Guida Pratica per la Trasformazione dei Conflitti

Istruzioni Operative e Buone Pratiche

TOOLKIT

Operatori di Pace – Campania ONLUS
www.operatoripacecampania.it

Guida Pratica per la Trasformazione dei Conflitti

Istruzioni Operative e Buone Pratiche

TOOLKIT

Presentazione	**3**
1. Nonviolenza, Accoglienza, Diritti	**6**
2. Gestione Nonviolenta dei Conflitti	**13**
3. Risoluzione Alternativa delle Controversie	**23**
4. Costruzione della Fiducia, Solidarietà, Intercultura	**31**
5. Percorsi e Identità dei Generi	**37**
Bibliografia	**45**
Credit	**47**

Operatori di Pace – Campania ONLUS

www.operatoripacecampania.it

Presentazione

Il toolkit che avete tra le mani è concepito quale "guida per l'azione" utile per tutti gli operatori e le operatrici sociali e professionali della gestione e della trasformazione dei conflitti e delle controversie, in ambito locale e internazionale. Esso intende rappresentare, al contempo, un manuale operativo con una serie di indicazioni, criteri e strumenti concretamente applicabili nei diversi scenari che il lavoro "nei" e "sui" conflitti inevitabilmente offre ed un kit formativo ed auto-formativo, in cui vengono ricapitolati nozioni, concetti ed argomenti utili nel lavoro di ricerca-azione per la pace, i diritti, la nonviolenza, l'integrazione e la costruzione della fiducia in contesti di conflitto, crisi o emergenza. Nella sua forma di manuale operativo, esso nasce dalle acquisizione maturate nel corso del progetto A.C.H.I.E.V.E. II (*Alternative Conflict Handling to Inhibit Emergencies and Violence Eradicate*), giunto alla seconda edizione nell'anno 2010-2011 e realizzato dalle associazioni "Assopace Napoli - Associazione per la Pace" ODV, "Operatori di Pace - Campania" ONLUS e Centro Subacqueo di Protezione Civile "Sant'Erasmo" ODV, nell'ambito del "Bando di Idee" 2009 del Centro Servizi per il Volontariato di Napoli, dal titolo "Il Volontariato per la Comunità".

A.C.H.I.E.V.E. II ha inteso affrontare il bisogno sociale di contrastare l'escalazione della violenza nei contesti metropolitani e internazionali, moltiplicando le ricadute positive collegate alla fruizione di strumenti operativi e buone pratiche nelle disponibilità degli operatori e delle operatrici della funzione pubblica e del Terzo Settore sui seguenti temi:

a) comprensione del nesso causale ed interpretazione delle scaturigini della violenza,
b) "lavoro sulle cause" in quanto aspetto portante della trasformazione dei conflitti e delle controversie e nel lavoro di "pace positiva" (consistente nel lavorare sulle cause a fini preventivi prima che terapeutici),

c) disponibilità di una gamma articolata di strumenti e metodologie per l'interposizione civile, la mediazione nei processi etno-comunitari e la gestione di controversie micro (sociali/territoriali) e macro (etno-politiche/inter-nazionali).

A.C.H.I.E.V.E. Il si sviluppa nella sinergia strategica di tre fasi entro cui sono definite un'azione principale (creazione di rete per la nonviolenza) e due azioni integrative (formazione e campagna). Da una parte, la rete per la nonviolenza è il presupposto per lo sviluppo delle azioni di formazione e di campagna capaci di moltiplicare i risultati in termini di metodiche, condotte e pratiche per la gestione costruttiva dei conflitti. Dall'altra, le azioni di formazione e di campagna costituiscono l'ulteriore base su cui costruire i contenuti e le metodologie per le azioni della rete per la nonviolenza, attorno cui formare i moltiplicatori territoriali e sviluppare l'azione di eradicazione della violenza da parte dei facilitatori di comunità e degli operatori ed operatrici del Terzo Settore.

L'azione di formazione ha realizzato quattro moduli destinati ai moltiplicatori sociali, ciascuno caratterizzato da tre giornate formative della durata di sei ore, per complessive dodici giornate e settantadue ore - formazione, corrispondenti ad un aggiornamento professionale, di cui il presente toolkit costituisce il naturale compendio. I quattro moduli formativi si pongono l'obiettivo di mettere a disposizione strumenti e metodologie di carattere emotivo e cognitivo per la mediazione sociale, l'inibizione della violenza e la facilitazione civica, entro l'ambiente - guida della nonviolenza e nell'area - chiave della trasformazione costruttiva dei conflitti e delle controversie.

I quattro moduli corrispondono ai quattro capitoli portanti del presente toolkit e sono indicati come:

1) Nonviolenza, Accoglienza, Diritti,
2) Gestione Nonviolenta dei Conflitti,
3) Risoluzione Alternativa delle Controversie,
4) Costruzione della Fiducia, Solidarietà, Intercultura, cui si aggiunge nel toolkit la sezione "cross-cutting" dedicata a:
5) Percorsi e Identità dei Generi.

L'azione di campagna ha sviluppato tre eventi sociali, rispettivamente dedicati alla «Città della Nonviolenza», alla «Scuola di Pace» ed ai «Compiti del Peace-building» in relazione allo scenario israelo - palestinese, della durata di cinque ore, per complessive quindici ore, consentendo di valorizzare la «Città della Nonviolenza», realizzare la mostra fotografica, completare la Biblioteca della «Città della Nonviolenza», redigere la pubblicazione editoriale e lanciare il *software* interattivo, concepiti come strumenti di veicolazione di buone pratiche ed integrazione di istanze di promozione, animazione ed accoglienza sociale e territoriale, di ordine civico e solidale, intra - e inter - comunitario.

Siamo convinti che tutto quanto compendiato nel presente toolkit corrisponda ad un bisogno e colmi una lacuna: il bisogno di raccogliere e mettere a disposizione strumenti metodologici ed operativi per il lavoro di costruzione della solidarietà e di trasformazione dei conflitti, la lacuna nella disponibilità di materiali e strumenti che traguardino i nuovi compiti del contrasto alla violenza e del "lavoro di pace", a partire dall'impegno per i Servizi e i Corpi Civili di Pace.

1. Nonviolenza, Accoglienza, Diritti

L'itinerario della nonviolenza si compone delle seguenti tracce:

- una premessa storica,
- una narrazione introduttiva,
- una definizione possibile e
- alcune "interpretazioni" della nonviolenza.

Dal punto di vista storico, è indubbio che il Novecento sia stato uno dei secoli più tormentati della storia. I morti a causa delle guerre del secolo scorso sono stati più numerosi di tutti quelli dei secoli precedenti messi insieme. È un fatto che il solo periodo di assenza di guerre sull'intera superficie del pianeta sia stata la settimana che è seguita alla fine della seconda guerra mondiale, nel maggio 1945. Inoltre,

- ci sono oggi 74 conflitti violenti in 54 Paesi, che coinvolgono 196 organizzazioni militari e/o para-militari (dai genocidi alle rivolte, dai golpe agli scontri di frontiera);
- dal 1945 ad oggi ci sono stati 24 milioni morti di cui il 95% civili, molti causati dalle mine anti-uomo, proibite dalla Convenzione di Ottawa, ma ancora prodotte da diversi Paesi, tra cui l'Italia;
- 50 milioni sono i profughi che hanno perso la casa, due milioni i minori uccisi e decine di migliaia quelli arruolati negli eserciti in 25 diversi Paesi.

La nonviolenza richiede un approccio non dogmatico, basato non sul possedere la verità assoluta ma sull'ascoltare il contenuto di verità che c'è nell'altro, sul cercare di confrontarsi e, in particolare, sui seguenti connotati:

- non dogmatismo,
- relazione,
- ascolto,
- non uccisione dell'altro/dare all'altro la possibilità di cambiare e
- rispetto "olistico": verso il mondo, la natura, la società, la famiglia e i singoli.

La nonviolenza colloca l'umanità all'interno di un grande itinerario della cultura mondiale, un "cammino" aperto, ma ben saldo nei suoi principi, al quale va data sempre più forza: per questo occorre dire no alla guerra, no ai conflitti tra popoli, religioni, culture, no alla violenza nel privato (verso minori, donne, anziani, diversabili e soggetti marginali) e sì, invece, ad uno stile di relazione sociale che si saldi ai principi dell'incontro, dell'intesa e del dialogo.

La nonviolenza occupa il posto di un *valore regolativo*: ogni violenza è, se pur praticata, de-legittimata; la predisposizione alla nonviolenza ha il ruolo di un vero e proprio compito da realizzare, promuovere e diffondere. Nell'immaginario la nonviolenza (intesa come rifiuto della violenza, attitudine al dialogo ed atteggiamento della pace) si va costruendo come nuovo principio universale. In questo percorso, la nonviolenza va sostenuta con azioni complesse, tutte, a vario titolo, pedagogiche, culturali e solidali.

La nonviolenza traduce due concetti gandhiani: "ahimsa" e "satyagraha":

- "ahimsa" si compone del prefisso *a* privativo e del tema *himsa* che significa "violenza", ma anche squilibrio, rottura dell'armonia; in quanto contrasto alla lacerazione di ciò che deve restare unito, l'ahimsa è dunque "ricomposizione";
- "satyagraha" è termine più complesso: la migliore traduzione è "aderenza alla verità"; in quanto tale, *satyagraha* esprime l'adesione alla vita (cioè la coincidenza etica di bene - buono - bello): non a caso, la definizione della nonviolenza di M. L. King traduce *satyagraha* come "forza dell'amore".

La migliore definizione "etica" di nonviolenza è dovuta a Gandhi: «Mi oppongo alla violenza perché, quando sembra faccia del bene, è solo temporaneo, mentre il male che fa è durevole. Dalla violenza contro il dominatore straniero, è facile il passo alla violenza contro il popolo, che possiamo persino ritenere di ostacolo al progresso del Paese». Si veda,

a proposito, M. K. Gandhi, *Teoria e Pratica della Nonviolenza*, edizione italiana, Torino, 1973.

La nonviolenza agisce dunque su più piani:

1. come scelta logica ed assiologica (criterio per l'azione), la nonviolenza è un insieme di scelte morali basate sul principio di responsabilità in cui ha un ruolo-chiave la coerenza tra mezzi e fini,
2. come tecnica interpretativa (riconoscimento dell'altro), deliberativa (decisione senza esclusione di alcuno o alcuna) ed operativa (trasformazione delle relazioni tra persone e gruppi, in ambito personale e sociale),
3. come strategia di trasformazione del potere in quanto retto da "forza" e "consenso", cui si può negare il consenso e che può, mediante la non-cooperazione, contrastare anche il potere più radicale, autoritario e violento,
4. come progettualità sociale basata sul concetto di *omnicrazia* o "potere di tutti", con conseguenze decisive sull'agire sociale e come criterio di orientamento di tipo partecipativo.

Il principio - base della nonviolenza è il "principio di omogeneità mezzi-fini": finché si dà risalto solo ai fini, anche nobili, come libertà e giustizia, la strada resta aperta a mezzi che possono sovvertire gli sforzi per realizzare quegli scopi. È necessario spostare l'attenzione dai fini ai mezzi, se si vuole aderire all'uso di strumenti nonviolenti che rispettino tutti nello stesso modo e perseguire solo gli scopi coerenti con questi fini. Si riconosce così che *mezzi e fini non possono essere separati*.

La nonviolenza può anche essere interpretata alla stregua dei suoi *dieci miti*, tratti dalla riflessione di A. Vigilante, *Nonviolenza senza Miti*, in "La Nonviolenza è in Cammino", n. 1030, a. 2005.

1. La verità è forte e, per questo, una prassi fondata sulla verità è una prassi vincente. Non a caso, la nonviolenza gandhiana si chiama *satyagraha*, parola che si può tradurre con la "forza della verità".

2. La nonviolenza usa mezzi diversi dalla politica classica, specie in merito al rapporto tra mezzi e fini. La nonviolenza sostiene che la natura del mezzo deve essere omogenea a quella del fine e che un cattivo mezzo può rendere cattivo anche il migliore dei fini.
3. Ogni uomo è convertibile al bene. Per la nonviolenza, in ognuno è presente una base inestinguibile di bene, al punto che può bastare un gesto significativo per operare una conversione. Perciò bisogna lavorare non per "distruggere" ma per "trasformare" i propri nemici.
4. Cambiare gli individui significa attuare la "rivoluzione nonviolenta". La nonviolenza è una pratica rivoluzionaria perché vuole operare un cambiamento «lento, profondo e dolce» nella società, come scriveva Alexander Langer.
5. È possibile la piena comprensione tra culture diverse. Gandhi aveva una comprensione aperta del divino e nessuna difficoltà ad apprezzare l'islamismo, il cristianesimo e il buddismo; persino l'ateismo quale ricerca aperta alla verità.
6. C'è sintonia tra nonviolenza e movimento delle donne. A differenza degli uomini, le donne, come scriveva Giancarla Codrignani, «ragionano sul fatto che il corpo è fatto per la vita» e sono le prime a curare le ferite, delle persone e della società, dopo un conflitto, una violenza o una catastrofe.
7. Si può attuare il potere di tutti o *omnicrazia* (A. Capitini). Insieme a quella di compresenza, è questa l'idea di Capitini in assoluto più importante: una forma di democrazia reale in quanto autentica, diffusa e partecipata.
8. *È possibile trascendere i conflitti*. L'idea del trascendimento è di Johan Galtung: esso si verifica in una situazione che vada oltre quanto cercato dai contendenti e possa accontentare tutte le parti in conflitto ed è reso possibile dalla capacità di "lavorare sulle cause" e per un "mutuo beneficio".
9. *È possibile incidere nella società* con le manifestazioni. Aldo Capitini, come dimostra la Marcia della Pace del 1961, ha proposto due strumenti specifici per incidere nella società: le strutture (in quanto forma di organizzazione sociale) e le manifestazioni (in quanto forma di attivazione sociale).

10. Il “volto dell'altro” predispone alla responsabilità perché è un appello al quale non si può fare a meno di rispondere: predisponendosi al confronto, riconoscendo la persona e rispettandone l’umanità. Si veda, a proposito, E. Levinas, *Alterità e Trascendenza*, edizione italiana, Genova, 2008.

Dunque, la nonviolenza può essere intesa:

- in termini esclusivamente pratici (nonviolenza “pragmatica”) come strumento di natura non coercitiva per raggiungere determinati fini politici;
- come stile di vita e di pensiero informato a principi etici (nonviolenza “di principio”) in-attingibile senza la trasformazione interiore da parte di chi la persegue.

Esiste una doppia differenza tra nonviolenza “di principio” e nonviolenza “pragmatica”:

1. nella concezione di ciò che costituisce la giustificazione della nonviolenza, ovvero se di natura morale o solo pratica,
2. nel tipo di impegno che si intende intraprendere, se come stile di vita o solo relativo all’adozione di una condotta.

Nel campo della risoluzione dei conflitti, la nonviolenza:

- consente di risolvere il conflitto ovvero di gestirlo laddove non è possibile terminarlo,
- prova ad incanalare il conflitto su una via costruttiva orientata al “mutuo beneficio”,
- permette un adeguamento efficace dei mezzi di difesa in termini non-offensivi (Difesa Civile).

In questa prospettiva si situa la proposta della costruzione di forme di difesa strutturate in modo alternativo, che ripudino il ricorso sistematico alla violenza ed impieghino modalità di ingaggio basate sulla trasformazione positiva e la partecipazione popolare (Difesa Popolare Nonviolenta e Corpi o Servizi Civili di Pace quali pratiche di intervento civile non armato e nonviolento).

La storia è ricca di esempi di approcci nonviolenti:

- la resistenza contro gli inglesi in India a cavallo degli anni Trenta e Quaranta,
- la resistenza anti-nazista in Norvegia e Danimarca durante la seconda guerra mondiale,
- le lotte dei movimenti civili negli anni Sessanta,
- gli episodi di disobbedienza civile durante la prima Intifada palestinese (come nell'esempio dell'obiezione fiscale nella città di Beit Sahour) e
- le azioni di boicottaggio e di contro-potere degli albanesi in Kosovo negli anni Ottanta.

Infine, tre punti di vista sul carattere e le potenzialità della nonviolenza in quanto movimento di liberazione.

- Secondo Giuliano Pontara, la nonviolenza persegue una trasformazione tesa a inibire nell'avversario i processi psico-sociali di dis-umanizzazione del nemico. La nonviolenza richiede l'accettazione di cinque principi:

1) non causare gravi sofferenze all'avversario,
2) assumere i sacrifici necessari a portare avanti la causa,
3) perseguire obiettività, controllo, non clandestinità,
4) allargare la partecipazione con un programma positivo in collaborazione con le parti e
5) graduare i mezzi di lotta in relazione alle finalità, scegliendo quelli più radicali solo all'occorrenza.

- Secondo Antonino Drago, la rivoluzione nonviolenta parte da sé e mette in atto la presa del potere attraverso quattro modalità:

1) ri-composizione di lavoro manuale e intellettuale,
2) realizzazione di strutture di società alternative,
3) ricerca della semplicità e fruibilità tecnologica,
4) costruzione di un auto-governo parallelo per realizzare l'organizzazione delle masse.

- Secondo Alberto L'Abate, la nonviolenza come pratica di liberazione si manifesta attraverso tre presupposti:

1) la lotta per riforme dal basso con una crescente organizzazione di base, facendo emergere nuovi attori sociali,
2) l'alleanza tra classi lavoratrici e ceti marginali (salariati agricoli e industriali, precari, dis-occupati),
3) un modello di sviluppo basato sul de-centramento, le tecnologie *soft*, il capitale umano, le energie rinnovabili.

La trasformazione sociale, di cui la nonviolenza è un presupposto, passa quindi per un nuovo modello di sviluppo, per nuovi rapporti di potere all'interno della società e per nuovi paradigmi culturali da far vivere nella dinamica di massa.

2. Gestione Nonviolenta dei Conflitti

Le lezioni comunemente apprese in tema di conflitto indicano una serie di "luoghi comuni":

- le identità dei gruppi sono fisse,
- il conflitto è normalmente un gioco *a somma zero* in cui uno vince e uno perde e
- la violenza è il modo più comune, spesso anche il più efficace se non l'unico, per gestire i conflitti.

La letteratura psico-sociale definisce il conflitto come «lo stato di tensione in cui un individuo viene a trovarsi quando è sottoposto alla pressione di istanze contrastanti a causa di una situazione che egli stesso ha creato o che è stata creata da terzi». Perché ci sia un conflitto è necessario che ci siano almeno due entità, idee o comunque posizioni contrapposte.

Il contrasto che deriva da una contrapposizione può aver sede nell'animo umano così come può avvenire tra individui, gruppi e Stati. Gli individui hanno spesso percezioni diverse della realtà e questo è già di per sé fonte di conflitto. Nella società è fatto ordinario che sorgano conflitti in relazione ai bisogni, alle rivendicazioni e alle istanze che diversi gruppi, portatori di interessi diversi, possono esprimere. *Il problema dunque non è il sorgere del conflitto ma l'affrontarlo come un problema condiviso.*

Una possibile classificazione dei conflitti è la seguente:

1. conflitti intra-personali (psichici),
2. conflitti inter-personali (micro),
3. conflitti inter-gruppi (meso) e
4. conflitti inter-nazionali (macro).

Le fonti del conflitto secondo il FCUP (Format «Costruiamo Una Pace») elaborato dal CBI (*Consensus Building Institute*) sono le seguenti:

- gli interessi (ciò che noi vogliamo e ciò che loro vogliono),
- i valori (come la realtà dovrebbe essere per noi e per loro e come noi crediamo e loro credono sia),

- le emozioni (cosa noi sentiamo e loro sentono),
- le identità (chi siamo noi e chi sono loro specie in quanto appartenenti a dati gruppi sociali).

I modelli di riferimento per la trasformazione del conflitto sono quelli di:

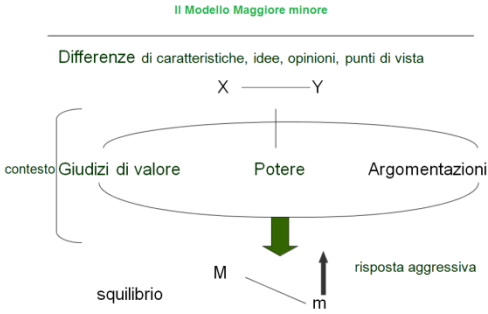
- Pat Patfort,
- Johan Galtung e
- Daniele Novara.

Il modello di Pat Patfort è essenzialmente di ispirazione antropologica e di carattere socio-relazionale. Si basa sulla contrapposizione tra le posizioni M/m (Maggiore/minore) ed E (Equivalenza).

La dinamica del conflitto tende a riprodurre, nella posizione di forza degli attori in campo, una schematizzazione del tipo "Maggiore contro minore", in quanto ciascuna parte cerca di presentare le proprie caratteristiche, istanze, finalità, pratiche e condotte come migliori o prevalenti o superiori rispetto a quelle delle altre parti, cercando di mettere sé in posizione Maggiore e l'altra parte (persona, gruppo, istanza) in posizione minore.

Ciò determina i cosiddetti "meccanismi della violenza":

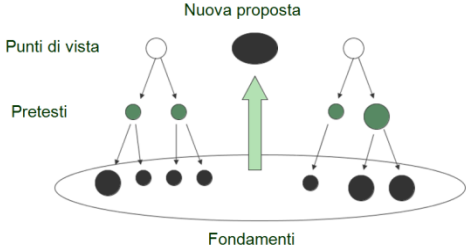
a. violenza contro la parte in posizione Maggiore, cui seguirà una "escalazione" della violenza,
b. violenza scaricata dalla parte in posizione minore contro una terza parte, cui seguirà una "catena" della violenza,
c. violenza della parte in posizione minore contro sé e conseguente "interiorizzazione" della violenza.



Se il modello M/m determina la riproduzione della violenza ed è alla base della degenerazione del conflitto in violenza ed eventualmente in violenza armata (conflitto armato e guerra), il modello E rappresenta l'alternativa per giungere ad una soluzione nonviolenza del conflitto, attraverso tre passaggi fondamentali:

a. individuare le ragioni legittime di tutte le parti in modo da predisporre il piano per l' "equivalenza",
b. ricercare i fondamenti, quali basi comuni della relazione, attraverso l'empatia e il dialogo,
c. individuare ipotesi creative per giungere a soluzioni condivise di "mutuo beneficio" che possano concretizzare la relazione "equivalente".

Il Modello Equivalente



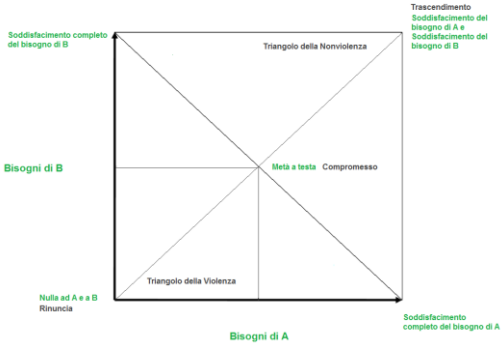
Il modello di Johan Galtung è essenzialmente di ispirazione costruttivista e di carattere socio-razionale. È difficile schematizzare il pensiero di Galtung in una sintesi esauriente. È possibile tuttavia individuare i suoi capisaldi:

a. l'individuazione di diverse matrici della violenza (strutturale, culturale, fisica) per giungere ad ipotesi di superamento della violenza capaci di inter-agire su tutti e tre i livelli,
b. il superamento dell'ipotesi della "trasformazione" in un vero e proprio "trascendimento" dei conflitti, attraverso la collocazione della relazione conflittuale tra le parti ad un livello ulteriore, capace di perseguire soluzioni di effettivo, completo ed innovativo "mutuo beneficio",
c. il ricorso alla chiave delle "3 C" che dovrebbero connotare tutte le ipotesi di soluzione positiva di un conflitto in vista del suo trascendimento: concretezza, creatività e costruttività.

Per essere insieme *concreta* (visualizzabile, non astratta), *creativa* (innovativa, non stereotipa) e *costruttiva* (positiva, quindi capace di ri-organizzare il rapporto su nuove basi), la

proposta di risoluzione del conflitto deve essere in grado di riconoscere le aspirazioni legittime di tutte le parti e di individuare un piano nuovo su cui queste aspirazioni legittime possano essere soddisfatte in termini nuovi.

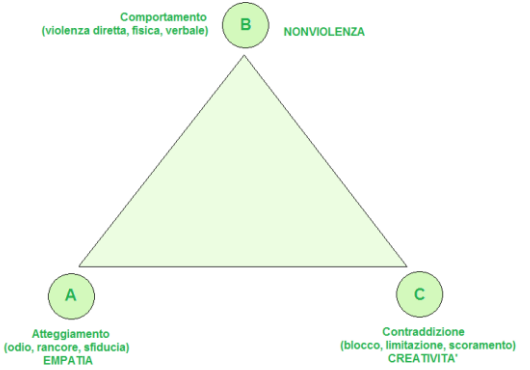
Il processo di trascendimento del conflitto, sul quale si basa il cosiddetto "Metodo Transcend", consiste nel collocare il potenziale risolutivo inespresso sul piano visibile rendendolo una realtà empirica: trascendere gli obiettivi delle parti trasponendo il conflitto su un piano reciprocamente accettabile al fine di pervenire ad una risoluzione condivisa di "mutuo beneficio" basata su una proposta innovativa e ri-creativa.



Ciò implica di affrontare tutti i piani (A, B, C) su cui si esercita la matrice della violenza: il paradigma (A, B, C) racchiude gli elementi fondanti di un conflitto, in cui B (*Behaviour*) rappresenta il piano manifesto, a livello di "comportamenti" delle parti: empirico, osservabile e conscio; A (*Attitude*) e C (*Contraddiction*) rappresentano il piano latente, al livello rispettivamente delle radici culturali (il retroterra morale

piuttosto che le culture profonde) e delle radici strutturali (il retroterra materiale piuttosto che le contraddizioni economiche) delle parti: teorico, deducibile e subconscio. Alle tre dimensioni della violenza corrispondono tre approcci alla prevenzione della violenza (Lederach, Galtung: 1996):

- *prevenzione della violenza culturale* attraverso la delegittimazione culturale della violenza (cultura di pace, superamento dei pregiudizi, dis-articolazione delle culture profonde),
- *prevenzione della violenza strutturale* attraverso l'abbattimento della limitazione all'accesso alle risorse (specie se connesse alle divisioni etniche e comunitarie presenti nella società),
- *prevenzione della violenza diretta* attraverso la separazione dei contendenti, il disarmo delle fazioni, il peace-keeping civile volto all'inibizione del ricorso alla violenza.



Il modello di Daniele Novara è essenzialmente di ispirazione pedagogica e di carattere maieutico, basato sulla maieutica di Danilo Dolci ed orientato alla derivazione dei contenuti formativi dall'esperienza soggettiva e relazionale del singolo. In tal senso, è possibile ricavarne, ai fini dell'impostazione della formazione, alcune indicazioni di estremo rilievo per l'azione dei civili impegnati nella gestione dei conflitti.

In generale, gli Interventi o Azioni Civili di Pace sono le missioni condotte da operatori civili, professionisti e volontari, sulla base di una precisa *mission*, volte a contribuire alla trasformazione dei conflitti con modalità costruttive e nonviolente, agendo su "richiesta leggibile", come soggetto terzo rispetto alle parti in conflitto ed in maniera "non-partigiana".

Sono quattro (Weiss, Minear: 1993) gli ambiti delle Azioni Civili di Pace:

1. *intervento umanitario*: soddisfacimento di bisogni materiali immediati post-emergenza,
2. cooperazione economica *conflict sensitive*: soddisfacimento dei bisogni a lungo termine (accesso/autonomia),
3. *promozione dei diritti umani*: diffusione della protezione, delle tutele e della cultura dei diritti umani e
4. *lavoro di pace*: prevenzione, gestione e trasformazione positiva del conflitto (*confidence building*).

Sono, invece, dodici (Galtung, Lederach: 1996) le attività proprie delle Azioni Civili di Pace:

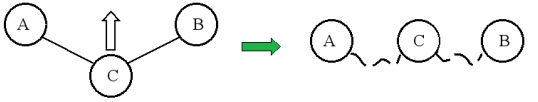
1. allarme preventivo (*early warning*) e mappatura del conflitto (*conflict analysis*),
2. interposizione nonviolenta (*peace-keeping civile non-armato e non-violento*),
3. accompagnamento protettivo,
4. sostegno alle vittime del conflitto (*empowerment*),

5. mediazione, promozione e ripristino della fiducia (*confidence building*),
6. sostegno al processo di ri-conciliazione civile e ri-composizione sociale (*peace-building*),
7. diplomazia "dal basso" ("*track two*" *diplomacy*),
8. ri-costruzione materiale e civile,
9. ri-abilitazione, re-integrazione e disarmo (DDR),
10. monitoraggio elettorale e dei diritti umani,
11. processi democratici ed elettorali,
12. accordi di non-ostilità, tregua e negoziato (*peace-making*).

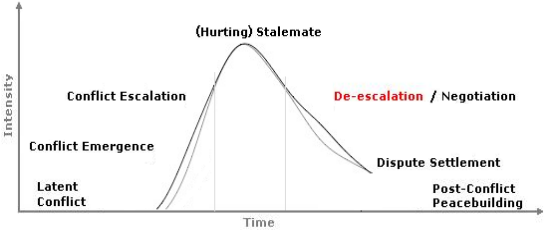
Il lavoro di pace deve attivare le *capacità locali per la pace* (Anderson: 1999) che si articolano secondo tre tipologie:

1. istituzioni e sistemi: *interni*, come le infra-strutture condivise, le organizzazioni sociali e le amministrazioni democratiche o *esterni*, come i media internazionali,
2. atteggiamenti e comportamenti: categorie (intellettuali, insegnanti, medici) o gruppi (giovani, donne, attivisti) meno propensi alla guerra,
3. interessi e valori: interessi condivisi (tutela delle risorse) e valori condivisi (protezione della infanzia).

Nell'ambito delle Azioni Civili di Pace, i Corpi Civili di Pace costituiscono un insieme di persone che perseguono un obiettivo comune: di conseguenza, sono soggetti a tutte le dinamiche, le potenzialità ed i conflitti che attraversano i "gruppi orientati" ed esposti alle contraddizioni determinate dal perseguimento di un obiettivo comune sulla base di una griglia di lavoro condivisa che va costruita insieme e con il concorso di tutte le parti in causa. Il metodo pedagogico - maieutico assume un'importanza decisiva se si considera che, al livello della formazione di base, l'obiettivo formativo è quello di sviluppare le capacità in termini di "saper essere", "saper fare" e "saper stare" proprie dell'operatore di pace, non solo del singolo ma anche del gruppo nel suo insieme.



D'altro canto, al livello della formazione specialistica, sia che questa sia orientata alla funzione, sia che questa sia orientata al contesto, le tre abilità fondamentali devono sapersi coniugare con le competenze proprie dell'ambito specialistico in questione e con le abilità specifiche della costruzione di legame o *empatia* (di gruppo e tra il gruppo e il contesto-obiettivo, con l'insieme degli attori, del conflitto e "terzi", che lo abitano). Il metodo maieutico costituisce una risorsa anche ai fini dell'impostazione della formazione come "continuo", vale a dire come formazione *in itinere* capace di attraversare tutti i momenti del dispiegamento del Corpo Civile di Pace, precedente, durante e successivo il conflitto. In particolare, le fasi più "aperte" all'intervento civile di pace sono prevalentemente quelle del pre-conflitto e del post-conflitto attraverso l'applicazione di strategie di *Peace - Conflict Impact Assessment* o PCIA (Anderson: 1999):



Infine, per quanto concerne l'*iter* relativo al riconoscimento istituzionale dei Corpi Civili di Pace, si ricordano:

- la Comunicazione della Commissione Europea sulla Prevenzione dei Conflitti COM (2001) 211 - C5 - 0458 e
- la Risoluzione del Parlamento Europeo A5 - 0394 - 01, mentre
- in Italia, un passo avanti ha rappresentato la l. 230/1998 che ha riconosciuto la responsabilità istituzionale di promuovere la sperimentazione di forme di difesa civile alternative al militare e che ha portato all'istituzione del Comitato Consultivo presso l'Ufficio Nazionale Servizio Civile per la Difesa Civile Non Armata e Non Violenta (DCNANV).

3. Risoluzione Alternativa delle Controversie

La Risoluzione Alternativa delle Controversie o, in termini anglosassoni, ADR (*Alternative Dispute Resolution*) presuppone un'adeguata *diagnosi* del problema, la predisposizione di una *prognosi*, cercando di capire cosa accadrebbe se non si intervenisse o si intervenisse in un modo piuttosto che in un altro, e l'individuazione di una *terapia*, con la definizione della migliore strategia di intervento possibile. Trovare la giusta soluzione (la migliore soluzione possibile) è compito fondamentale del mediatore nelle controversie.

Le situazioni problematiche variano profondamente per tipologia, intensità e complessità. Le due distinzioni fondamentali sono le seguenti:

1	Difficoltà	Controversie
2	Disordini	Conflitto

- I Disordini non rappresentano solo problematiche di dimensioni più ampie delle Difficoltà, ma hanno anche caratteristiche che li rendono qualitativamente differenti.
- I Conflitti, analogamente, non costituiscono solo delle estensioni delle Controversie, ma hanno caratteristiche diverse perché coinvolgono un insieme di attori sociali.

La differenza tra le due categorie riguarda cinque ambiti:

1. *dimensione*: configurazione del problema, numero degli attori e rilevanza delle conseguenze,
2. *scala spazio-temporale*: ambito territoriale e scala temporale di estensione del problema, luoghi/tempi per la soluzione e impatto delle scelte,
3. *incertezze*: definizione del problema e individuazione delle soluzioni "giuste",

4. *confusioni*: chi e cosa è coinvolto, quantità e qualità delle risorse impegnate, inter-connessione tra le diverse variabili ed
5. *opzioni*: interventi, misure e soluzioni praticabili caso per caso.

La differenza "tipologica" che racchiude le altre è quella che stabilisce la diversità sostanziale tra le due categorie:

1. le Difficoltà e le Controversie sono circoscritte e limitabili mentre
2. i Disordini e i Conflitti non sono immediatamente circoscritti e possono non essere limitabili.

Cosa è richiesto e *cosa è necessario* per la risoluzione del problema può essere sintetizzato nei seguenti punti:

a. conoscenza del problema,
b. pre-figurazione della soluzione,
c. cosa deve essere noto e cosa può essere latente,
d. ansietà e preoccupazioni, bisogni e valori,
e. contesto e persone (*attori e stakeholders*).

La dimensione della complessità, propria delle controversie sociali, attiene a due sfere:

1. la *sfera computazionale*, che riguarda fattori, interazioni, incertezze, calcolo e probabilità;
2. la *sfera personale*, che riguarda valori, idee, sentimenti, rancori e bisogni espressi dalle parti.

Le problematiche sono, a loro volta, di tipo *hard* o *soft*:

a. *hard*, se riguardano i problemi computazionali complessi (ad esempio il *gioco degli scacchi*),
b. *soft*, se riguardano le interazioni di ordine psico-sociale (ad esempio i racconti *thriller*).

Entrambe le categorie: *difficoltà e disordini* e *controversie e conflitti* abitano entrambe le sfere (*computazionale e personale*) e possono prevedere problematiche di carattere *hard e soft.*

Gestire la *complessità* significa quindi andare "attraverso" (A.C.R.O.S.S.) il problema:

- Individuazione (Addressing),
- Impegno (Committment),
- Riformulazione (Refraiming),
- Osservazione (Observation),
- Condivisione (Sharing),
- Risoluzione (Solving).

Comprendere il problema nella sua *complessità* significa:

- ✓ conoscere lo scenario,
- ✓ conoscere gli attori,
- ✓ conoscerne i bisogni e le istanze,
- ✓ individuare il conflitto prevalente,
- ✓ riconoscere l'eventuale meta-conflitto.

Inoltre, i problemi, i conflitti e le controversie possono essere dichiarati o nascosti e possono essere "tenuti nascosti" da una molteplicità di fattori tra cui:

a. il "timore legittimo",
b. la paura delle conseguenze,
c. la legittimità,
d. l'esclusione di talune parti e
e. il panico delle conseguenze.

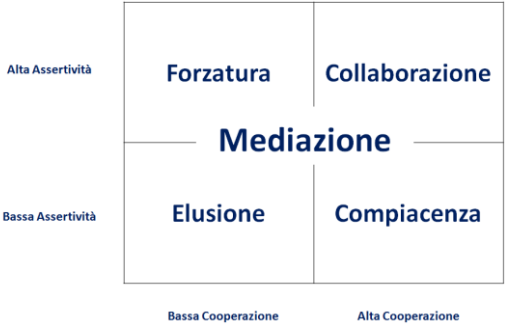
Gli approcci alla risoluzione delle problematiche ed alla mediazione delle controversie possono essere di due tipi:

- costruttivo (modello *win-win*) e
- distruttivo (modello *win-lose*).

Il modello classico considera il conflitto come un *gioco a somma zero* per cui «io vinco tu perdi». Il modello costruttivo considera invece il conflitto un *problema condiviso da risolvere insieme*.

Gli approcci possibili nella risoluzione della problematica o nella mediazione della controversia possono abitare un qualsiasi livello inter-medio tra quello di *massima assertività e minima cooperazione* e quello di *minima assertività e massima cooperazione*. Giova ricordare che:

- l'*assertività* è il livello di intenzionalità con cui si perseguono i *propri* obiettivi,
- la *cooperazione* è il livello di intenzionalità reciproca con cui si perseguono gli obiettivi *condivisi*.



Il conflitto è l'effetto complessivo prodotto dalla contraddizione operante all'interno di un gruppo o tra più gruppi, purché vi siano un coinvolgimento da parte di più attori e diversi livelli di problematicità interessati.

I cinque livelli del conflitto sono dunque i seguenti:

1. contraddizione,
2. bisogni, interessi, valori,
3. emozioni,
4. risorse,
5. obiettivi.

Le strategie di risoluzione della controversia possono essere improntate ad approcci distinti (*assertivo* o *facilitativo*) ma rientrano comunque in uno dei tre ambiti:

- non-intervento,
- prevenzione,
- risoluzione.

I compiti della risoluzione della controversia, nel contesto stabilito dagli ambiti di riferimento, possono spaziare lungo un'ampia gamma di opzioni, quali:

a. la prevenzione del conflitto,
b. il lavoro sulle cause per prevenire l'escalazione,
c. il clima costruttivo e l'ambiente collaborativo (tra le parti),
d. la riformulazione del problema,
e. l'individuazione dei bisogni condivisi e degli obiettivi comuni,
f. la facilitazione, il dialogo, la mediazione e
g. la trasformazione del conflitto.

La mediazione della controversia, in particolare, pre-suppone l'intervento di una parte terza la quale deve essere:

a. coinvolta non direttamente nel conflitto,
b. chiamata ad intervenire su "richiesta leggibile" delle parti ed
c. equanime o equivicina, non-partigiana e non impositiva.

Le tipologie della mediazione sono due:

1. la mediazione conservativa o *positional bargaining* e
2. la «cooperazione nel conflitto» (Weeks: 1992) con orientamento al *problem solving* condiviso.

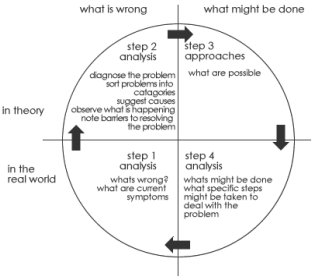
Il modello di «cooperazione nel conflitto» prevede una serie di elementi fondamentali, tra cui taluni compiti:

- curare che l'atmosfera dell'incontro inviti al dialogo costruttivo,
- verificare con cura le percezioni delle parti in causa: la percezione di sé e dell'altro; dei valori, degli interessi e dei bisogni propri ed altrui; del problema che si ha di fronte e della relazione nel suo complesso;
- individuare, al di là delle rivendicazioni, i bisogni individuali ed i bisogni condivisi di tutte le parti,

- rileggere il passato come insegnamento per una relazione migliore più che per attribuire torti e ragioni: *agire nel presente pensando al futuro*;
- sviluppare il «potere con» più che il «potere su», abbandonando l'idea che la soddisfazione dei propri bisogni passi per il dominio dell'avversario;
- identificare nuove opzioni per risolvere il problema in maniera creativa e migliorare la relazione tra le parti;
- identificare le *doables*, passi piccoli, concreti e praticabili, per affrontare alcuni aspetti cruciali del conflitto, mettendo in moto il circolo virtuoso della relazione, della cooperazione e della fiducia;
- giungere ad accordi complessivi che siano soddisfacenti per tutte le parti e che pongano le basi per una relazione migliore nel futuro.

Il *problem solving* condiviso (costruttivo) richiede una serie di applicazioni facilitative (positive), quali:

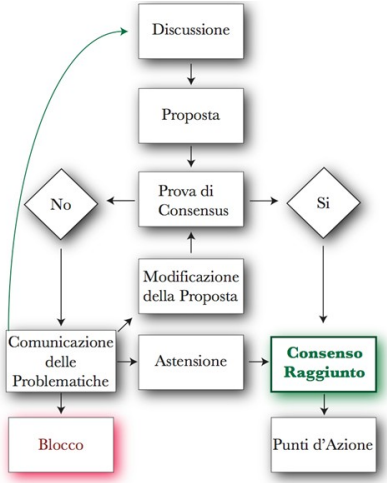
a. separare le persone dai problemi,
b. distinguere i bisogni dalle rivendicazioni,
c. focalizzare gli interessi e non le posizioni,
d. individuare le aree di comune interesse e
e. lavorare sui bisogni condivisi



© Institute for Working Futures Pty. Ltd.,
January 1997 revised 2005.

Il mediatore di controversie esperto:

- evita di assumere atteggiamenti irritanti, arroganti o offensivi; di essere travolto nella spirale del conflitto; di fare contro-proposte sostitutive e
- lavora per fare domande più che per dare risposte; rende plausibili, adeguate e trasparenti le proprie motivazioni; adotta con efficacia tecniche di condivisione quali l'*ascolto attivo,* il *messaggio io,* il *flagging* etc.



Il mediatore evita inoltre di infilarsi in situazioni *bottom-line* e suggerisce lo sviluppo di una BATNA (*Best Alternative to Negotiate an Agreement*): una BATNA non solo aumenta la gamma delle opzioni disponibili ma può incrementare la legittimità, la forza e l'efficacia della mediazione.

4. Costruzione della Fiducia, Solidarietà, Intercultura

La base della relazione umana è la comunicazione; la base della comunicazione umana è la lingua. Si stima che nel mondo esistano oltre cinquemila lingue e altrettante culture. Secondo Chomsky, ideatore della teoria universalista, mentre la struttura superficiale può variare da lingua a lingua, la struttura profonda è sostanzialmente identica in tutte le lingue (c.d. "grammatica universale"). Secondo Sapir - Whorf, sul piano della teoria relativistica ovvero della "relatività linguistica", è necessario studiare la pluralità delle culture e, in particolare, le modalità attraverso cui linguaggio e cultura si influenzano e si condizionano reciprocamente.

D'altro canto, la comunicazione riveste un ruolo centrale nella trasformazione dei conflitti e per la risoluzione delle controversie. Lo stesso Galtung attribuisce un'importanza centrale alla creatività soggettiva dell'impresa intellettuale. Sul momento iniziale della ricerca scientifica, « ... la prima cosa da fare quando un problema comincia a bruciare è non leggere la letteratura al riguardo. [...] Perché, se si comincia con tutta la letteratura, si rimarrà paralizzati. […] Così, è meglio cominciare mettendo per iscritto i propri pensieri». Si veda a proposito J. Galtung, *On the Structure of Creativity*, in *Papers on Methodology. Theory and Methods of Social Research*, Copenhagen, 1979.

La "situazione comunicativa" viene definita attraverso le seguenti variabili:

- *spazio - tempo*,
- *argomento*,
- *ruolo dei partecipanti*,
- *aspetti extra-linguistici* (non verbali) ed
- *aspetti linguistici* (verbali).

Tra gli aspetti verbali, in particolare:

- le caratteristiche e l'utilizzo della voce,
- le scelte lessicali (l'uso di registri formali e/o informali) e

- la struttura del testo a seconda che possieda una linea argomentativa interrotta da digressioni (a prevalente struttura ipotattica) ovvero una serie di frasi brevi (a prevalente struttura paratattica).

Secondo Bateson (1972), la strategia comunicativa si sviluppa attraverso l'alternanza di due posizioni:

- *posizione up*, in cui il comunicatore cerca di tenere l'interlocutore/avversario in
- *posizione down*, cioè di non lasciargli l'iniziativa sul modo in cui gestire l'evento comunicativo, nella scelta dei temi o nel registro della discussione.

Analogamente, gli stili comunicativi possono corrispondere ai seguenti due registri:

- comunicazione *a basso contesto*, con prevalenza di comunicazione verbale e uso di codici espliciti;
- comunicazione *ad alto contesto*, con prevalenza di comunicazione non verbale ed uso di codici impliciti.

La struttura grammaticale influenza il lessico e, attraverso questo, le modalità di articolazione dell'argomentazione: ad es. in inglese ed in italiano *occhiali, forbici, pantaloni* sono al plurale, mentre in olandese questi termini sono soltanto al singolare (*bril, schaar, broek*). Il repertorio lessicale presenta variazioni significative fra una lingua/cultura e l'altra: ad es. in eschimese si trovano diverse parole per la neve, per dire *la neve al suolo* (*aput*), *la neve mentre cade* (*qana*), *la neve che si accumula* (*piqairpoq*), gamma che evidentemente non esiste nella lingua italiana.

Anche la comunicazione registra una base antropologico-culturale, ad es. per gli *araucani* del Cile la ripetizione di una domanda equivale ad un insulto, per i *tzeltal* del Chiapas non è conveniente formulare una domanda in modo diretto, mentre per i *cashinahua* del Brasile una risposta esplicita significa che l'interlocutore non ha tempo per continuare la conversazione, mentre una risposta evasiva indica che risponderà in modo appropriato ad una seconda domanda.

La stessa modalità di innesco e di esaurimento di una conversazione è soggetta alle variabili culturali di codici espliciti e/o impliciti e varia a seconda delle culture, degli usi e dei costumi.

I modelli culturali nella relazione sociale si basano su valori culturali quali:

a. il tempo,
b. la gerarchia di potere,
c. il rispetto sociale,
d. la "correttezza politica" e
e. l'attribuzione di status ("salvare la faccia").

Le emozioni rivestono un'importanza fondamentale tanto nella comunicazione quanto nei suoi adattamenti socio-culturali. Si tratta di risposte adattative, bio-logicamente ordinate, a situazioni importanti per il benessere del soggetto nella sua storia evolutiva. Si possono individuare tre funzioni comunicative delle emozioni:

1. segnalare all'esterno il proprio stato e le proprie intenzioni (in modo cosciente o inconsapevole),
2. attivare la funzione auto-comunicativa: l'emozione ci può informare del nostro stato in rapporto al contesto e
3. facilitare la modulazione dell'interazione durante gli scambi comunicativi.

Ogni cultura ha elaborato il proprio lessico emotivo, in funzione del quale gli individui ad essa appartenenti riescono a dare un nome alle esperienze emotive, a comunicarle e a riconoscerle in sé e negli altri. Ciò fa chiaramente capire quanto le emozioni e il "lessico delle emozioni" possano risultare significativi ai fini della gestione dei conflitti e nella costruzione della fiducia.

Anche limitandosi alla sola parola "sentimento", si scopre che:

- in francese, italiano e spagnolo i termini *sentiment -sentimento-sentimiento* indicano uno stato d'animo cognitivo, mentre l'inglese *feeling* indica anche una condizione fisica;

- le parole *èmotion - emozione - emociòn* hanno un significato più ristretto rispetto all'inglese *emotion* e fanno riferimento ad un preciso episodio emotivo.

Determinati termini emotivi presenti nella lingua italiana non hanno l'equivalente semantico e/o lessicale in lingue appartenenti ad altre culture. In altri casi abbiamo viceversa termini emotivi che non trovano il corrispettivo in italiano e che fanno riferimento a esperienze emotive sconosciute nelle culture occidentali:

- nella cultura giapponese si provano emozioni come *l'amae* (l'emozione di essere protetto e curato in una relazione), che non si ritrovano in altri contesti;
- nella cultura balinese è in uso il termine *tekajut* ad indicare una "emozione spiacevole e sconvolgente rispetto a qualcosa che è inatteso ma non improvviso".

Anche quando si ritiene che un'emozione sia universale, come la collera, essa presenta configurazioni diverse nelle differenti culture. La collera, che tanta parte gioca nella sedimentazione degli stereotipi e nell'alimentazione della *immagine di nemico*, è:

- accettata e giustificata nella cultura occidentale,
- approvata e sostenuta nelle culture illirica e greca,
- questione d'onore presso diverse comunità arabe,
- assente e condannata presso gli eschimesi utku.

Le emozioni sono strettamente associate al sistema culturale che fornisce parametri cognitivi per interpretare la realtà, organizzare le relazioni sociali e dirimere le controversie diffuse. Ad es.

- nella cultura occidentale prevale la collera legata all'idea di responsabilità individuale delle azioni compiute e/o omesse,

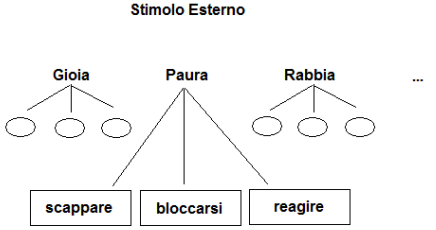
- nella cultura indiana prevale la rassegnazione connessa alla previsione del destino e delle forze impersonali.

Un esempio "di scuola", sebbene ancora, tutto sommato, poco noto, è quello rappresentato dalla cultura sociale tipicamente nonviolenta degli eschimesi utku, già citati.

Alla fine degli Anni Sessanta, l'antropologa Jean L. Briggs, trascorse diciassette mesi tra gli Utku dell'Artico canadese. Oggetto della ricerca era la particolare scarsità di conflitti nella tribù. Dopo averne osservato la vita quotidiana, la Briggs stabilì che gli Utku disapprovavano l'esternazione delle emozioni negative come la collera. I neonati che cominciassero a piangere venivano semplicemente ignorati. Gli adulti che alzassero la voce in un accesso di collera erano trattati come una sorta di minaccia per la comunità.

L'antropologa rimase così colpita dai rapporti pacifici in vigore fra gli Utku che descrisse i risultati della sua ricerca in un libro diventato un classico dell'antropologia culturale, dal titolo «Never in Anger», tradotto in italiano con il titolo «Origini della Nonviolenza: il Controllo della Aggressività tra gli Inuit» in Ashley Montagu, *Il Buon Selvaggio: educare alla non-aggressività*, edizione italiana, Milano, 1999. È oggetto di discussione quanto delle conclusioni della ricerca scaturisca dalle manifestazioni esteriori piuttosto che dalla vita familiare più intima, meno condizionata quindi dal tabu sociale.

D'altro canto, le emozioni sono strettamente associate alla realizzazione di scopi universali, connessi alla sopravvivenza della specie e del singolo (Plutchik, Tomkins: 1962). In aggiunta, le teorie dell'*appraisal* (Lazarus:1976) sottolineano il legame fra gli aspetti emotivi e cognitivi, poiché l'elaborazione cognitiva è sottesa all'esperienza emotiva. Le emozioni dipendono dal modo con cui gli individui interpretano gli stimoli del loro ambiente, in termini di contesto e relazioni.



Tuttavia, ai fini della gestione dei conflitti, le teorie che più sembrano avere riscontro nella prassi della trasformazione sono le teorie costruttiviste. L'approccio costruttivista è proposto da Averill e Harrè (1986), i quali considerano le emozioni prodotti sociali e culturali, nel senso più ampio del termine. Le emozioni sorgono in risposta alla struttura di senso di una determinata situazione; perciò, due individui possono provare emozioni diverse al medesimo stimolo.

Chiaramente, può esistere un certo grado di separazione fra le espressioni esteriori e gli stati psicologici, poiché non tutto ciò che appare è un'esperienza emotiva interna e non tutto ciò che si prova si manifesta poi all'esterno (Fridlund: 1990). Le diverse culture incidono sul modo di esprimere le emozioni; esistono delle regole implicite che permettono di stabilire quando è opportuno disporre alcuni comportamenti non verbali. Ad es. le donne sono più capaci degli uomini di de-codificare il comportamento non verbale; gli uomini sono più bravi a cogliere le menzogne e quindi ad adattare la strategia alle circostanze (Rosenthal, DePaulo: 1979).

5. Percorsi e Identità dei Generi

La Risoluzione 1325 delle Nazioni Unite dal titolo «Donne, Pace e Sicurezza» è di notevole importanza in quanto riconosce a livello globale la specificità del ruolo, dei bisogni e dell'esperienza delle donne nelle situazioni di conflitto e nei processi di pace. A distanza di dieci anni dalla promulgazione del documento, datato ottobre 2000, il Governo Italiano ha finalmente adottato il «Piano di Azione in Attuazione della Risoluzione 1325 delle Nazioni Unite».

La Commissione Interministeriale che ha elaborato il documento governativo ha preso in considerazione anche le osservazioni provenienti dalla società civile. Il Piano di Azione intende assicurare una maggiore partecipazione delle donne nei processi decisionali relativi alle politiche di pace e alla prevenzione, gestione e risoluzione dei conflitti. Tra gli obiettivi principali ne evidenzia due:

1) l'aumento del numero di donne nelle operazioni di pace e
2) la presa in considerazione della prospettiva di genere in tutte le operazioni di peacekeeping e in tutti i processi di prevenzione, gestione e risoluzione dei conflitti.

Ciò non toglie, tuttavia, che molta strada resti ancora da percorrere per conseguire il traguardo della piena eguaglianza delle opportunità tra i generi. La violenza contro le donne è una forma di violenza di genere riconosciuta dalla Comunità Internazionale quale violazione fondamentale dei diritti umani. La Dichiarazione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione della Violenza contro le Donne del 1993, all'art. 1 descrive la violenza contro le donne come «qualsiasi atto di violenza per motivi di genere che provochi o possa provocare danno fisico, sessuale o psicologico, comprese le minacce di violenza, coercizione o privazione arbitraria della libertà personale, sia nella vita pubblica sia nella vita privata».

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, nel mondo almeno una donna su cinque è stata vittima di abusi fisici o sessuali nel corso della vita. Statistiche della Banca Mondiale segnalano che, relativamente alle donne tra i 15 e i 45 anni,

il rischio di subire violenze domestiche o stupri è maggiore del rischio di cancro, incidenti o malaria. Il numero maggiore di tali violenze è rappresentato dalle violenze perpetrate da familiari (mariti, padri, fratelli) o persone appartenenti all'*entourage* della vittima (vicini, conoscenti, colleghi). Le statistiche dimostrano che la violenza contro le donne è diffusa nei Paesi industrializzati come nei Paesi cosiddetti *in via di sviluppo*. Le vittime e i loro aggressori appartengono a tutte le classi socio-culturali e non appare alcuna significativa incidenza in rapporto alle «condizioni di origine».

Ai fini della comprensione degli effetti della violenza contro le donne nella vita sociale e nella gestione dei conflitti all'interno della società, si consideri che:

a. la violenza contro le donne costituisce un grave problema di salute pubblica ed una violazione dei diritti umani,
b. la mancanza d'accesso all'educazione, all'istruzione e alle opportunità del mercato del lavoro ed una bassa condizione sociale nella propria comunità sono spesso collegate alla violenza contro le donne,
c. la violenza commessa da un conoscente intimo è una delle più comuni forme di violenza sulle donne,
d. un'ampia gamma di problemi fisici, mentali, sessuali, nonché problemi nella salute materna, può derivare dalla violenza contro le donne,
e. molte donne non chiedono aiuto o non denunciano la violenza.

Può essere utile confrontare alcuni dati statistici:

- in uno studio condotto in dieci Paesi sulla violenza sulle donne condotto dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, tra il 15% e il 70% delle donne ha riferito di avere subito violenza fisica o sessuale dal *partner*;
- una percentuale molto significativa di donne riferisce che la prima esperienza sessuale non è stata consenziente (il 28% in Tanzania, il 30% nel Bangladesh interno, il 40% in Sudafrica);

- tra il 4% ed il 12% delle donne ha riferito di essere stata fisicamente abusata durante la gravidanza,
- circa 5.000 donne ogni anno vengono uccise da familiari per questioni di onore in tutto il mondo,
- il traffico delle donne finalizzato al lavoro forzato o alla prostituzione è molto diffuso e tipicamente colpisce le donne più sole, esposte e vulnerabili,
- i matrimoni forzati e la pratica delle spose-bambine costituiscono una grave violazione dei diritti delle donne, ma sono ampiamente praticati in molti Paesi, in Asia, Medio Oriente ed Africa;
- in tutto il mondo, una donna su cinque ed un uomo su dieci riferisce di aver subito abusi sessuali da bambino,
- infine, i bambini vittime di abusi sessuali tendono ad essere molto più propensi a praticare questa ed altre forme di abuso nel corso della vita.

Gravi sono le conseguenze sulla salute della donna che possono derivare da atti di violenza o da effetti di lungo termine della violenza subita.

- Ferite: l'abuso fisico da parte di un *partner* è strettamente associato alle ferite. La violenza di un *partner* è la principale causa di ferite non mortali delle donne negli Stati Uniti d'America.
- Morte: cause di morte derivate dalla violenza contro le donne includono delitti d'onore, suicidio, infanticidio femminile e morte della madre da aborto clandestino.
- Salute sessuale e riproduttiva: la violenza contro le donne è associata ad infezioni sessualmente trasmissibili come HIV/AIDS, gravidanze indesiderate, problemi ginecologici, aborti indotti o forzati e condizioni avverse di gravidanza o di parto, compresi problemi nel parto, riduzione del peso alla nascita e morte fetale.

- Condotte di rischio: l'abuso sessuale subito da bambini è associato ad alti tassi di condotte sessuali a rischio (primo rapporto sessuale in età infantile, sesso disordinato e/o non protetto), uso di sostanze e fenomeni di "vittimizzazione".
- Salute psichica: la violenza e gli abusi accrescono il rischio di depressione, disordine da stress post-traumatico, problemi del sonno, disturbi alimentari e disordine emotivo.
- Salute fisica: gli abusi possono avere effetti in molti problemi di salute, cefalee, mal di schiena, dolori addominali, fibromialgia, disordini gastro-intestinali e limitazioni nella mobilità.

È necessario che, così come nelle misure di consolidamento della pace il ruolo delle donne può risultare decisivo, anche nella prevenzione della violenza contro le donne si attivino pratiche mirate, conseguenti ed esigibili,

- consolidando le prove sugli scopi, gli effetti e le tipologie della violenza nei diversi contesti, *step* fondamentale nel comprendere la dimensione e la natura del problema a livello globale,
- sviluppando linee-guida per gli Stati, gli operatori sanitari e socio-sanitari per prevenire la violenza e rafforzare le risposte del servizio sanitario al problema,
- diffondendo informazioni nei Paesi - obiettivo e sostenere gli sforzi istituzionali nella prevenzione della violenza e nella promozione dei diritti delle donne,
- collaborando con le agenzie e le organizzazioni internazionali - governative e non governative - per prevenire la violenza contro le donne a livello globale.

Analogamente preoccupanti sono le evidenze statistiche della situazione italiana relativa alla violenza di genere.

- Secondo un'indagine ISTAT, per la prima volta interamente dedicata al fenomeno della violenza fisica, sessuale, psicologica contro le donne, in Italia sono 6.745.000 le donne che, tra i 16 e i 70 anni, hanno subito violenza fisica o sessuale nel corso della loro vita; cinque milioni di donne hanno subito violenze sessuali (24%), quattro milioni violenze fisiche (19%); circa un milione di donne ha subito stupri (5%). Il 14% delle donne (una ogni sette) ha subito violenza all'interno di un rapporto di coppia.
- Tra le varie forme di violenza figurano le molestie insistenti e gli atti persecutori, conosciuti come *stalking*. Lo *stalking*, secondo le statistiche, fa da "anti-camera" per il 40% dei reati di natura sessuale. Oggi il reato di *stalking* è punito da sei mesi a quattro anni di reclusione grazie ad una legge dello Stato (l. 38/2009).
- L'incidenza delle vittime di sesso femminile è pari all'81%, quella delle vittime di sesso maschile pari al 19%. Gli autori dei reati di natura sessuale sono per l'83% italiani, per il 17% stranieri.

Il quadro normativo internazionale a tutela è sufficientemente ricco e diversificato ed annovera tra i testi-base:

1. la Convenzione sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione nei confronti delle Donne, adottata dalla Assemblea Generale nel 1979 ed entrata in vigore nel 1981;
2. la Dichiarazione delle Nazioni Unite per la Eliminazione della Violenza contro le Donne, adottata nel 1993;
3. il Protocollo Opzionale alla Convenzione per la Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione nei confronti delle Donne, adottato dalla Assemblea Generale il 6 ottobre 1999, aperto alla firma il 10 dicembre 1999, entrato in vigore e ratificato dall'Italia il 22 dicembre 2000.

Inoltre, a livello europeo si contano numerose Risoluzioni e Raccomandazioni contro la violenza sulle donne adottate dall'Assemblea Parlamentare del Consiglio d'Europa:

1. Raccomandazione 1450 (2000) sulla violenza contro le donne in Europa;
2. Risoluzione 1212 (2000) sullo stupro durante i conflitti armati;
3. Risoluzione 1247 (2001) sulle mutilazioni genitali femminili;
4. Raccomandazione 1523 (2001) sulla schiavitù domestica;
5. Raccomandazione 1555 (2002) sull'immagine della donna nei media;
6. Raccomandazione 1582 (2002) sulla violenza domestica contro le donne;
7. Risoluzione 1327 (2003) sui cosiddetti "crimini d'onore";
8. Raccomandazione 1663 (2004) sulla schiavitù domestica;
9. Raccomandazione 1681 (2004) sulla campagna per combattere la violenza domestica;
10. Raccomandazione 1723 (2005) sui matrimoni forzati e sui matrimoni in età minorile;
11. Raccomandazione 11 (2000) del Comitato dei Ministri ai Paesi Membri sull'azione contro il traffico di esseri umani finalizzato a sfruttamento sessuale.

La Raccomandazione REC (2002) 5 del Comitato dei Ministri agli Stati Membri sulla protezione delle donne dalla violenza (adottata il 30 aprile 2002) è stato il primo strumento internazionale per proporre una strategia globale per prevenire la violenza e proteggere le vittime e costituisce una delle misure legislative fondamentali a livello europeo per combattere la violenza contro le donne.

I Capi di Stato e di Governo degli Stati Membri del Consiglio d'Europa hanno riconosciuto l'importanza della lotta alla violenza contro le donne in occasione del Terzo Summit dei

Capi di Stato e di Governo (Varsavia, 2005) e hanno deciso di lanciare una Campagna per combattere la violenza contro le donne, inclusa la violenza domestica, con la Conferenza di Avvio (Madrid, 2006). Sempre nel 2006 è stata istituita la *Task Force* del Consiglio d'Europa per combattere la violenza contro le donne, inclusa la violenza domestica, con il compito di valutare i progressi conseguiti dalla Campagna.

Per la particolare incidenza della violenza domestica sul totale dei fenomeni di violenza contro le donne, risulta chiaro che nessuna normativa a tutela delle donne può considerarsi efficace se non prevede misure specifiche contro la violenza domestica. Un rapporto EURES del 2005 ha per la prima volta delineato i contorni del fenomeno:

- un omicidio su quattro in Italia avviene in famiglia, tra le mura domestiche;
- sette vittime su dieci sono donne e in otto casi su dieci l'omicida è un uomo;
- una donna su sette risulta avere subito violenza all'interno di un rapporto di coppia.

In Europa, i Paesi dotati di leggi specifiche per il contrasto della violenza contro le donne con particolare riferimento alla violenza domestica sono: l'Austria, il Belgio, la Bulgaria, la Francia, l'Irlanda, la Spagna e la Polonia. Vale a dire sette su ventisette Paesi Membri, pari ad appena il 26% del totale.

Austria	Legge federale per il contrasto e la prevenzione delle violenze domestiche.2004
Belgio	Legge del 24 novembre 1997 per la prevenzione e il contrasto delle violenze tra coniugi e conviventi
Bulgaria	Legge n°27 del 29 marzo 2005. Contrasto delle violenze domestiche e di genere
Francia	Legge n°399 del 4 aprile 2006 per la prevenzione ed il contrasto delle violenze tra coniugi e partners o a danno di minori.
Irlanda	Legge 1996 sulle violenze domestiche e gli abusi tra coniugi
Spagna	**Legge quadro n° *313 del 29 Dicembre 2004* per la prevenzione e il contrasto delle violenze di genere**
Polonia	Legge n°180 del 29 luglio 2005.Contrasto delle violenze domestiche e di genere

Infine, il quadro normativo in Italia risulta così definito:

- l. 23 aprile 2009 n. 38, recante *Misure in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale*;
- l. 4 aprile 2001 n. 154, recante *Misure contro la violenza nelle relazioni familiari*;
- l. 15 febbraio 1996 n. 66, recante *Norme contro la violenza sessuale*.

Bibliografia

- Anderson M. B., **Do No Harm: How Aid Can Support Peace or War**, Boulder, 1999.
- Averill, Harrè etc., **The Social Construction of Emotions**, Oxford, 1986.
- Avruch K., Black P. W., **The Culture Question and Conflict Resolution**, Uppsala, 1991.
- Azard E., Burton E. (ed.), **International Conflict Resolution: Theory and Practice**, Brighton, 1986.
- Banks, Michael, Mitchell, Christopher, **Handbook of Conflict Resolution**, London, 1996.
- Burton J., Dukes F., **Conflict: Practices in Management**, New York City, 1990.
- Castelli S., **La Mediazione. Teorie e Tecniche**, Milano, 1996.
- Clark H., **Models for Civilian Intervention**, Uppsala, 1994.
- Damasio A., **Emozione e Coscienza**, Milano, 1999.
- Deutsch M., **The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes**, Yale, 1973.
- Ekman P., **Emotions Revealed**, London, 2003.
- Francis D., **Culture, Power, Asymmetries and Gender in Conflict Transformation**, Berghof, 1999.
- Galtung J., **Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization**, Oslo, 1996.
- Galtung J., **After Violence: 3R - Reconstruction, Reconciliation, Resolution**, Princeton, 1998.
- Lazarus R., **Patterns of Adjustment**, New York City, 1976 (3rd edition).
- Lederach J. P., **Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures**, Syracuse, 1995.

- Lederach J.P., **Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies**, Tokio, 1994.
- Liss J., **La Comunicazione Ecologica**, edizione italiana, Bari, 1992.
- Mauss I, **Che faccio, mi arrabbio?**, in: Oliverio A. (ed.), **Mente e Cervello**, rivista mensile, n. 19, a. 2006.
- Novara D., **La Grammatica dei Conflitti**, Casale Monferrato, 2011.
- Patfoort P., **Costruire la Nonviolenza: per una Pedagogia dei Conflitti**, edizione italiana, Molfetta, 1992.
- Patfoort P., **Uprooting Violence, Building Nonviolence**, Free Port Maine, 1995.
- Pinker S., **Come Funziona la Mente**, edizione italiana, Milano, 1997.
- Plutchick R., **Psicologia e Biologia delle Emozioni**, Torino, 1994.
- Plutchik R., Tomkins S., **The Emotions**, New York City, 1962.
- Rosenthal R., De Paulo B., **Sex Differences in Accommodation in Non-verbal Communication**, in Rosenthal R. (ed.), **Skill in Non-verbal Communication**, Cambridge, 1979.
- Scaparro F., **Il Coraggio di Mediare**, Milano, 2001.
- Schirch L., **Civilian Peacekeeping. Preventing Violence and Making Space for Democracy**, Uppsala, 2006.
- Sclavi M., **Arte di Ascoltare e Mondi Possibili**, Milano, 2000.
- Weiss T. G., Minear L., **Humanitarian Action in Times of War: Handbook for Practitioners**, Boulder, 1993.

Credit

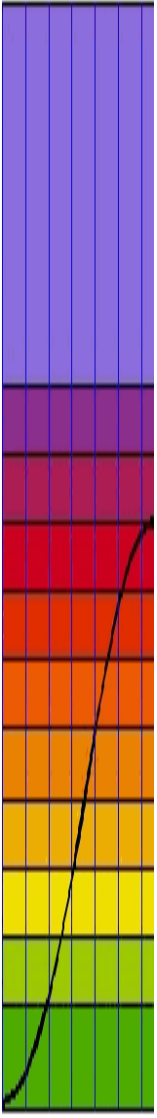
Progetto ACHIEVE II
Alternative Conflict Handling to Inhibit Emergencies and Violence Eradicate

Bando di Idee 2009: "Il Volontariato per la Comunità"
CSV – Centro Servizi per il Volontariato,
Napoli

Capofila: **Assopace Napoli – Associazione per la Pace**
Coordinamento: **Operatori di Pace – Campania ONLUS**
Partner: **Centro Subacqueo di Protezione Civile S. Erasmo**

Gianmarco Pisa
Operatori di Pace – Campania ONLUS
www.operatoripacecampania.it

Stampato a Napoli e liberamente fruibile
salva la citazione delle fonti
30 Giugno 2011



Progetto ACHIEVE II
Alternative Conflict Handling
to Inhibit Emergencies and Violence Eradicate

Bando di Idee 2009:
"Il Volontariato per la Comunità"
CSV – Centro Servizi per il Volontariato, Napoli

Operatori di Pace – Campania ONLUS
Via Villanova 31, 80123: Napoli
www.operatoripacecampania.it