

Conflicto, riesgos y consecuencias en los proyectos de cooperación con los sindicatos

ANÁLISIS DE CONFLICTO

1. Finalidad del análisis de conflicto

Uno debe tener una perspectiva integral cuando se planea el desarrollo de un proyecto. El proyecto debe tomar en consideración los aspectos sociales, políticos, económicos, salud y medioambiente, y tener siempre una perspectiva general de la pobreza. Los análisis que se requieren para la planificación de un buen proyecto son parte del proceso que busca asegurar la calidad, la misma que el Secretariado de Cooperación para el Desarrollo Sindical Internacional de la LO-TCO debe mostrar ante Asdi. Los análisis resultan ser parte del trabajo que contribuye a elevar la calidad de los proyectos y puede mejorar los resultados en el grupo meta, es decir, trabajadores pobres. Finalmente resultan los análisis también de gran utilidad para nosotros mismos y para aquellos con los cuales trabajamos, a través de mejorar sus condiciones laborales y de vida.

Esta resumida lista de verificación intenta ofrecer las más importantes definiciones de conflicto, análisis de conflicto, el análisis de los actores del conflicto y análisis de las consecuencias de los conflictos. El análisis debe darse en función a las necesidades de cada proyecto en particular. Los análisis en un programa deben resultar del análisis que se ha realizado en cada uno de los proyectos del programa y también contener un análisis general de la situación del sector en el cual el programa se ejecuta. Para cada rubro se tiene un número de preguntas de ayuda que pueden ser utilizadas en un análisis resumido. En áreas de mayor conflicto se recomienda que se presupueste en el proyecto un análisis estratégico más profundo en los estudios preliminares del proyecto o durante el primer año.

2. El conflicto

Existen diferentes definiciones de conflicto, pero en la actualidad la mayoría están de acuerdo en que el conflicto es natural, necesario para el desarrollo y que se puede solucionar o por lo menos gestionar de forma positiva y respetando los derechos humanos. En los países pobres el conflicto tiene a menudo el efecto de empeorar las ya malas condiciones de vida. Algunas de las situaciones que empeoran son la infraestructura, seguridad humana, violencia criminal, posibilidades de alimentación, posibilidades de organizarse y de encuentro grupal, violencia y amenaza contra las mujeres, contagio de enfermedades, deterioro de la educación y contaminación medioambiental. Esto tiene que ver con la forma en la cual se ejecutan los proyectos sindicales para el desarrollo.

3. El rol de los sindicatos como actor en los conflictos

El sindicato es de alguna manera organizado para el conflicto. El sindicato a menudo contribuye a que el conflicto y la violencia surgen cuando se pretende democratizar, hacer visible las injusticias y exigir el respeto de los derechos humanos. Los gobiernos corruptos a menudo consideran a los sindicatos como una amenaza en comparación con otras organizaciones de la sociedad civil. El sindicato está organizado para enfrentar el conflicto de manera estructural a través de la negociación. Se tiene ejemplos en los cuales el sindicato (y empleadores) puede ser de ayuda en la mediación en países donde existen conflictos armados.

- ¿cuáles son los valores de los sindicatos y las federaciones en cuanto a los conflictos, violencia, prevención de la violencia, paz y construcción de paz?
- ¿cómo se usa el rol del sindicato en la gestión de conflictos en el proyecto?

ATENCIÓN! Esta lista de verificación no describe la gestión del conflicto- de cómo los sindicatos y otros actores deberían o podrían reaccionar en un conflicto en el cual son parte o participan activamente en su solución, para lo cual existe una serie de métodos y modelos, los cuales pueden ser tratados de manera separada.

4. Análisis de conflicto

En contextos con alta incidencia de conflictos, existe gran cantidad de material sobre conflictos vigentes. Hacer uso de estos materiales sería bueno para el proyecto. Podría ser estratégico el hecho de concentrarse en los actores en un contexto de conflicto, con los cuales el proyecto trabajará, o en la situación del conflicto local.

- ¿alguién ha desarrollado recientemente un análisis? (tener en cuenta que todos revisen mutuamente sus análisis, siempre se debe controlar si es actual o no)
- ¿quién ha hecho el análisis?
- ¿el análisis de conflicto es aplicable sólo a un conflicto o a varios (a menudo existe en el fondo conflictos violentos y otros no violentos)

5. Sostenibilidad en el análisis de conflicto

Para poder trabajar teniendo consciencia de los conflictos y de manera estratégica contribuir a la construcción de la paz, se necesita entender y conocer el/los conflicto/s. Es necesario el análisis para comprender el porqué del conflicto o por qué se produce una guerra.

Elabora de preferencia un mapeo, cronología o tipos de conflictos.

- ¿de qué se trata el conflicto?
 - Antecedentes del conflicto- cual es la causa principal del conflicto (puede remontarse a un tiempo atrás; repartición del poder, repartición de recursos naturales, discriminación, etc.)?
 - Causas directas – que hechos han hecho que el conflicto se manifieste (cambio de poder, expulsión o la matanza de individuos o grupos, el involucramiento de una tercera parte etc.)?
 - motivaciones – se considera otros factores que motivan a continuar con el conflicto (dinero, drogas, poder, influencia, etc.)?
- ¿quiénes son los actores en conflicto?
- ¿qué motivaciones para la paz existe en el contexto?
- ¿qué organizaciones apoyan abiertamente o no a los actores en conflicto?
- Controlar si se ha olvidado a otros grupos. Grupos pasivos o débiles, mujeres, grupos étnicos
- Comportamiento, actitudes: ¿qué actitudes conducen a la violencia? ¿qué comportamientos o actitudes fortalecen el ánimo de enfrentamiento?
- ¿en qué dirección se encamina el conflicto? Elabora un cuadro sobre el desarrollo del conflicto en el tiempo.
- ¿cuál es el rol del proyecto en el conflicto? ¿pueden nuestros sindicatos y federaciones internacionales vincularse a una de las partes o actores en un conflicto?

6. Análisis de los actores

El análisis de los actores tiene por finalidad facilitar la observación de las oportunidades y obstáculos para una cooperación. Un proyecto puede de manera no intencionada, apoyar grupos o personas que tengan una considerable participación en el conflicto o pueden influir de manera positiva o negativa en el mismo. El análisis se puede hacer en colaboración con las organizaciones coparte o de manera

independiente, dependiendo de la situación. El principio básico es que "aquél que lleva puestos los zapatos sabe dónde éstos aprietan", pero siempre se debe tener en mente aspectos que están ocultos.

- Haz un "mapeo" sobre los diferentes actores – relacionalos mediante vínculos positivos y negativos. ¿quién apoya a quien, quién obstaculiza a quien?
- ¿qué sabe uno de los motivos o argumentos por los cuales los actores luchan?
- ¿qué creen ustedes son los motivos que ellos defienden o luchan?
- ¿cuáles son los valores, comportamientos y actitudes de ellos?
- ¿quién gana en caso de que el conflicto continúe?
- ¿existen conflictos internos dentro de los diferentes grupos?
- ¿qué relaciones tienen los actores frente a otros grupos (políticos, combatientes, terceros, financiadores, económicos)

7. Análisis de riesgo

El análisis de riesgo sirve para evaluar la forma en que los conflictos pueden influir en la ejecución del proyecto y el logro de los resultados esperados. ¿En qué puede perjudicar el proyecto?. Los problemas que pueden ser un riesgo para el proyecto, pueden empeorar durante los conflictos. El rumorero y la falta de información puede generar desconfianza y el sentimiento de "nosotros – y ellos". El miedo puede producir decisiones sin sustento y el planeamiento a largo plazo es reemplazado por decisiones y estrategias de corto plazo. Los actores principales pueden desaparecer por muchas razones.

- ¿puede el proyecto ejecutarse pese a existir un conflicto (riesgos) vigente(s)?
- ¿de qué manera puede el conflicto impedir que el proyecto logre sus objetivos y alcance sus resultados?
- ¿existe el riesgo de que la/s parte/s en conflicto intente paralizar la ejecución del proyecto o sustraer los recursos del proyecto?
- ¿existen estrategias alternativas en caso de que el conflicto empeore (o cuando el conflicto surge en un área de riesgo o resurge en un área de postconflicto)?
- ¿a qué riesgos expone el proyecto a sus participantes o miembros de los sindicatos? ¿qué responsabilidad asume el proyecto?
- Fuente informativa: ¿es seguro que la fuente informativa es re-enviada por el proyecto?
- ¿qué valores difundimos?

8. evaluación de las consecuencias del conflicto

Una vez que el conflicto, sus actores y los riesgos han sido identificados, puede el proyecto analizar que efecto tendrá sobre estos. La finalidad es minimizar la influencia negativa del proyecto sobre un conflicto vigente, terminado o un posible conflicto. ¡tengan presente que todas las actividades que proveen de recursos o valores a un conflicto influirán sobre el mismo!

- ¿puede el proyecto contribuir a comenzar, incrementar o de otra forma influir en un conflicto?
- Mapea "lo que separa" y "lo que une" (connectors and dividers – ¿qué actividades pueden tener una utilidad para dos o más actores del conflicto, cuales puede separarlos más?): ¿cómo se planifica las actividades para reducir el recrudecimiento del conflicto?
- ¿quién fue invitado a las actividades? ¿discriminación?
- ¿quién gana con el proyecto? ¿quién pierde?
- ¿quiénes obtienen mayor poder o mejor posición mediante el proyecto?
- ¿és el proyecto claro en su trabajo contra la violencia y por una gestión pacífica del conflicto?
- ¿tienen las mujeres las mismas oportunidades que los varones?

9. Medidas

Las siguientes preguntas y puntos pueden ser de ayuda para continuar con la planificación del proyecto.

- Transparencia en la planificación y ejecución del proyecto
- Códigos de conducta y principios éticos dentro de los sindicatos y las federaciones
- Planes de seguridad y rutinas en caso de accidentes y muerte
- “aquél que lleva puestos los zapatos sabe dónde éstos aprietan” – el conocimiento y la capacidad interna deben ser tomadas en cuenta
- Educación en el manejo de conflictos y en diálogo social
- Una clara política de equidad de género y práctica
 - o ¿de qué manera se involucra el conocimiento de varones y mujeres en el proyecto?
 - o ¿cómo participan activamente varones y mujeres en el planeamiento, ejecución y evaluación del proyecto?
 - o ¿de qué manera conduce el proyecto a una mayor equidad de género y justicia entre mujeres y varones?
- Selecciona expertos locales en la medida posible
- Actualizaciones periódicas del análisis de conflicto y sus actores

Se debe tener presente en todos los análisis: analiza integralmente el proyecto - ¿influirá en proyecto de diferentes maneras a los diversos grupos?

¡Todos los proyectos deben tener una estrategia elaborada para el seguimiento y la evaluación que de manera objetiva demuestre que el proyecto va por el camino correcto para lograr sus objetivos!

10. Fuentes, enlaces y datos bibliográficos

La mayor parte de la presente lista de verificación ha sido tomada de los principios sobre análisis de conflicto asumidos Asdi y del material bibliográfico de Foro del Sur “construir la democracia en medio de un conflicto”. Además de ello se tiene las capacitaciones que se han desarrollado con los sindicatos y las federaciones internacionales, las mismas que han ayudado a adaptar los temas a la relación que se tiene en la cooperación sindical para el desarrollo. Quienes quieran comentar o proponer mejoras, pueden hacerlo directamente a la siguiente dirección de correo electrónico info@lotcobistand.org

www.sida.se

www.forumsyd.org

www.international-alert.org

www.cdainc.com

www.conflictsensitivity.org