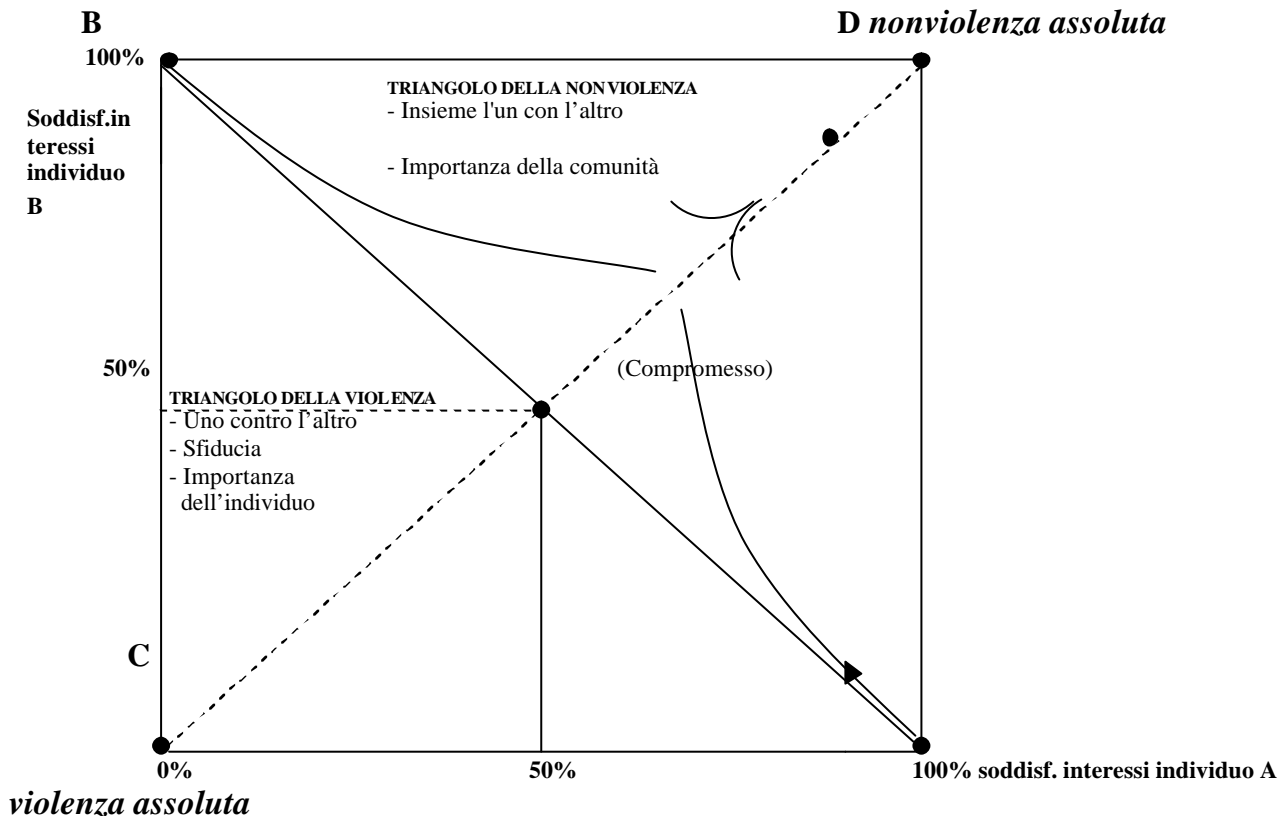


NONVIOLENZA E GESTIONE DEI CONFLITTI

Si possono individuare almeno **5 stili di gestione dei conflitti**:

fuga-evitamento / competizione / adeguamento / compromesso / collaborazione

Frequentemente si scopre come la collaborazione sia il metodo più efficace e più capace di dare soddisfazione ai contendenti; alcune volte possono essere utili delle “fughe strategiche”, oppure delle ricerche di compromessi... è importante rilevare comunque che **CIASCUNO PUO' SCEGLIERE LA MODALITA' DI APPROCCIARSI AD UN CONFLITTO**.



LA VIOLENZA è impedimento, oltre un limite accettabile alla soddisfazione dei bisogni umani essenziali.

La violenza - emerge da una situazione iniziale che di per sé non mostra alcun problema: si tratta di una situazione in cui sono presenti almeno due punti di partenza diversi che possono essere caratteristiche, comportamenti o punti di vista di due persone o di due gruppi di persone.

Il modo tradizionale o abituale di comportarsi con questi due diversi punti di partenza è quello che si basa sul **modello di comportamento Maggiore/minore** (modello M/m): ognuno cerca di presentare la propria caratteristica o il proprio comportamento come migliore di quello dell'altro. Ognuno cerca di avere ragione, di dominare, di vincere, di mettere se stesso in una posizione di superiorità e l'altra persona o gruppo in una posizione di inferiorità.

Le conseguenze di questo modello di comportamento sono i tre meccanismi della violenza:

- **violenza contro se stessi** o rimozione ed interiorizzazione della violenza/aggressività;
- violenza contro l'altro che per primo ci ha messo in una posizione di inferiorità o **escalation della violenza**;
- violenza contro una terza parte o **catena della violenza**.
- Catena dell'obbedienza

L'esperimento di Milgram sembra mostrare che la violenza deriva principalmente dall'obbedienza, dall'abdicare alla propria coscienza (che di per sé non vorrebbe la violenza), dal rinunciare alla propria responsabilità.

Dunque LA VIOLENZA NON E' NATURALE; piuttosto è l'aggressività ad essere naturale, ma l'aggressività non è violenza, è piuttosto combattività, tendenza all'affermazione di sé, assertività; è un *fattore energetico* di autoconservazione.

La questione diventa allora: E' POSSIBILE UTILIZZARE QUESTA ENERGIA IN MANIERA NONVIOLENTA?

LA NONVIOLENZA non è affatto debolezza, rinuncia, assenza di conflitti.

C'è anzi una bella definizione di Andrea Cozzo: *la nonviolenza è l'arte di pensare e condurre un buon conflitto in tutti gli ambiti della vita per la trasformazione sociale e di noi stessi*

I grandi protagonisti storici della nonviolenza han condotto conflitti: Gandhi, Luter King, Danilo Dolci, Alberto L'Abate, Don Milani

Anche oggi, nel Movimento altromondista ci sono dei tentativi di lotte nonviolente, portate avanti da organizzazioni come Pax Christi e dalla rete Lilliput di cui fa parte:

Campagna "Ponti e non Muri" / C. "controlarms"/ C. "Sbilanciamoci"/ C. "Banche Armate"/ boicottaggi...

Riprendendo la definizione precedentemente data, possiamo distinguere

NONVIOLENZA ETICA (*"trasformazione di noi stessi"*)

NONVIOLENZA PRAGMATICA (*"arte di condurre..."*)

Ci limitiamo qui ad esaminare **alcuni principi pratici della nonviolenza** :

Interessi: la regola è il riferimento agli interessi (fondamenti) e non alle posizioni.

Persone : distinguere le persone dai problemi.

Opzioni: pensare a diverse possibilità di azione prima di decidere cosa fare; riflettere non soltanto sul da farsi, bensì su una serie di possibili azioni e contrazioni.

Criteri: badare che il risultato soddisfi criteri vincolanti per tutti.

Verità: la regola è che esistono più verità, la tua, la loro e forse un'altra ancora.

Mezzi: la regola è rispettare l'unione di mezzi e scopi.

Premesse: attenersi a dei principi e costruire su di essi la strategia; perseguire soltanto quegli obiettivi che sono validi sia per se stessi che per l'altra parte, anche se quest'ultima non si comporta allo stesso modo.

Potere : il potere è la capacità di raggiungere i propri obiettivi e non di punire gli altri.

Laddove pare particolarmente difficile trovare un esito soddisfacente , Lederach ha individuato

TRE TIPI DI ACCORDO PER LA RISOLUZIONE DI UN CONFLITTO

1. *Accordo di principio*

2. *Accordo di procedura*

3. *Accordo frazionato*

Tipo di accordo	Ruolo del mediatore
<p><u>Accordo di principio:</u> si cerca un accordo su un principio globale che tutte le parti siano disposte ad accettare; in seguito si dettagliano i punti concreti; infine si cerca un accordo finale.</p>	<p>- Stimolare la ricerca di soluzioni creative. - Utilizzare la "tempesta d'idee".</p>
<p><u>Accordo di procedura:</u> se il conflitto è a uno stallo e nessuno vuol cedere, il mediatore può suggerire di elaborare un progetto accettabile dalle parti che possa andare verso una soluzione.</p>	<p>- Puntare sulle necessità e interessi, non sulle posizioni [fondamenti e non ragioni]. - Migliorare la comunicazione e il dialogo tra le parti.</p>
<p><u>Accordo frazionato:</u> il conflitto può essere la composizione di molti conflitti minori; in questa strategia il punto fondamentale è quello di identificare i problemi minori da risolvere, e studiarli uno per uno al fine di trovare soluzioni accettabili.</p>	<p>- Identificare i punti e i problemi minori che si devono risolvere. - Poi passare a risolvere quello più complesso.</p>

Contati e info: www.paxchristi.it , www.retelilliput.it, info@paxchristi.it, 055 2020375 (segreteria P.Ch.)

N.B.

La strategia di scelta non viene selezionata a priori dal mediatore, ma sulla base dell'andamento delle trattative.

Accordo di principio → vari punti concreti → accordo finale

Problema insolubile → accordo sulla procedura → soluzione finale

Problema confuso, grande, senza soluzioni → problemi minori, maneggiabili → accordo finale