

Árvore do conflito

Adapte esta ferramenta ao seu contexto e utilize-a para ajudar as pessoas a compreender melhor os conflitos e encontrar soluções duradouras.

Exemplo

Imagine uma situação em que, devido a inundações e deslizamentos de terra, centenas de pessoas tenham tido que se mudar do campo para um assentamento informal já lotado na periferia de uma cidade.

À medida que a pressão sobre o espaço e os recursos disponíveis cresce, começam as discussões entre os moradores que já viviam no local e os recém-chegados, com ameaças de violência de ambos os lados.

A igreja local convida representantes dos dois grupos a se reunirem para conversar sobre o conflito. Um facilitador incentiva-os a trabalharem juntos para responder às perguntas para discussão (à direita).

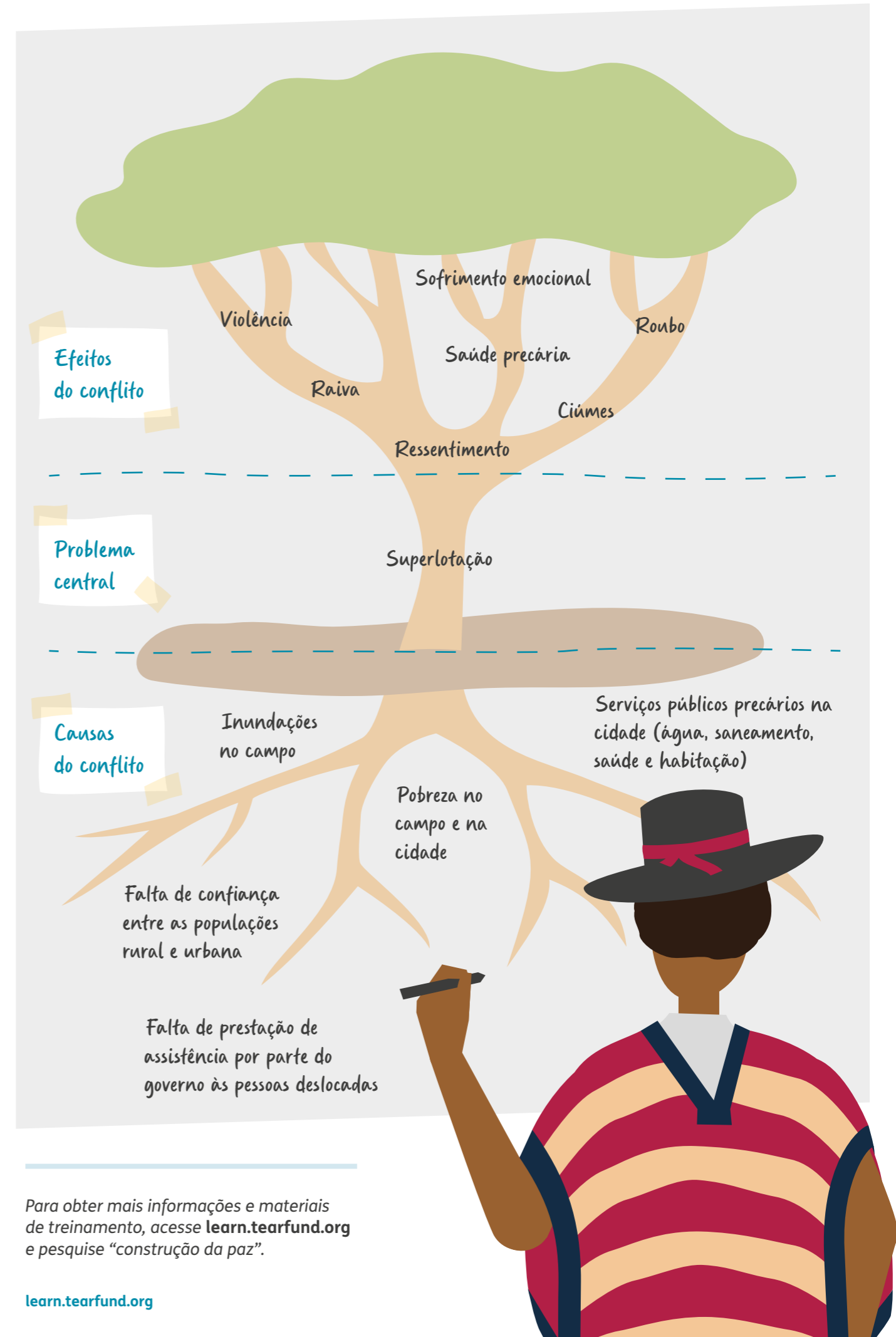
Durante o processo de resposta a essas perguntas, eles desenham uma árvore do conflito para ajudá-los a compreender melhor a situação. Ao fazer isso, eles percebem que, se as causas fundamentais do conflito não forem abordadas, será difícil encontrar uma solução duradoura.

Eles também se dão conta de que todos desejam a mesma coisa – ou seja, um lugar seguro e confortável para viver – e que suas divergências estão piorando a situação.

Com base nesse entendimento, eles concordam em começar a trabalhar juntos para resolver o problema. Como ponto de partida, enviam uma carta ao governo local pedindo apoio prático e a comunidade de acolhimento oferece-se para providenciar alojamento temporário aos recém-chegados.

Perguntas para discussão

- Qual é o problema que levou ao desentendimento?
- Que pessoas (indivíduos e grupos) fazem parte do conflito e quem é afetado? Como essas pessoas são afetadas?
- Qual é o ponto de vista de cada grupo?
- Quais são os valores, as necessidades, as esperanças e as preocupações de cada grupo? Quais desses diferem e quais são os mesmos?
- Que mal-entendidos anteriores podem ter contribuído para o desentendimento?
- Que soluções para o conflito são sugeridas por cada grupo?
- Por que algumas dessas soluções podem ser inaceitáveis para o outro grupo?
- Que soluções seriam aceitáveis para todos?



Principais dicas para facilitadores

Seja sensível e sensato/a As questões relacionadas com um conflito podem ser muito delicadas e devem ser abordadas com uma atitude aberta e sem julgamentos. Antes de começar, certifique-se de que as discussões não coloquem ninguém em risco.

Garanta a participação Inclua homens e mulheres de diferentes idades, etnias, religiões, situações de deficiência e antecedentes socioeconômicos nas discussões. Se o conflito não for demasiado

intenso, talvez seja possível manter discussões com representantes dos diferentes lados ao mesmo tempo. Porém, se for provável que isso venha a piorar a situação, reúna-se com os diferentes grupos separadamente.

Vá devagar O processo precisa ser realizado no ritmo das pessoas envolvidas. Deixe-as decidir quanto tempo querem dedicar a cada pergunta e atividade.

Para obter mais informações e materiais de treinamento, acesse learn.tearfund.org e pesquise “construção da paz”.