

Tres maneras de reducir los conflictos internos en los movimientos de resistencia civil

Three Ways to Reduce Internal Conflict in Civil Resistance Movements

Joel Preston Smith

Originally published on ICNC's 'Minds of the Movement' blog
20 de septiembre de 2018

traducción: abril 2019

Tres maneras de reducir los conflictos internos en los movimientos de resistencia civil

Por Joel Preston Smith
20 de septiembre de 2018

Uno de los momentos menos favoritos en mi trabajo como gerente de emergencias en las protestas contra el oleoducto de Standing Rock en 2016-2017, fue contemplar el cierre de una cocina del campamento debido a conflictos culturales entre dos grupos tribales nativos americanos. La cocina del “Campamento California”, inicialmente dirigida por una chef profesional de la tribu Kurok, servía hasta 400 comidas diarias en su apogeo.

En cada comida, la chef explicaba a los manifestantes que esperaban para ser servidos que “en nuestra tradición, las mujeres son las que cuidan. Somos las que nos encargamos de todo. Por lo tanto, los hombres y los niños comen primero. Cuando ocupen su lugar en la fila, por favor recuerden esto.”

Fue fácil de hacer hasta que un día entró un hombre al campamento. Era un Lakota Sioux, y los Lakota en los campos de resistencia objetaban el orden para comer de los Kurok. “Ustedes están acampando en nuestra tierra”, argumentó. “Tienen que respetar nuestras tradiciones mientras sean visitantes aquí”.

Esa afirmación hubiera sido ofensiva para cualquier Mandan, Assiniboine, Arikara, Dakota o Hidatsa, ya que históricamente todos y cada uno de ellos han habitado o transitado por la tierra que se convirtió en la sede de los campamentos contra el oleoducto. ¿El resultado de ese conflicto? La chef de origen Kurok dijo que estaba harta de las peleas internas en los campamentos. Ella, su familia y su equipo de apoyo empaclaron su considerable cantidad de equipos y provisiones, y dos días después tomaron el camino de vuelta al norte de California.

En los análisis sobre lo que condujo a la implosión de los campamentos de Standing Rock en el invierno de 2016-2017, las fallas en lidiar con los conflictos culturales y raciales, y hacerse de la vista gorda hacia la violencia interna, ocupan un lugar prominente. Desde discutir sobre cosas tan periféricas como quién ocupa el primer lugar en una fila para comer, negarse a seguir la estrategia no violenta de los ancianos de la tribu, hasta el robo y la violencia física contra compañeros de activismo, los grupos en los campamentos se desgarraron entre sí hasta que no quedó ningún tejido por rasgar.

Las siguientes recomendaciones, de algunos de los más prominentes investigadores y organizadores de resistencia civil no violenta en los Estados Unidos, tienen el propósito de evitar algunos de los conflictos internos más problemáticos y que pueden hacer metástasis como un cáncer en los movimientos.

Regla #1: Dejar atrás los aspectos destructivos del conflicto cultural, y establecer una tónica para lidiar con dichos conflictos de forma constructiva.

El Reverendo James Lawson, a quien muchos citan como la “Mente” —el estratega principal— del Movimiento por los Derechos Civiles ¹ dice, “Citar diferencias de herencia cultural entre activistas dentro de un movimiento de resistencia no violenta está mal. Por ejemplo, si yo empiezo un movimiento en Los Ángeles, es mi responsabilidad unificar a quienes vienen a participar. Si una campaña no puede ser apoyada por quienes vienen a la localidad porque están atrapados en sus propias querellas, eso no es un movimiento no violento, eso es sólo un conflicto cultural.”²

No se trata de que los movimientos no puedan reconocer las diferencias culturales; sino de que no pueden permitir que esas diferencias distraigan o dividan a los activistas del objetivo principal. Aunque puede que no sea posible “dejar atrás” las diferencias culturales, puede ser posible dejar atrás los aspectos destructivos de tales conflictos. Y es posible establecer una tónica en la cual se pueda lidiar con tales conflictos constructivamente.

Regla #2: Avergonzar y culpar a grupos de personas —en vez de lidiar con actitudes específicas— es una pobre estrategia de reclutamiento

Las politólogas Erica Chenoweth y María J. Stephan destacan en su excelente estudio, “Por Qué la Resistencia Civil Funciona: La Lógica Estratégica de los Conflictos Noviolentos”, que el 100 por ciento de los movimientos noviolentos entre los años 1900-2006 que reclutaron a más de un 3.5 por ciento de la población de una nación en torno a una lucha común, tuvieron éxito en desplazar a una ocupación extranjera o un dictador. Estos movimientos, no llegaron a ese punto alienando a clases enteras o grupos demográficos de personas a través de sangrientas disputas verbales relacionadas con reclamos anteriores contra un grupo específico.

“Avergonzar y culpar resulta completamente opuesto a inspirar cambio en los movimientos de justicia social,” observa George Lakey, cofundador de *Entrenar para el Cambio* y autor de diez libros sobre derechos humanos y resistencia civil noviolenta. “Observamos esto en los llamados movimientos contra la opresión en los años setenta en los Estados Unidos. Cuando se intentó la táctica de avergonzar y culpar, la gente no se interesó, en vez de confiar en cualquier clase de proceso que hubiera podido convertir a los grupos involucrados en el conflicto en mejores aliados.”

“Los movimientos pueden nombrar y avergonzar a los oponentes” por razones enteramente racionales y estratégicas, apunta Hardy Merriman, presidente del *Centro Internacional para los Conflictos Noviolentos*. “Pueden también nombrar y avergonzar ciertas conductas o actitudes dentro del movimiento, por ejemplo, cuando la gente dice cosas que constituyen una falta de respeto, diseminan rumores dañinos, o actúan con arrogancia. La cuestión clave aquí es definir actitudes o conductas como vergonzosas (lo cual deja espacio para que la gente cambie), en vez de etiquetar a grupos enteros de personas como inherentemente malos.”

En última instancia, los movimientos pueden escoger cambiar su enfoque en el futuro, específicamente hacia estrategias que agrupen a los nuevos participantes alrededor de la visión del movimiento por un futuro más justo, equitativo y sostenible.

Regla #3: Decidir firmemente sobre un Código de conducta y publicitarlo incansablemente

La violencia en un movimiento puede también volverse física, por ejemplo, en la forma de una facción violenta. Una facción violenta se define como una facción minoritaria dentro de un movimiento noviolento que rompe la disciplina noviolenta durante las acciones públicas, minando de ese modo la causa y la credibilidad del movimiento. ¿Cómo se pueden disminuir las posibilidades de que esto suceda? Estableciendo y comunicando un código de conducta noviolenta.

“Las mejores campañas deberán tener dos cosas decididas desde muy temprano, y van a tener que apegarse a ellas, el lenguaje de un código de conducta, y cómo se van a tomar las decisiones en el movimiento. Si se carece de cualquiera de las dos, se degenera rápidamente; se convierte en una espiral mortífera, como el movimiento Occupy”, comenta el Dr. Tom Hastings, activista por largo tiempo y co-

coordinador del programa en Resolución de Conflictos de la Universidad Estatal de Portland, en Portland, Oregon.

Un código efectivo debe tener dos cualidades principales: “Tiene que ser firme, y tiene que ser específico. Es explícito, no retórico”. Por ejemplo, puede prohibir cosas tales como: lanzar objetos a los oponentes, hacer gestos amenazantes (físicos o verbales), usar máscaras, o destrozar propiedades. Segundo, debe ser repetido, *ad infinitum*, a los activistas dentro de un movimiento o una acción de resistencia civil, a través de una variedad de medios de prensa o divulgación (correo electrónico, redes sociales, etc.), y públicamente anunciado (por ejemplo, por medio de altavoces) en el lanzamiento de la acción de resistencia.

Hastings apunta que el Equipo de Paz de Portland, el cual interviene para disminuir o prevenir los conflictos entre grupos violentos como el Antifascista y el de ultraderecha Alt-Right, a menudo requiere que los organizadores del evento tengan un código de conducta establecido antes de que el equipo proporcione apoyo durante una acción.

Habiendo evocado la importancia de establecer también un proceso claro de toma de decisiones, Hastings explica que esto puede ser cualquier proceso por el cual el grupo acuerde regirse, ya sea una estructura jerárquica, un consenso de grupo o cualquier otro. Si un movimiento no puede decidir cómo tomará las decisiones, cualquier decisión a que se enfrenten los activistas puede acentuar las desigualdades internas, exacerbar los conflictos o incluso devenir en el caos.

En esencia, prevenir los conflictos internos a menudo recae en tomar claras decisiones estratégicas, comunicarlas a los activistas (y al público en general, cuando y donde sea posible), y enfocarse en el objetivo presente. Reconocer las diferencias culturales y abordar las desigualdades internas es también importante, pero también lo es reconocer la humanidad común, los objetivos comunes y los valores comunes, todos ellos aspectos que unen a la gente dentro de un movimiento, y en muchos casos, a la sociedad a lo largo del camino a recorrer.

1. El Reverendo Lawson cree que el Movimiento por los Derechos Civiles es mejor referido como Movimiento por la Libertad. Él defiende firmemente que, particularmente el público estadounidense, ha asociado los “Derechos Civiles” con “derechos para los afroamericanos”, cuando en realidad, los objetivos del movimiento, articulados tanto por él mismo como por Martin Luther King Jr., y otros, buscaban ganar derechos humanos y civiles para todas las personas.
2. Recientemente llevé a cabo entrevistas telefónicas con el Reverendo James Lawson, George Lakey y Tom Hastings, de donde provienen las citas incluidas en este artículo.