a Balance": Dealing with Past, Present and Future (Interview), in: Martina Fischer (ed.). *Peacebuilding and Civil Society in Bosnia-Herzegovina. Ten Years after Dayton*. Münster: Lit Verlag, 387-440.
- Fischer, Martina 2001. *Conflict Transformation by Training in Nonviolent Action. Activities of the Centre for Nonviolent Action (Sarajevo) in the Balkan Region*. (Berghof Occasional Paper No. 18.) Berlin: Berghof Center for Constructive Conflict Management. Scaricabile su www.berghof-center.org/uploads/download/boc18e.pdf.
- Fischer, Martina 1999. Qualifizierung für Fachpersonal eines "Zivilen Friedensdienstes" – Anforderungen an Friedensfachdienste in Krisenregionen, in: *Ziviler Friedensdienst. Neue Aufgaben und Herausforderungen für den DED*, herausgegeben von Deutscher Entwicklungsdienst (DED) in der Reihe Zum Thema, 23-42.
- Fisher, Roger and William Ury 1981. *Getting to Yes. Negotiating Agreement without Giving In*. Boston: Houghton Mifflin.
- Fisher, Ronald J. 1997a. Training as Interactive Conflict Resolution: Characteristics and Challenges, in: *International Negotiation*, 2, 3, 331-351.
- Fisher, Ronald 1997b. The Potential Contribution of Training to Conflict Resolution, in: *International Negotiation*, 2, 3, 471-486.
- Fisher, Ronald 1997c. Interactive Conflict Resolution, in: I. William Zartman and J. Lewis Rasmussen (eds.). *Peacemaking in International Conflict. Methods & Techniques*. Washington, DC: United States Institute of Peace Press, 239-272.
- Fitzduff, Mari 2003. *Experiences in Northern Ireland*. (Interview for the Intractable Conflict Knowledge Base Project of the Conflict Research Consortium, University of Colorado). Scaricabile da www.beyondintractability.org, 14 June 2005.
- Fitzduff, Mari 1991. *Approaches to Community Relations Work*. (CRC Pamphlet No. 1.) Belfast: Community Relations Council.
- Folger Joseph and R. A. Baruch Bush 2001. *Designing Mediation: Approaches to Training and Practice within a Transformative Framework*. New York: The Institute for the Study of Conflict Transformation.
- Francis, Diana 2002a. *People, Peace and Power. Conflict Transformation in Action*. London: Pluto Press.
- Francis, Diana 2002b. The Role of Training in Conflict Resolution, in: Günther Bächler (ed.). *Promoting Peace. The Role of Civilian Conflict Resolution*. Bern: Staempfli Publishers, 127-149.
- Freire, Paolo 1972. *Pedagogy of the Oppressed*. London: Penguin.
- Frieden als Beruf (Dossier) 2005, in: zivil. Zeitschrift für Frieden und Gewaltfreiheit, 35, 1, 22-31.
- Gillespie, James J., Leigh L. Thompson, Jeffrey Loewenstein and Dedre Gentner 1999. Lessons from Analogical Reasoning in the Teaching of Negotiation, in: *Negotiation Journal*, 15,

- 4 (October 1999), 363-371.
- GTZ 2002. *Lernen für Frieden und Zukunft. Gewaltprävention und Friedenserziehung mit Kindern und Jugendlichen.* (Eschborner Fachtage 2002.) Eschborn: GTZ.
- Havelock, R. and M. Havelock 1973. *Training for Change Agent.* Ann Arbor, MI: University of Michigan.
- International Negotiation* 1997, 2, 3, Special Issue on Training for Conflict Resolution including case studies from Cyprus (Louise Diamond, Benjamin Bromme), Hungary (Raymond Schonholtz), El Salvador/South Africa (Diana Chigas), Israel/Palestine (Jay Rothman).
- Jones, Tricia S. 2005. Education That Makes a Difference, in: *People Building Peace. Successful Stories of Civil Society.* Ed. by Paul van Tongeren et al. Boulder: Lynne Rienner Publishers, 245-254.
- Kühne, Winrich and Monika Benkler 1999. *Ziviles Friedenspersonal für Friedenseinsätze – Ausbildung tut not!* (SWP aktuell No. 43.) Ebenhausen: Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP).
- Lederach, John Paul 2005. *The Moral Imagination. The Art and Soul of Building Peace.* New York: Oxford University Press.
- Lederach, John Paul 1997. *Building Peace. Sustainable Reconciliation in Divided Societies.* Washington, DC: United States Institute of Peace.
- Lederach, John Paul 1995. *Preparing for Peace. Conflict Transformation Across Cultures.* Syracuse, NY: Syracuse University Press.
- Malhorta, Deepak and Sumanasiri Liyanage 2005. Long-Term Effects of Peace Workshops in Protracted Conflicts, in: *Journal of Conflict Resolution*, Vol. 49, No. 6, 908-924.
- Mayer, Gerd, Ulrich Dovermann, Siegfried Frech and Günther Gugel (Hrsg.) 2004. *Zivilcourage lernen. Analysen, Modelle, Arbeitshilfen.* Bonn/Stuttgart: Bundeszentrale für politische Bildung/Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg. Includes CD-ROM Konflikte XXL. Available through www.bpb.de.
- Mehler, Andreas and Claude Ribaux 2000. *Krisenprävention und Konfliktbearbeitung in der Technischen Zusammenarbeit — Ein Überblick zur nationalen und internationalen Diskussion.* Eschborn: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ).
- Miall, Hugh, Oliver Ramsbotham and Tom Woodhouse 2005. *Contemporary Conflict Resolution. The Prevention, Management and Transformation of Deadly Conflicts.* 2nd and revised edition. Cambridge: Polity Press.
- Miall, Hugh, Oliver Ramsbotham and Tom Woodhouse 1999. *Contemporary Conflict Resolution. The Prevention, Management and Transformation of Deadly Conflicts.* Cambridge: Polity Press.
- Moyer, Bill, *Doing Democracy,*
- Müller-Fahrenholz, Geiko 1996. *Vergebung Macht Frei: Vorschläge für eine Theologie der Veröhnung.* Frankfurt/M.: Verlag Otto Lembeck.
- Ogonor, B. O. 2003. The impact of training on the conflict resolution ability of rural women in the Niger Delta, Nigeria, in: *International Journal of Lifelong Education*, 22, 2, 171-181.
- OSCE *Training Strategy for the Period of 2005 to 2007.* SEC.GAL/118/04/Rev.5, 25 August 2004.
- Peck, Connie 2004. Training as a Means to Build Capacity in Conflict Prevention: The UNITAR Approach, in: David Carment and Albrecht Schnabel (eds.): *Conflict Prevention from Rhetoric to Reality* (Volume 2). Lanham: Lexington Books, 227-249.
- Ropers, Norbert 2004. From Resolution to Transformation: The Role of Dialogue Projects, in: Alex Austin, Martina Fischer and Norbert Ropers (eds.). *Transforming Ethnopolitical Conflict. The Berghof Handbook.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 255-267. Scaricabile online su www.berghof-handbook.net/uploads/download/ropers_handbook.pdf.
- Rothman, Jay 1997. Action Evaluation and Conflict Resolution Training: Theory, Method and Case Study, in: *International Negotiation*, 2, 3, 451-470.
- Rubenstein, R. 1992. Dispute Resolution in the Eastern Frontier: Some Questions for Modern Missionaries, in: *Negotiation Journal*, 8, 3, 205-213.
- Salem, Paul E. 1993. In Theory: A Critique of Western Conflict Resolution from a Non-Western Perspective, in: *Negotiation Journal*, 9, 4, 361-369.

- Schell-Faucou, Stephanie 2001. *Conflict Transformation through Education and Youth Programmes*. Online at the Berghof Handbook for Conflict Transformation. Berlin: Berghof Research Center for Constructive Conflict Management. Scaricabile su www.berghof-handbook.net/uploads/download/schell_faucou.hb.pdf.
- Schoenhaus, Robert M. 2002. *Training for Peace and Humanitarian Relief Operations*. (Peaceworks No. 43). Washington DC: United States Institute of Peace. Scaricabile su <http://www.usip.org/pubs/peaceworks/pwks43.pdf>.
- Schoenhaus, Robert M. 2001. *Conflict Management Training. Advancing Best Practices*. (Peaceworks No. 36). Washington DC: United States Institute of Peace. Scaricabile su <http://www.usip.org/pubs/peaceworks/pwks36.pdf>.
- Schonholtz, Raymond 1997. Conflict Management Training: A Transformative Vehicle for Transitional Democracies, in: *International Negotiation*, 2, 3, 437-450.
- Schrock-Shenk, Carolyn and Lawrence Ressler (eds.) 1999. *Making Peace with Conflict. Practical Skills for Conflict Transformation*. Akron: Mennonite Conciliation Service.
- Schultz, Beatrice 1989. Conflict Resolution Training Programs: Implications for Theory and Research, in: *Negotiation Journal*, 5, 3 (July 1989), 301-311.
- Smith, Dan 2004. *Towards a Strategic Framework for Peacebuilding: Getting Their Act Together*. Overview report of the Joint Utstein Study of Peacebuilding. Oslo: Royal Ministry of Foreign Affairs.
- Smith, Richard, Simon Fisher and Dekha Ibrahim Abdi 2001. *Training for Conflict Transformation* (manuscritto non pubblicato).
- Smock, David (ed.) 1999. *Training to Promote Conflict Management. USIP-Assisted Training Projects*. (Peaceworks No.29). Washington DC: United States Institute of Peace. Scaricabile su <http://www.usip.org/pubs/peaceworks/pwks29.pdf>.
- Sørbø Gunnar M., Joanna Macrae, Lennart Wohlgemuth 1997. *NGOs in Conflict – An Evaluation of International Alert*. Bergen, Norway: Chr. Michelsen Institute (CMI).
- Sprenger, Dirk 2005. *The Training Process: Achieving social impact by training individuals? How to make sure that training for conflict transformation has an impact on conflict transformation*. Online at Berghof Handbook for Conflict Transformation. Berlin: Berghof Research Center for Constructive Conflict Management. Download at www.berghof-handbook.net/uploads/download/sprenger_handbook.pdf.
- Susskind, Lawrence E. and Jason Corburn 1999. *Using Simulations to Teach Negotiation: Pedagogical Theory and Practice*. (PON Working Paper 99-3.) Cambridge: Program on Negotiation at Harvard Law School.
- Svensson, Johan 2001. Designing Training Programs: The Life and Peace Institute Approach in Somalia, in: Luc Reyhler and Thania Paffenholz (eds.). *Peacebuilding. A Field Guide*. Boulder/London: Lynne Rienner Publishers, 291-300.
- Truger, Arno 2001. Training Peacebuilders and Peacekeepers, in: Luc Reyhler and Thania Paffenholz (eds.). *Peacebuilding. A Field Guide*. Boulder/London: Lynne Rienner Publishers, 35-42.
- Wils, Oliver 2004. *War Veterans and Peacebuilding in Former Yugoslavia. A Pilot Project of the Centre for Nonviolent Action (CNA)*. (Berghof Occasional Paper No. 24.) Berlin: Berghof Center for Constructive Conflict Management. Scaricabile su www.berghof-center.org/uploads/download/boc24e.pdf.
- Wils, Oliver and Natascha Zupan 2004. *Joint Evaluation. Dealing with the Past and Conflict Transformation in Former Yugoslavia*. A report conducted by the Berghof Research Center for CNA, January 2004. Berlin: Berghof Scaricabile su www.berghof-center.org/uploads/download/joint_evaluation_report_cna.pdf.
- Wouters, Jo 2001. Training Humanitarian Aid Workers, in: Luc Reyhler and Thania Paffenholz (eds.). *Peacebuilding. A Field Guide*. Boulder/London: Lynne Rienner Publishers, 43-49.
- Zelizer, Craig and Linda Johnston 2005. *Skills, Networks and Knowledge. Developing a Career in International Peace and Conflict Resolution*. Alexandria, VA: Action for Conflict Transformation. Scaricabile su <http://www.conflicttransformation.org/Home/articles/InterviewsArticles/tabid/73/Default.aspx>.

Strumenti e Metodi – Esercizi e Manuali

- Beer, Jennifer E. with Eileen Stief 1997. *The Mediator's Handbook*. 3rd edition. Gabriola Island (Canada): New Society Publishers/ Friends Conflict Resolution Program.
- Besser, Ralf 2004. *Transfer. Damit Seminare Früchte tragen. Strategien, Übungen und Methoden, die eine konkrete Umsetzung in die Praxis sichern*. 3rd, revised edition. Weinheim: Beltz.
- Bloomfield, David, Charles Nupen and Peter Harris 1998. Negotiation Processes, in: Peter Harris and Ben Reilly (eds.). *Democracy and Deep-Rooted Conflict: Options for Negotiators*. Stockholm: International IDEA, 59-120.
- Centar za nenasilnu akciju (CNA) / Nenad Vukosavljevic 2000. *Nenasilje? Prirucnik za treninge iz nenasilne razrade konflikata – za rad sa odraslima*. Sarajevo: CNA. Scaricabile su http://www.nenasilie.org/can_e.htm in Bosnian, Croatian, Serbian, Albanian, Macedonian.
- CICO – InWent Handbook 2004. *Strengthening Civil Competency in Crisis Prevention and Conflict Management. Approaches, Tools and Resources for Conflict Management and Conflict Resolution*. InWent Capacity Building International/ SADC.
- Cornelius, Helena and Shoshana Faire 1989. *Everyone Can Win: How to Resolve Conflict*. East Roseville, NSW: Simon & Shuster.
- Creative Associates International 1997. *Preventing and Mitigating Violent Conflicts: A Revised Guide for Practitioners*. Washington, DC: Creative Associates International.
- Diamond, Louise 1999. *The Courage for Peace. Daring to Create Harmony in Ourselves and the World*. Berkeley, CA: Conari Press.
- Faller, Kurt, Wilfried Krentke and Maria Wackmann 1996. *Konflikte selber Lösen. Ein Trainingshandbuch für Mediation und Konfliktmanagement in Schule und Jugendarbeit*. Mülheim: Verlag an der Ruhr.
- Federal Department of Foreign Affairs DFA - Swiss Expert Pool for Civilian Peacebuilding 2005. *Resource Handbook*.
- Fitzduff, Mari 1999. *Community Conflict Skills: A Handbook for Groupwork in Northern Ireland*. Belfast: Community Relations Council.
- Folger Joseph, M. S. Poole and R. K. S. Stutman 2005. *Working Through Conflict: Strategies for Relationships, Groups and Organizations*. 5th edition. Boston: Pearson.
- Galtung, Johan 2004. *Transcend and Transform: An Introduction to Conflict Work*. London: Pluto Press.
- Galtung, Johan 1996. *Conflict Transformation by Peaceful Means*. London: Sage. Scaricabile su www.transcend.org/pctrcluj2004/TRANSCEND_manual.pdf.
- Glasl, Friedrich 2004. *Konfliktmanagement: Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. Revised edition. Bern: Freies Geistesleben.
- Glasl, Friedrich 1999. *Confronting Conflict. A First-Aid Kit for Handling Conflict*. Hawthorne Press (UK).
- Gross-Mayr, Jean and Hildegard 1990. *The Gospel and the Struggle for Peace*. Alkmaar, NL: International Fellowship of Reconciliation
- Hammerich, Else 2001. *Meeting Conflicts Mindfully. A Text Book and Manual on Conflict Work for the Training of TCCR – Tibetan Centre for Conflict Resolution*. Copenhagen: Danish Centre for Conflict Resolution. Available at www.dccr-dk.org.
- Hammond, John S., Ralph L. Keeney and Howard Raiffa 1999. *Smart Choices. A Practical Guide to Making Better Decisions*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hollier, Fiona, Kerrie Murray and Helena Cornelius 1993. *Conflict Resolution Trainer's Manual: 12 Skills*. Chatswood (Australia): The Conflict Resolution Network. Scaricabile su www.crnhq.org/cr_trainers_manual.htm#TableofContents.
- Hope, Anne and Sally Timmel 1984. *Training for Transformation – A Handbook for Community Workers*. Gweru (Zimbabwe): Mambo Press. Available in French and Spanish.
- Hunter, Daniel and George Lakey 2004. *Third Party Nonviolent Intervention. Curriculum and Training*. Training for Change. Philadelphia, PE (USA). Scaricabile su <http://trainingforchange.org/content/view/111/33/> (part I & II).

- International Alert (consultant editor Ian Doucet) 1996. *Resource Pack for Conflict Transformation*. London: International Alert. Available in English and French.
- Kaner, Sam et al. 1996. *Facilitator's Guide to Participatory Decision-Making*. Gabriola Island (Canada): New Society Publishers.
- Kraybill, Ron[ald] 2004. Facilitation Skills for Interpersonal Transformation, in: Alex Austin, Martina Fischer and Norbert Ropers (eds.). *Transforming Ethnopolitical Conflict. The Berghof Handbook*. Wiesbaden/Berlin: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Berghof Center for Constructive Conflict Management, 209-227. Scaricabile su www.berghof-handbook.net/uploads/download/kraybill_handbook.pdf.
- Kraybill, Ronald 2001. *Peace Skills. Manual for Community Mediators*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kreidler, William J. and Lisa Furlong 1995. *Adventures in Peacemaking. A Conflict Resolution Activity Guide for School-age Programs*. Cambridge, MA: Educators for Social Responsibility and Work/Family Directions.
- Landry, Elaine M., Deborah M. Kolb, Jeffrey Z. Rubin 1991. *Curriculum for Negotiation and Conflict Management*. Program on Negotiation/Harvard Law School.
- LEAP Confronting Conflict (Nic Fine and Fiaona Macbeth) 1995. *Playing with Fire: Training in the Creative Use of Conflict*. National Youth Agency (UK): New Society Press (USA/Canada).
- Lederach, John Paul 2002: *Into the Eye of the Storm: A Handbook of International Peacebuilding*. San Francisco: Jossey-Bass.
- McConnell, John A. 1995. *Mindful Mediation: A Handbook for Buddhist Peacemakers*. Bangkok: Buddhist Research Institute.
- Mediation UK 1995. *Training Manual in Conflict Mediation Skills*. Bristol: Mediation UK.
- Mennonite Conciliation Service 1999. *Mediation and Facilitation Training Manual: Foundations and Skills for Constructive Conflict Transformation*. 3rd edition. Akron, USA: Mennonite Conciliation Service.
- Mitchell, Christopher R. and Michael Banks 1996. *Handbook of Conflict Resolution: The Analytical Problem Solving-Approach*. London: Pinter.
- Nhat Hanh, Thich 1987. *Being Peace*. Berkeley, CA: Parallax Press.
- Open, Manfred 2003. *Move Manual. Moderation and Visualization for Group Events*. Berlin: InWent (Capacity Building International).
- Oetzel, John G. and Stela Ting-Toomey (eds.) 2006. *The Sage Handbook of Conflict Communication. Integrating Theory, Research and Practice*. London: SAGE Publications Ltd.
- Oomkes, Frank and Richard Thomas 1992. *Cross-Cultural Communication. A Trainer Manual*. Aldershot: Gower.
- OSCE *Training Standards for Preparation of OSCE Mission Staff. Guidelines for the Design of Fieldwork Capacity Courses for Future Members of Early Warning, Conflict Prevention, Crisis Management and Post-Conflict Rehabilitation Operations in the OSCE Area*. Scaricabile su www.osce.org/documents/sg/2000/11/4245_en.pdf.
- Pretty, Jules N. et al. 1995. *Participatory Learning & Action*. London: International Institute for Environment and Development.
- Quaker Peace Center, Capetown 1992: *The South African Handbook of Education for Peace*. Capetown: Quaker Peace Center.
- Rees, Fran 1998. *The Facilitator Excellence Handbook. Helping People Work Creatively and Productively Together*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Responding to Conflict 2000. *Working with Conflict. Skills and Strategies for Action*. London: Zed Books.
- Rosenberg, Marshall B. 2000. *Nonviolent Communication: A Language of Compassion*. Eucinitas, CA: PuddleDancer Press.
- Rothman, Jay 1997. *Resolving Identity Based Conflicts in Nations, Organisations and Communities*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Senge Peter M. et al. 1999. *The Dance of Change. The Challenges of Sustaining Momentum in Learning Organizations*. New York: Doubleday.
- Senge, Peter M. et al. 1994. *The Fifth Discipline Fieldbook. Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.

- Siebenhuhner, Peter and Bernd Hagen 2005. *Handbook for Trainers and Practitioners in Conflict Resolution*. Lilongwe, Malawi: Forum for Dialogue and Peace.
- Sternberg, Patricia 1998. *Theatre for Conflict Resolution. In the Classroom and Beyond*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- Stone, Douglas, Bruce Patton and Sheila Heen 1999. *Difficult Conversations. How to Discuss what Matters Most*. New York: Viking Penguin.
- United Nations 2003. *Handbook on UN Multidimensional Peacekeeping Operations*. Scaricabile su <http://pbpu.unlb.org/pbpu/view/viewdocument.aspx?id=2&docid=271>.
- United Nations [without year]. *United Nations Peacekeeping Training Manual*. Scaricabile su <http://www.un.org/Depts/dpko/training>; accessed 13 July 2005.
- Verein für Friedenspädagogik, Tübingen e.V. Letteratura e manuali vari scaricabile su www.friedenspaedagogik.de/service/literatur/lit_kon/in_kon, www.friedenspaedagogik.de/service/literatur/in_lit.htm.
- Vopel, Klaus W. 2001. *Kreative Konfliktlösung. Spiele für Lern- und Arbeitsgruppen*. Salzhausen: iskopress.
- Weeks, William H., Paul B. Pederson and Richard W. Brislin (eds.) 1982. *A Manual of Structural Experiences for Cross-Cultural Training*. Washington, DC: The Society for Intercultural Education, Training and Research.
- White, Ken W. and Bob H. Weight 2000. *The Online Teaching Guide. A Handbook of Attitudes, Strategies and Techniques for the Virtual Classroom*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Working for Peace: A Handbook of Practical Psychology and Other Tools* 2006. Ed. by Rachel Macnair and Psychologists for Social Responsibility. Atascadero, CA: Impact Publishers.
- Working for Reconciliation: A Caritas Handbook*. Vatican: Caritas Internationalis 1999.

Local Capacity Training (Formazione di Base e Formazione Formatori)

- African Center for the Constructive Resolution of Disputes (ACCORD), South Africa: www.accord.org.za
- Association for Conflict Resolution (formerly SPIDR), USA: www.acrnet.org
- Austrian Study Center for Peace and Conflict Resolution (ASPR), Stadtschlaining, Austria: www.aspr.ac.at
- CDR Associates, USA: www.mediate.org
- Centre for Conflict Resolution (CCR), South Africa: <http://ccrweb.ccr.uct.ac.za>
- Centre for Education and Networking in Non-Violent Action (Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion) KURVE WUSTROW e.V., Germany: www.kurviewustrow.org
- Centre for Nonviolent Action, Sarajevo/Belgrade, BiH/Serbia: www.nenasilje.org
- Clingendael – Netherlands Institute of International Relations, NL: www.clingendael.nl
- Coverdale, worldwide: www.coverdale.com
- Creative Associates, USA: www.caii.com
- Educators for Social Responsibility, Cambridge, USA: www.esrnational.org
- Institute for Integrative Conflict Transformation and Peacebuilding (IICP), Austria: www.iicp.at
- Institute for Multi-track Diplomacy (IMTD), Washington, DC, USA: www.imtd.org
- International Alert, UK: www.international-alert.org
- InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung (Capacity Building International, Germany): www.inwent.org, especially the Global Campus at <http://www.gc21.de/ibt/GC21/opengc21/ibt/index.html>
- LEAP Confronting Conflict, UK: www.leaplinx.com
- Partners for Democratic Change, USA: www.partnersglobal.org
- Peace Action Training and Research Institute of Romania (PATRIR): www.patrir.ro
- Mercy Corps' Conflict Management Group, USA: www.cmgroup.org
- Nairobi Peace Initiative, Kenya: npi@africaonline.co.ke (contact)
- Nonviolent Peaceforce: www.nonviolentpeaceforce.org
- Public Conversations Project, USA: www.publicconversations.org
- Responding to Conflict, UK: www.respond.org

Search for Common Ground, USA: www.sfcg.org and its European Center for Common Ground: www.sfcg.org/eccg.htm

Transcend, USA: www.transcend.org

Training for Change, Philadelphia, PE (USA): www.trainingforchange.org

Vienna Conflict Management Partners, Austria: www.viennapartners.com

West African Network for Peace-building (WANEP): www.wanep.org (contact: wanep@wanep.org)

Fonti d'informazione: Piattaforme, Reti e Centri di Ricerca

Alliance for Conflict Transformation (ACT), USA (membership network): <http://conflicttransformation.org>

Associations and Resources for Conflict Management Skills (ACRA): www.peacetraining.org

Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, Berlin, Germany: www.berghof-center.org, with its Berghof Handbook for Conflict Transformation: www.berghof-handbook.net

Berghof Foundation for Peace Support, Berlin, Germany: www.berghof-peacesupport.org

Coexistence Initiative, New York, USA: www.coexistence.net

Collaborative for Development Action (CDA), Cambridge, USA – Reflecting on Peace Practice (RPP) and Local Capacities for Peace / “Do no harm” projects: www.cdainc.com

Committee for Conflict Transformation Support (CCTS), formerly the Coordinating Committee for Conflict Resolution Training in Europe (CCCRTE) (1995-1997), UK: www.c-r.org/ccts

Conciliation Resources (including the publication Accord Series), UK: www.c-r.org

Conflict, Development and Peace Network (CODEP), UK: www.codep.org.uk

Conflict Resolution Consortium, University of Colorado at Boulder, USA: www.conflict.colorado.edu, including CR Info: www.crinfor.org

Beyond Intractability: www.beyondintractability.org

Conflict Resolution Network Canada: www.crnetwork.ca (includes directories)

European Center for Conflict Prevention, NL: www.conflict-prevention.net (includes directories; an updated version is available on CD-Rom and accessible on the web through www.gppac.net. Go to website, choose . Network . Directory (searchable by organisation's name, keyword (e.g. “training”) and region/country)

European Peace Liaison Office (EPLO), Brussels: www.eplo.org

Plattform Zivile Konfliktbearbeitung, Germany: www.konfliktbearbeitung.de

Peacemakers Trust, Canada: www.peacemakers.ca/education/educationlinks.html

Peaceworkers, UK (now part of International Alert): www.peaceworkers.org.uk

Reliefweb – Training Inventory: www.reliefweb.int/training/

Siti WEB d'interesse

Action for Conflict Transformation Network (ACTION), established by Responding to Conflict in 2000, UK: www.action-global.org or www.respond.org

BOND, UK: www.bond.org.uk/lte/index.htm (members network, focus on organisational development)

Coexistence Initiative, New York, USA: www.coexistence.net

Committee for Conflict Transformation Support (CCTS), formerly the Coordinating Committee for Conflict Resolution Training in Europe (CCCRTE) (1995-1997), UK: www.c-r.org/ccts

Conflict, Development and Peace Network (CODEP), UK: www.codep.org.uk

Conflict Resolution Network, Australia: www.crnhq.org

Conflict Resolution Network, Canada: www.crnetwork.ca

German agencies with expert pools for evaluation and possibly training: www.ifa.de/zivik; www.bmz.de; www.zif-berlin.org

German trainer collective for non-violence training: www.tk-windrose.de (German only!)

German trainer collective for nonviolent action and creative conflict resolution: <http://chdilg.gmx-home.de/> (German only!)

Hague Development Collective, NL: www.thdc.nl

International NGO Training and Research Centre (INTRAC), UK: www.intrac.org with (online) bulletin ONTRAC

Contatti:

Questo Manuale sulla trasformazione dei conflitti è stato realizzato da un partenariato di organizzazioni. Per informazioni sulle organizzazioni e sulle loro attività:

Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion – KURVE Wustrow

Kirchstr. 14, 29462 Wustrow, Deutschland
Tel: +49-5843-987131, Fax: +49-5843-987111
Email: training@kurviewustrow.org
www.kurviewustrow.org

Partners for Democratic Change Slovakia (PDCS)

Stúrova 13, 811 02 Bratislava, Slovakia
Tel: +421-2-5292-5016, Fax: +421-2-5293-2215
Email: pdcs@pdcs.sk
www.pdcs.sk

Civilian Defence Research Centre

Via della Cellulosa, 112; 00166 Roma, Italy
Email: roma@pacedifesa.org
www.pacedifesa.org

International Fellowship of Reconciliation (IFOR)

Spoorstraat 38, 1815 BK Alkmaar, The Netherlands
Tel: + 31-72-51 23 014, Fax: + 31-72-51 51 102
Email: office@ifor.org
www.ifor.org

Peace Action Training and Research Institute of Romania

Boulevard 1st December 1918 nr. 26, 400699 Cluj-Napoca, Romania
Tel/ Fax: +40 264 420 298
Email: info@patrir.ro
www.patrir.ro



Questo progetto è stato realizzato con il contributo dell'Unione