



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMERICA



MANEJO DE CONFLICTOS SOCIOAMBIENTALES DESDE LOS COMITÉS DE GESTIÓN



MANUAL >

MANEJO DE CONFLICTOS SOCIOAMBIENTALES DESDE LOS COMITÉS DE GESTIÓN

© Sociedad Peruana de Derecho Ambiental

Presidente: Jorge Caillaux

Director ejecutivo: Pedro Solano

Prolongación Arenales 437, San Isidro, Lima

Teléfono: (+511) 612-4700

www.spda.org.pe

USAID

Prolongación Primavera (Angamos Este) 543, Oficina 302

San Borja, Lima - Perú

Diseño e impresión: NEGRAPATA SAC

Jr. Suecia 1470, Urb. San Rafael - Lima 01

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú

N° 2016-03874

Tiraje: 100 ejemplares

Primera edición







Lima, marzo de 2016

El proyecto "Conservación para la Paz" tiene como objetivo principal la prevención y transformación de conflictos alrededor del uso de los recursos naturales, a escala local, en las comunidades campesinas y nativas que se encuentran en la zona adyacente del Área de Conservación Regional Alto Nanay Pintuyacu Chambira y la zona de amortiguamiento de la Reserva Nacional Alpahuayo Mishana en el departamento de Loreto. Asimismo el proyecto busca llamar la atención sobre la importancia de mapear y monitorear los conflictos socioambientales a escala local. La SPDA logrará este objetivo mediante el fortalecimiento de la gobernanza ambiental y la institucionalización de espacios de diálogo participativos para mejorar la gestión de los recursos naturales y los procesos de transformación de conflictos, promoviendo nuevas formas de relacionamiento entre instituciones y usuarios.

Todos los derechos reservados de acuerdo al D. Leg. 822 (Ley sobre Derechos de Autor). Prohibida su reproducción sin autorización previa de los autores.

Impreso en papel reciclado "Cyclus Print". Fabricado con 100% fibras recicladas, libres de cloro y blanqueadores ópticos, certificadas por NAPM (National Association of Paper Merchants). Ha sido elaborado además con Bioenergía (energía no contaminante) y está certificado por Ecoflower y Blue Engel, que identifican productos hechos bajo el manejo medioambientalmente apropiado, con responsabilidad social y económicamente viable de los recursos.

Los beneficios por el uso de este papel se refleja en un menor impacto al ecosistema, equivalente a:

-  **12 kg** de residuos sólidos no generados
-  **2 kg** de gases de efecto invernadero evitados
-  **25 km** no recorridos en auto estándar
-  **395 l** de agua ahorrados
-  **37 kWh** de energía no consumida
-  **20 kg** de fibra de árbol ahorrada



Licencia nr.: DK/11/1



Fuente: www.arjowigginsgraphic.com

MANUAL >

MANEJO DE CONFLICTOS SOCIOAMBIENTALES DESDE LOS COMITÉS DE GESTIÓN

	Pág.
Presentación	3
Capítulo I. La prevención y transformación de conflictos en el Perú	4
Capítulo II. Mecanismos y estrategias para la prevención de los conflictos	8
Capítulo III. Comités de Gestión, participación ciudadana y diálogo	22

Presentación

Estimado(a) compañero(a):

Le damos la más cordial bienvenida al manual de capacitación para Miembros del Comité de Gestión, componente del proyecto “Conservación para la Paz”, financiado... por USAID y desarrollado por la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental-SPDA.

Juntos aprenderemos a trabajar por la paz, es decir, seremos personas que apoyaremos a que nuestros colegas, vecinos, amigos, familiares y otros, puedan comprenderse más y mejor. Esta tarea no es nueva. ¿Cuántas veces hemos hablado con los hijos, hermanos, vecinos u otros líderes disgustados buscando que se entiendan y hagan las paces? Seguro que muchas veces. En esta oportunidad podremos aprender más formas de “hacer las paces”.

Este proyecto, del que ya somos parte y en el que trabajaremos en equipo, nos ayudará a aprender sobre los conflictos y la violencia. El conflicto, que muchas veces es visto como pelea, puede expresarse de otras maneras –silencio, apatía, tensión, reclamos-, pero eso sí, sucede siempre en nuestras vidas. Aunque no se crea, nos da la oportunidad de darnos cuenta sobre qué hacemos mal (lo que causó el conflicto) y nos invita a cambiar y a ser mejores. Aprender a ver esas oportunidades y no quedarnos atrapados en el desacuerdo es uno de los principales ejercicios que practicaremos en el taller.

Por otro lado, aprenderemos que la violencia es algo distinto al conflicto, la violencia sí la podemos evitar, ya que pone en peligro a las personas, a las propiedades y a nosotros mismos. Aprenderemos a ayudar a evitar que nosotros u otras personas lleguemos a usar este recurso. Nada vale tanto como nuestra integridad o la de nuestros semejantes.

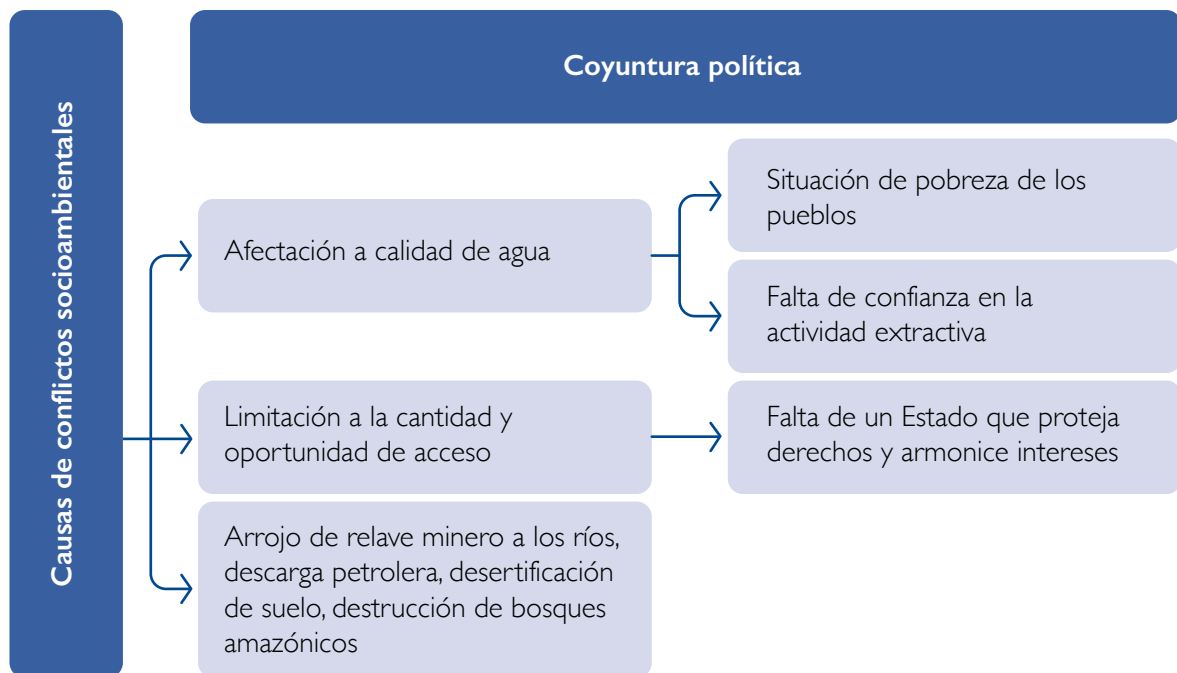
Durante nuestra formación como parte del Comité de Gestión y nosotros con nuestras manos y nuestras voces construiremos puentes, de diálogo y entendimiento, que permitan que dos o más actores en conflicto, hablen, se entiendan y hagan las paces.

Esperamos que este material sea una eficiente ayuda a su formación como líder para la paz y se afiance la construcción de paz en su localidad. Esta tarea le permitirá transformarse como persona y mejorarse a sí mismo y a su comunidad.

LA PREVENCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS EN EL PERÚ

I. Los conflictos en nuestro país

Todos hemos sido testigos o hemos sido parte de un conflicto ya sea en nuestra familia, nuestra comunidad o incluso, en caso de vulneración de nuestros derechos, frente a una organización o persona. En el Perú, desde hace aproximadamente 10 años, diferentes instituciones han investigado cuáles son conflictos existentes y, entre otros, han encontrado que según el Estado los conflictos más frecuentes son los conflictos ambientales.



Elaboración: Nancy Bahamonde

Nota: Cuando se estudió más el tipo de conflictos ambientales ocurridos en nuestro país, los expertos se dieron cuenta de que la mayoría de ellos se debían al uso, distribución y aprovechamiento del agua. Por lo tanto es necesario hacer llegar este recurso a todos por igual y con buena calidad.

2. ¿Cómo se abordan los conflictos sociales en nuestro país?

Los conflictos afectan a las personas y al país. Como seres humanos, buscamos vivir en comunidad y en ella experimentaremos conflictos de diferentes tipos e intensidades. En ese sentido, el conflicto puede desencadenarse con mayor frecuencia e intensidad cuando no se percibe la existencia de procesos adecuados de comunicación, diálogo y negociación, donde se pueda exponer y resolver posiciones e intereses considerados como contrapuestos.

Según la información de un trabajo realizado por la Defensoría del Pueblo, "Sistema de monitoreo y alerta temprana" en diciembre del 2015, hubo 211 conflictos sociales: de estos, 145 eran conflictos socioambientales y la mayoría de ellos estaban relacionados al agua.

En el Área de Conservación Regional Alto Nanay-Pintuyacu-Chambira también encontramos distintos conflictos que afectaron o afectan a las poblaciones involucradas. Esta área, creada en 2011 y ubicada en la región Loreto, involucra a dos comunidades nativas, dentro de su territorio, Alvarenga y Santa Elena.

El uso y aprovechamiento del agua es la causa de enfrentamientos entre sectores de la sociedad y entre estos y el Estado o las empresas. Por ello, es necesario involucrar a los tres niveles de Gobierno que tienen facultades en esta materia, tanto las que desarrollan tareas de gestión pública como las de gestión de conflictos sociales. Para esta tarea, existen varias instituciones que se encargan de monitorear, gestionar y mediar en los conflictos sociales.

La Defensoría del Pueblo, un órgano autónomo que se encarga de velar por el respeto a los derechos de los ciudadanos y por el efectivo cumplimiento de los deberes estatales, fue una de las primeras instituciones que se encargó de monitorear y enviar alertas tempranas a los organismos competentes del Estado cuando se presentaban situaciones de conflictividad.

Más tarde surgió al interior de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) una oficina encargada de abordar los conflictos cuya solución dependiera de alguna de las distintas carteras ministeriales. Hoy a esta instancia se le conoce como la Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad de la Presidencia del Consejo de Ministros, que pertenece al Poder Ejecutivo del Estado, que dirige la estrategia para la gestión de conflictos sociales en el país.

Existen además las oficinas para manejo de la conflictividad social existente en algunos gobiernos regionales.

3. ¿Qué es el Sistema Nacional de Prevención de Conflictos Sociales?

El sistema propone articular información oportuna de la mano con los funcionarios e instituciones del Estado y la sociedad civil. Esa tarea cumplida nos da como resultado un sistema de alertas tempranas.

Posteriormente se desarrollaron políticas y estrategias para abordar el conflicto en cuestión, logrando que el Estado haga suya una forma regular de situarse y actuar frente a los conflictos sociales.

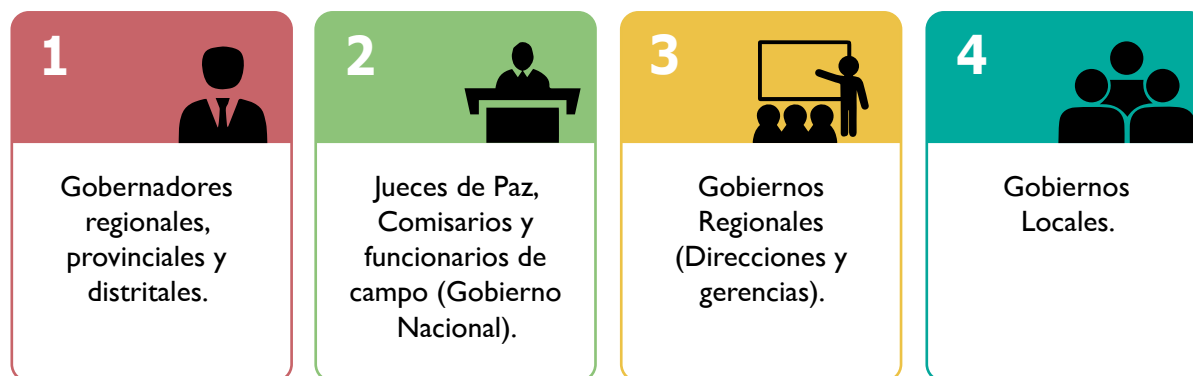
Veamos cómo funciona:



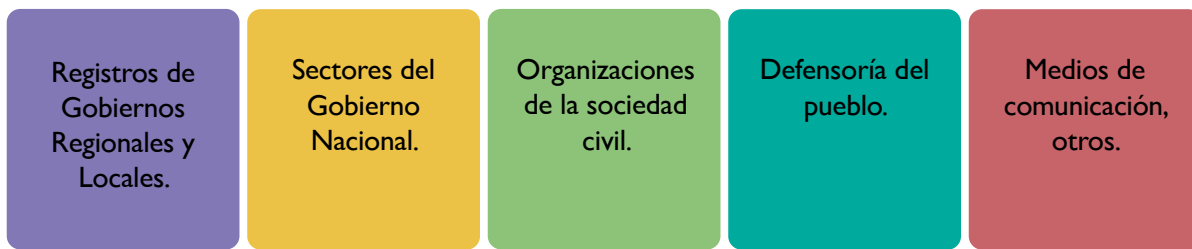
Así, esta red institucional creada por el Gobierno Nacional a través de la PCM y la Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad (ONDS) articula las diferentes instancias y niveles de Gobierno, afirma la presencia del Estado en todos sus niveles, genera una “cultura orientada hacia la prevención” que aborda las causas que generan los conflictos, y busca conectar las políticas públicas de los diferentes sectores, agencias e instituciones para atender las demandas de los ciudadanos como una herramienta clave para el fortalecimiento del sistema democrático y la gobernabilidad del país.

4. ¿Quiénes son los actores que intervienen en el proceso de prevención de conflictos?

Ellos son parte de lo que la ONDS identifica como el primer nivel de cercanía a la población y con capacidad resolutive.

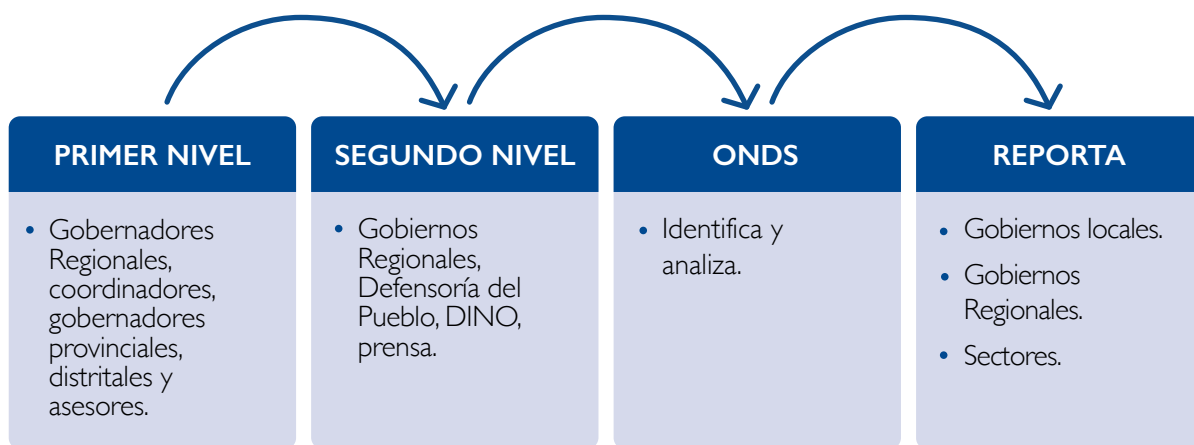


El segundo nivel tiene que ver con las instituciones civiles y del Estado que realizan un monitoreo y registro de las situaciones de conflicto, de modo que alertan a los órganos ejecutores con facultad para resolver determinada situación conflictiva.



El segundo nivel tiene que ver con las instituciones civiles y del Estado que realizan un monitoreo y registro de las situaciones de conflicto, de modo que alertan a los órganos ejecutores con facultad para resolver situaciones de conflicto.

5. ¿Cómo operan las Redes del Programa de Alerta Temprana para la Prevención de Conflictos?



Como podemos observar, la Oficina Nacional de Sostenibilidad de la Presidencia del Consejo de Ministros recibe las alertas de las autoridades de primer y segundo nivel, las identifica, analiza y aplicando la cultura preventiva coordina con las autoridades para dar solución a los requerimientos a través del diálogo multiactor.

MECANISMOS Y ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS

Sensaciones frente a un conflicto: Cuando usted estuvo en un caso conflictivo, ¿de qué tipo fue (personal, grupal, social, etc.)? ¿Qué sintió? ¿Qué ayuda hubiese deseado? ¿Qué hizo frente a ese conflicto?

Esta preocupación, pena, tensión o frustración que pudo haber sentido cuando estuvo en una situación conflictiva, y el deseo de ayudar a otras personas, podrán servir de motivador para que aprenda las herramientas que se darán en los talleres, y si pasara por una situación similar, podrá afrontarla con calma y construir formas para solucionarla.

I. ¿Qué es un conflicto?

Un conflicto es una situación en la que dos o más personas sienten que están en desacuerdo y en competencia por un recurso (animado, inanimado) que creen escaso y por el que se movilizan para obtenerlo. En esta competencia, pueden darse casos de violencia y peligro que requerirían la intervención de otra persona para tranquilizarlos, o del Estado para frenar el peligro para la vida y la propiedad.

En el siguiente cuadro se indica la definición de un conflicto. Aprendamos estos cinco cuadros para saber cuándo nos encontramos frente a un conflicto.



Ejemplo práctico:

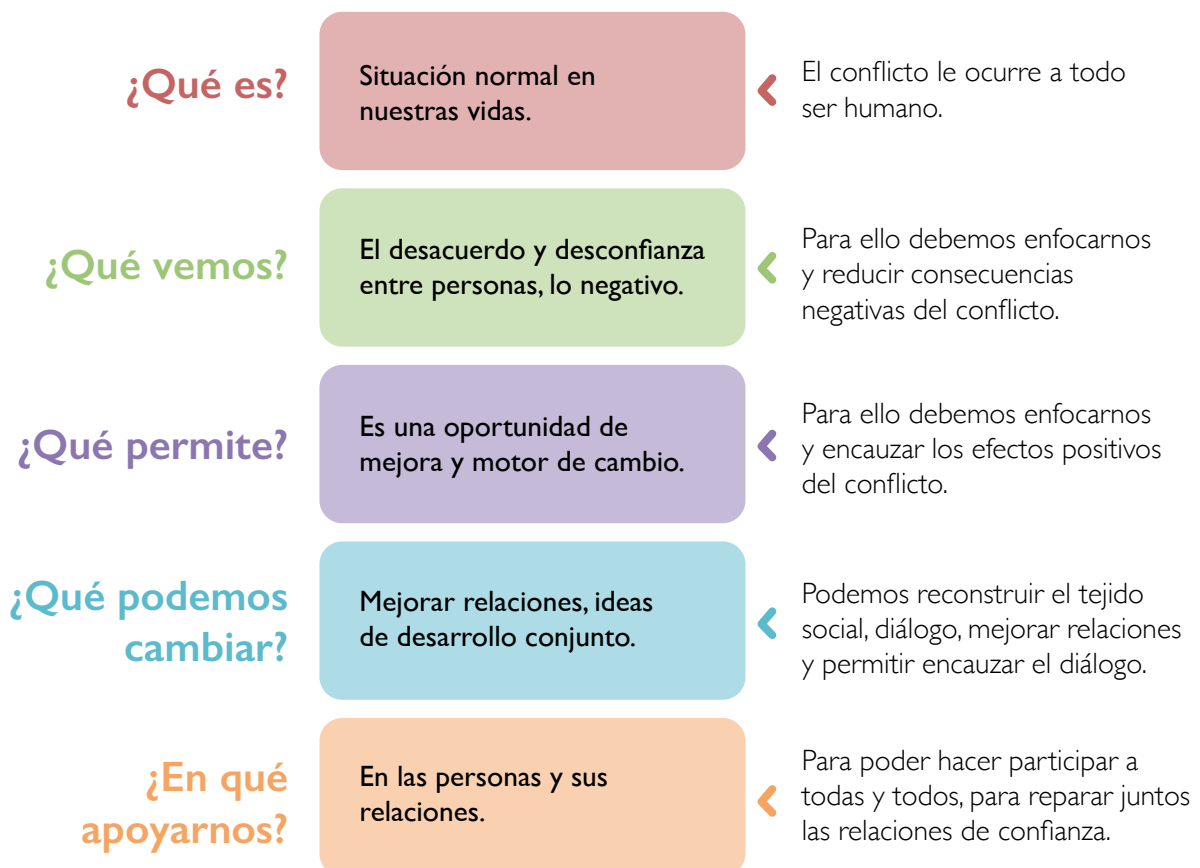
Dos hermanos quieren una papaya. Uno la quiere para comerla y el otro quiere las pepas para usarlas como medicina. En la casa solo hay una papaya pequeña y cuando la ven, intentan tomarla. En ese momento, cada uno dice que quiere la papaya pero ninguno dice para qué e inician una pelea por la fruta. La madre de ambos, preocupada, interviene.

En este caso le preguntamos:

- ¿Este es un conflicto? ¿Por qué?
- ¿Cuál es la situación conflictiva?
- ¿Quiénes sienten el desacuerdo?
- ¿Por qué están en desacuerdo, qué objeto sienten que es escaso?
- ¿Qué hacen cuando se dan cuenta de que compiten por un recurso que creen escaso?
- ¿Requirió la intervención de una persona ajena a la pelea?

2. ¿Qué necesitamos entender de un conflicto?

Un conflicto nos permite aprender mucho más de la situación y de las personas que están involucradas, siempre y cuando estemos en la disposición de aprender de esta experiencia. En el siguiente cuadro, indicamos las oportunidades de cambio que nos ofrece un conflicto. Mediante cinco propuestas, le aconsejamos que la próxima vez que vea un conflicto, preste más atención a las posibilidades de mejora que ofrece. Luego explicaremos lo dicho usando el ejemplo de los hermanos en pelea por una fruta.



Ejemplo práctico:

Siguiendo el caso de los hermanos en pelea por una papaya y su madre, que iba a intervenir, le preguntamos: ¿qué debería hacer la madre?

Opción 1: Cortar la papaya a la mitad y darle un pedazo a cada hijo.

Opción 2: Gritarles, separarlos y mandarlos a hacer algo por separado.

Opción 3: Preguntar qué pasó y qué quieren.

¿Qué opción le parece la más adecuada?

Si toma la
opción 1

Ambos hermanos tendrían parte de lo que quieren, pero en pocas cantidades, uno aún tendría hambre —y botaría las pepas—, y el otro no tendría material suficiente para hacer su medicina —y botaría la parte comestible de la fruta—. Si bien es una solución rápida, no permite aprender nada del problema, y posiblemente, las dos personas quedarán insatisfechas.

Si toma la
opción 2

Ambos hermanos seguirían enojados y ninguno tendría lo que quiere; posiblemente la relación entre ellos sea fría por un tiempo, hasta olvidar el conflicto. No se soluciona el conflicto (pero sí se detiene la violencia).

Si toma la
opción 3

Descubrirán qué busca cada uno de la fruta, y cada uno tomará lo que quiere de la papaya: un hermano quiere la pulpa para satisfacer el hambre, y el otro quiere las semillas para preparar la medicina. Ambos hermanos tendrán lo que quieren y aprenderán que antes de pelear es importante preguntar y conversar sobre qué les incomoda y qué quieren. Posiblemente harán las paces y el problema se resolverá.

Entonces, desde el ejemplo de los hermanos, vemos que necesitamos ser hábiles preguntando y escuchando atentamente a las personas en conflicto. Estas y otras habilidades son las que podremos crear o fortalecer en nosotros, participando de los talleres con atención y buen ánimo.

DEPENDIENDO DE DÓNDE VEAS LAS COSAS,
LA PERCEPCIÓN DE LA REALIDAD PUEDE
SER MUY DISTINTA



Elaborando mi primer mapa de insumos

Le sugerimos lo siguiente:

- Compartir qué conflictos son los que observa o en los que participa usualmente.
- Buscar opiniones que puedan generar diálogo, intercambio y aprendizaje entre todos los participantes.
- Reflexionar acerca de los retos que cree que aún demandan esfuerzos e implementación de programas y proyectos (por ejemplo, ¿cómo el PROCREL* hubiese desarrollado mejores relaciones con usted?).
- Reflexione sobre el rol que usted puede desempeñar para contribuir a la paz.

3. ¿Qué elementos tiene un conflicto?

Los elementos de un conflicto son los siguientes:

Actores	Problema	Proceso
<p>Son aquellas personas que están involucradas en el conflicto y pueden ser:</p> <p>Actores primarios. Son las personas más afectadas por el conflicto.</p> <p>Actores secundarios. Son personas que influyen en los actores primarios y son afectadas indirectamente por el conflicto.</p> <p>Actores terceros. A diferencia de los actores primarios y secundarios que tienen afectación e interés, los actores terceros entran al medio para ayudar a resolver el conflicto.</p>	<p>Es la base del conflicto sobre la cual los actores disputan. Además, hay dos elementos adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder. Que unos actores con mayor poder no recojan las preocupaciones de otros. • Comunicación. Que no existan, por ejemplo, canales de atención de quejas. 	<p>Es la historia y evolución del conflicto, de sus antecedentes (antes de que surja el conflicto, las acciones o situaciones que comenzaron a dar muestras de un conflicto), el hecho o acción que hizo estallar y agudizar el conflicto, cómo ha ido escalando y desarrollándose.</p>

* Programa de Conservación, Gestión y Uso Sostenible de la Diversidad Biológica de Loreto.

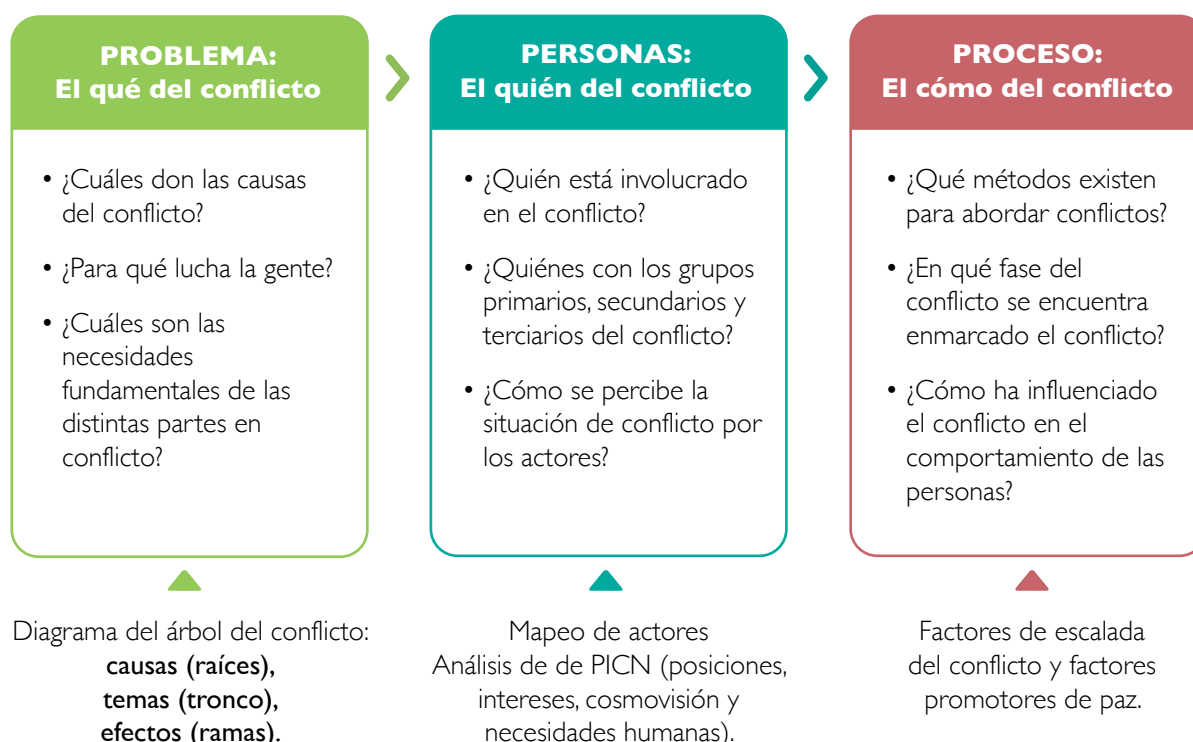
4. Resolviendo un conflicto

Cuando actúe frente a un conflicto, deberá tener en cuenta que las acciones pueden seguir el siguiente proceso:

Identificando el conflicto	Analizando el conflicto	Tratando a los actores en conflicto y sus intereses	Ejecutando mi plan de actuación
<p>¿Qué situación ha surgido que pareciera ser un conflicto?</p> <p>¿Quiénes y cómo están calificando esta situación de conflicto?</p>	<p>¿Por qué surgió el conflicto?</p> <p>¿Cuándo surgió el conflicto?</p> <p>¿Qué actores participan del conflicto y qué piensan?</p>	<p>¿Cuál es el nivel de influencia o poder de decisión de los actores identificados?</p> <p>¿Qué opciones ven los actores?</p> <p>¿Qué se puede hacer frente al conflicto?</p>	<p>¿Qué enfoque se puede aplicar a la situación de conflicto?</p> <p>¿Cuándo y cómo lo aplicaré?</p> <p>¿Quiénes serán mis aliados?</p> <p>¿Qué preparación de condiciones previas necesito trabajar?</p>

5. El método de las 3P para analizar el conflicto

Para comprender cuáles son los elementos del conflicto es recomendable tomar el enfoque de las "3P": Problema, Persona (Actores) y Proceso.



6. ¿Quiénes son los terceros de un conflicto?

Los terceros son los individuos que ayudan a los grupos primarios para resolver el conflicto. También son llamados intermediarios. Estos individuos, que algunas veces son grupos, pueden ser considerados como “neutrales” (actúan sin un interés en obtener beneficios del conflicto) por las partes, o pueden ser parciales (cuando tienen algún interés en obtener beneficios del conflicto o de los actores involucrados en él), pero son aceptados por los actores que participan del conflicto.

6.1. ¿Qué clases de terceros existen?

Tenemos tres tipos de terceros:

Tercero externo. Aquel actor u organización que participa en el conflicto y que **no tiene ninguna relación con ninguno de los actores en conflicto**, lo que reviste a su actuación de distancia y, por tanto, de imparcialidad en el proceso. Cuando los actores en conflicto sienten mucha desconfianza, la participación de un actor de estas características colabora desde el inicio con el problema y el relacionamiento e información de los actores en el proceso.

Tercero interno. Un actor que **proviene de alguna de las partes en conflicto**. Frecuentemente se trata de un sujeto reconocido y con un alto nivel de legitimidad entre las partes, lo que le permite tener un previo conocimiento del problema e identificación de los actores principales en conflicto.

Tercero cuasi mediador. Aquel que si bien no es un actor primario, sí es afectado por su relación con ambas partes del conflicto. Este actor es usualmente invisibilizado y puede cumplir un importante rol de facilitador de los procesos de paz.



POSICIONES:

Responde a la pregunta:

¿Qué demando?

Son las exigencias de las partes que son rechazadas por la contraparte. Es lo que ambas partes en conflicto reclaman y manifiestan de forma más frecuente, lo más evidente de identificar.

INTERESES:

Responde a la pregunta:

¿Por qué exijo que los varillales sea conservados? ¿Por qué reclamo que se me deje aprovechar los varillales?

Son las razones de fondo detrás de las posiciones. Están relacionadas a los beneficios que se buscan o que se quiere obtener.

Una manera de identificar los intereses de la otra parte es preguntarse *“Si yo fuera el otro, ¿por qué querría lo que él quiere? Y si yo fuese el otro, ¿por qué no aceptaría la posición que le estoy planteando?”*

COSMOVISIÓN:

Responde a la pregunta:

¿Cuál es el valor de los varillales? ¿Qué significado tienen para mi comunidad y su futuro?

La cosmovisión es la valoración de un elemento, por ejemplo, el bosque: para algunos pueblos indígenas amazónicos el valor del bosque reside en que es una herencia de los ancestros y el hogar de sus espíritus. Para una empresa extractiva el bosque tiene un valor monetario. Así, un mismo objeto puede ser valorado de maneras diferentes

NECESIDADES BÁSICAS HUMANAS:

Responde a la pregunta:

¿Qué necesidades satisfaces con esos varillales o ese bosque?

Por ejemplo, el varillal para muchos significa una seguridad a largo plazo, como si se tratara de una reserva para el futuro o en caso de emergencia. Entonces las necesidades también pueden ser diversas. Estas pueden colmar necesidades básicas de sobrevivencia como la alimentación, pero también colmar la necesidad de identidad, seguridad y pertenencia y hasta de lo sagrado.

7. ¿Qué tipos de conflicto hay?

Conflicto latente: Aquel conflicto no manifiesto o expresado.

Conflicto manifiesto: Aquel conflicto que ya tuvo algún nivel de expresión o exteriorización entre alguna de las partes en conflicto.

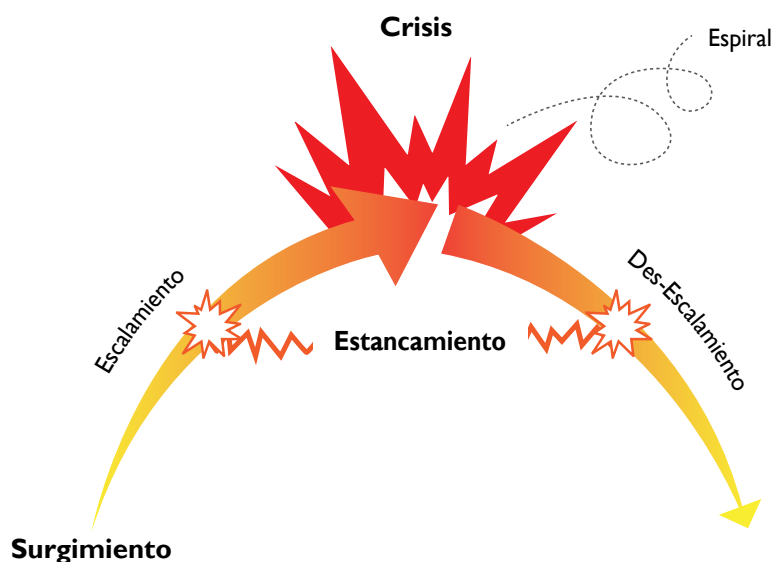
Conflicto en crisis: Aquel conflicto que llegó a un pico de expresión de los desacuerdos y no-entendimiento mutuo, llegando a actos de agresión entre las partes.

Conflicto violento: Hay que tener en cuenta que un conflicto no implica violencia, pero que un conflicto en fase de crisis puede desencadenar un conflicto violento en el que ya se producen agresiones de distinto tipo entre las partes, pudiendo arriesgar la integridad física de los actores en conflicto y de actores externos.

Conflicto latente	Conflicto manifiesto	Conflicto en crisis	Conflicto violento
Conflicto no manifiesto.	Expresión de demandas e insatisfacciones de las partes.	Situaciones pico, en las que se evidencian faltas de respeto y agresiones entre las partes.	Expresiones que amenazan la integridad física y el tejido social en el que se desarrolla el conflicto.

8. Etapas del conflicto

Un conflicto no aparece de repente, sino que ha tenido un inicio, ha ido creciendo o desarrollándose a través del tiempo según diferentes etapas. Es importante identificar en qué momento del conflicto nos encontramos para así poder organizar las acciones más adecuadas según la etapa en la que nos encontramos. Por ejemplo, si identificamos un conflicto como si fuera un paciente que está en una etapa crítica y muy delicada, entonces la intervención no será con remedios sencillos (pastillas para el dolor o para la fiebre), sino que requerirá una intervención más compleja e inclusive una operación.



Surgimiento	Estancamiento	Crisis	Desescalamiento
Primeras expresiones de las demandas y/o quejas de las partes o actores frente a un problema, quienes actúan para alcanzar sus intereses particulares.	Periodo de tensión entre las partes por la aparente quietud, inactividad de las partes en conflicto, o inclusive por el poco éxito en el proceso de búsqueda de solución.	Empeoran las conductas de no respeto y/o agresión por parte de uno de los actores o ambos. Puede ser el inicio de mayores expresiones de violencia, rompiendo la relación entre las partes.	Aunque puede desatarse una segunda escalada del conflicto con un rebrote de hechos violentos, los actores, por temor, cansancio, o daño sufrido, tienen la disponibilidad para buscar otras opciones al conflicto actual.

9. ¿Cuáles son los enfoques para la intervención de los conflictos?

Cuando estamos siendo afectados por un problema o estamos participando para buscar una solución al problema de otras personas, ponemos de nuestra parte para encontrar una solución dando recursos, como por ejemplo nuestro conocimiento sobre el problema, nuestra capacidad de diálogo, nuestros conocimientos en resolución de conflictos, nuestro tiempo, etc.

Frente a un conflicto

¿Qué recursos podemos aportar para su tratamiento?



Recursos mentales: Conocimiento del problema, conocimientos de resolución de conflictos, conocimientos y capacidad de diálogo.

Recursos logísticos: Dinero, materiales, contactos clave.

Recursos varios: Alguna otra necesidad que se tenga para la solución del conflicto.

a. ¿Qué es el enfoque de cultura?

Es el conjunto de modos de ver y de entender algo, es producto de nuestras creencias y normas que fueron aprendidos en nuestra vida en comunidad. Por ejemplo, si vemos un conjunto de garzas blancas en una zona específica del río, sabremos por nuestra experiencia y relacionamiento con nuestro medio ambiente que es un área con abundantes peces.

Otro ejemplo es que si vemos un foráneo hachando los aguajales de nuestra comunidad, entenderemos que se trata de un robo y un uso inadecuado de los nuestros recursos naturales, y entenderemos que esto es malo ya que esa persona está usando un recurso que no es suyo y que lo está haciendo de forma inadecuada, ya que una vez hachado, el árbol ya no dará más aguajes para recoger y vender.

A estas formas de entender los hechos, que son colectivos, se les entiende por patrones culturales y nos dan orden, ya que al ser compartidos por la comunidad, nos dan estabilidad y nos dicen cómo debe comportarse la gente¹ y qué esperar de nuestro trato con otras personas.

Frente al enfoque de cultura, debemos entender que:

La cultura es parte de un grupo y no de todo el mundo. Es decir, si salimos de nuestra comunidad o hablamos con una persona que no viva en ambientes de lluvia y Amazonía, no sabrá que si tala la parte superior del árbol de aguaje, este no volverá a dar frutos. Asimismo, lo correcto para un grupo no es necesariamente correcto para otro grupo.

La cultura es cambiante. Lo que era bueno para nuestros bisabuelos, no necesariamente será bueno para nosotros. Por ejemplo, si antes mi bisabuelo podía matar manatíes, ahora sabemos que esto no es positivo porque sabemos que están en peligro de extinguirse, y que al faltar, las lechugas de agua abundan en los ríos y cochas, lo que hace que ya no encontremos tantos peces para atrapar y comer.

La cultura no es exclusiva de una comunidad o tribu. No porque 100 personas vivan en una comunidad, van a pensar todas y todos por igual. Por ejemplo, en nuestra Amazonía encontramos diferentes grupos culturales. No porque todos vivan en la selva van a pensar y vivir igual. Por un lado están los aguarunas, por otra los matsés, por otra los kukama, etc. Mientras más grande sea el grupo o comunidad, encontraremos más diferencias.²

¿Por qué es importante estudiar el enfoque de cultura?

Porque en nuestra vida cotidiana, trataremos siempre con personas de una diferente cultura, ya sea que debamos relacionarnos con un funcionario de PROCREL que venga de Lima o de Iquitos; el encuentro con alguien distinto, si no tenemos en cuenta las diferencias en la forma de pensar de cada uno, puede pasar de ser una experiencia de aprendizaje mutuo a un conflicto.

Entonces, las formas que tenemos para relacionarnos con otros se puede entender por cuatro acciones:

- **Integramos a la otra persona:** Manteniendo cada uno sus formas de pensar, ambos se relacionan.
- **Segregamos a la otra persona:** No nos relacionamos, sabemos que está entre nosotros pero no le hablamos ni tomamos en cuenta lo que hace o dice.
- **Asimilamos la cultura de la otra persona:** Nos relacionamos con el otro y adoptamos su forma de pensar, dejando de lado nuestra cultura y experiencias.
- **Marginalizamos la cultura de la otra persona:** Nos relacionamos con el otro, pero consideramos su cultura y forma de pensar como inferior a la nuestra.

1 Definición obtenida desde Myron W. Lustig & Jolene Koester: Intercultural Competence. Cap. 2 "Comunicación y cultura"; y Cherlyn Granrose y S. Oskamp (eds.). Cross Cultural Work Groups. Cap 2. "Relaciones grupales e individuales en sociedades plurales".

2 Kevin Avruch. Culture and Conflict Resolution.

b. ¿Qué es el enfoque de género?

Por género entendemos aquellos comportamientos y actividades que una comunidad considera correctos para un hombre y para una mujer.³ Por ejemplo, si vemos a una mujer tejiendo cestos con chambira, lo consideramos como correcto, a diferencia de si vemos a una mujer saliendo de noche para cazar un animal.

¿Por qué es importante estudiar el enfoque de género?

Porque nos permite entender que en algunas ocasiones lo que consideramos correcto e incorrecto como las acciones de un hombre y una mujer pueden generar injusticias e ir contra la tranquilidad y salud de hombres o mujeres. Por ejemplo, ¿qué pasaría si María, que usualmente teje todas las tardes bolsas de chambira para vender y alimentar a la familia, se enferma y su esposo, Miguel, dice que él no debe hacer eso porque esa es una tarea de mujeres y la obliga a seguir tejiendo aun estando muy enferma? ¿Qué pasaría si Rosa golpea a su hermano menor Jorge, porque este no salió a pescar para ayudar a sus amigos a buscar frutas? En ambos casos, deberíamos ayudar a Miguel y Rosa para no usar la violencia o ir en contra de la salud de su familia y ayudar a María y Jorge para no permitir que se les trate así. A través del enfoque de género podemos entender que estas acciones no son las más adecuadas ya que encierran una desconsideración del bienestar y la salud de María y Jorge.

c. ¿Qué es el enfoque de poder?

Nos referimos a la capacidad, recursos y mecanismos para influir o presionar a otro actor. Por ejemplo, en el caso de los esposos Miguel y María, Miguel desea que María siga haciendo sus artesanías con chambira y hace que María ceda ante la voluntad de Miguel. En este caso, el poder lo tiene Miguel.

¿Por qué es importante el enfoque de poder?

Tener en cuenta este enfoque es útil porque encontraremos que tanto los actores como las agendas de cada uno tendrán diferentes cuotas de poder y por tanto mayores o menores formas de hacer que su opinión y propuestas tengan reales posibilidades de ser escuchadas e incluidas. Para que se logre este objetivo, los actores recurrirán a diversas estrategias. Nosotros, como agentes de paz, tendremos como deber el promover dicha inclusión, apoyar a que todas las agendas se articulen y organicen de forma eficiente, y equilibrar la balanza de forma que todos tengan un espacio de participación y empoderamiento transformativo.

3 <http://www.who.int/topics/gender/es/>

10. ¿Cómo intervenir?

La forma en que el agente de paz actúa o responde al conflicto puede tener estas actuaciones: el manejo de la crisis del conflicto, la resolución de conflicto, la transformación del conflicto, la prevención del conflicto y la gestión del conflicto.

Ejemplo práctico:

Marilia es de la comunidad Naciones Unidas y al lado de esta comunidad, se encuentra la comunidad Buena Esperanza, donde vive Jobita. Ambas comunidades han crecido y se han expandido, con poca claridad sobre los límites entre las parcelas colindantes.

Marilia cría gallinas y suele tenerlas sueltas en su casa. Un día Marilia salió de su casa desde temprano a cosechar irapay. Una de las gallinas que había criado llegó a la casa de Jobita y comió un poquito de cada choclo que había cosechado Jobita para la venta. Cuando ella ve la gallina, la coge y pregunta de quién es, pero como nadie le responde y los choclos de su cosecha iban a ser vendidos para preparar la comida del día (pero están picados por la gallina), decide cocinarla.

En la tarde, cuando Marilia vuelve, ve que le falta una gallina y la busca preguntándole a sus vecinos; es así que Jobita explica que encontró una gallina que malogró los choclos que iba a vender para comprar los ingredientes para el almuerzo de su familia, que preguntó de quién era para que le reponga los choclos que iba a vender, y que lo sentía mucho.

Marilia no entiende razones y le reclama gritándole y exigiéndole que le dé una gallina. Jobita dice que en todo caso también ella le pide a Marilia que le reponga los choclos que le había malogrado la gallina. Entre los gritos y reclamos, comienzan a pelear y hacerse daño. Desde esa pelea, Marilia y Jobita no conversan, y cada una habla mal de la otra. Esto ocurrió hace tres meses.

11. ¿Cómo intervenir en este caso?

- **El manejo de la crisis**

Desde el enfoque del manejo de crisis, en este caso, nos concentraríamos en detener los golpes físicos (la violencia) entre Marilia y Jobita, también se actuaría en el momento que veamos que ambas mujeres se pelean; entonces las preguntas que nos formulamos serán:

¿Qué hago para que no se sigan haciendo daño?

¿Cómo detengo la violencia?

El manejo de la crisis es una forma de intervención para evitar el escalamiento a la violencia, detener la violencia, separar a las partes, ponerlas en un lugar seguro, ayudarlas a calmarse, comprometerlas para que se comporten respetuosamente y, eventualmente, reinicien un proceso de diálogo.

- **La resolución del conflicto**

Desde la resolución de conflictos, se actúa para que Marilia y Jobita se pongan de acuerdo sobre cómo compensar o reparar las pérdidas de la gallina y los choclos. El momento en el que se debe actuar es cuando el conflicto se estaba desarrollando, es decir, después de que Marilia supo que su gallina fue cocinada y Jobita tuvo los choclos dañados. Las preguntas que nos haremos serán:

¿Cómo resuelvo el conflicto de las gallinas y los choclos entre Marilia y Jobita?

¿Cómo se pueden reparar las pérdidas de Marilia y Jobita?

La resolución del conflicto es una manera de intervención para que el objeto de la disputa sea resuelto, negociado, o acordado para el mejor uso o distribución entre las partes, y así poner fin a la disputa.

- **La transformación del conflicto**

Desde la transformación de conflictos, se tendría por objetivo reconciliar a Marilia y Jobita, y trabajar para que ante un problema parecido sepamos cómo actuar. Asimismo, desde este enfoque se considerarían los problemas importantes que causaron el conflicto, como que entre las dos vecinas no hay claridad en los límites de sus chacras —porque las dos comunidades no los tienen claros—, no hay cercos, y por tanto, siempre tienen este problema con los animalitos. El momento de actuación es cuando apenas el funcionario, Juez de Paz, Agente de Paz sabe del conflicto y se le permite actuar con el permiso de Jobita y Marilia (las partes en el conflicto). Las preguntas que formulamos serán:

¿Qué hago para que Marilia y Jobita se reconcilien?

¿Qué hago para solucionar problemas similares que tienen que ver con el uso de los terrenos entre las comunidades?

La transformación del conflicto es una manera de intervención para que el objeto de la disputa sea resuelto, pero también para resolver los problemas importantes que causaron el caso particular de conflicto que estamos viendo, y probablemente también otros casos similares. Además, se busca que las personas mejoren su relación, es decir, su actitud, percepción, comportamiento de unos con otros de manera que puedan manejar por sí mismos cualquier conflicto a futuro.

- **La prevención del conflicto**

Desde la prevención de conflictos, el objetivo es evitar que las peleas y tensiones entre Marilia y Jobita vuelvan a repetirse, o con otros vecinos que tengan un problema parecido. Aun así, si ocurriera, la idea es crear una forma de respuesta para evitar que se agrave. El momento en el que se actúa es luego del conflicto, evitando que en casos parecidos los involucrados no se hablen, y evitar que se agrave. Pero también se puede actuar luego de resuelto el conflicto para otros casos similares. Las preguntas serán:

¿Qué hago para solucionar problemas similares a futuro?

¿Qué hago para que, si se repite, las personas no deban llegar a los golpes?

La prevención del conflicto es una manera de intervención para que los actores eviten y reduzcan la posibilidad de escalar a situaciones de tensión y disputa a través de acciones de sensibilización, acuerdos de respeto mutuo, actuación pacífica, de educación, etc.

- **La gestión del conflicto**

Como último enfoque encontramos a la gestión del conflicto, donde ambas mujeres trabajaron acuerdos de buena vecindad. Pero si estos desacuerdos persisten es cuando acuden a un Agente de Paz o a un Juez de Paz para que los ayude. Además de acudir al Juez de Paz por el problema de la gallina y los choclos, los líderes de ambas comunidades clarifican de manera conjunta los límites de los terrenos y las chacras en las comunidades a fin de evitar otros casos similares a futuro. El momento en que se actúa es cuando el conflicto se desarrolla, después de que Marilia supo que su gallina fue cocinada y Jobita tuvo a los choclos dañados. La pregunta será:

¿Quiénes y qué hacen para solucionar el conflicto entre Marilia y Jobita, pero también para que las comunidades tengan mejor claridad sobre los límites y usos de los terrenos en la colindancia entre comunidades?

La gestión del conflicto es una manera de intervención para que los diferentes terceros que les toca intervenir en los conflictos, lo hagan de manera coordinada, colaboren entre ellos, de manera que la transformación del conflicto sea lo más sostenible y alcance a todos los actores.

COMITÉS DE GESTIÓN, PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DIÁLOGO

1. ¿Qué son los comités de gestión?

Los comités de gestión son los espacios de participación ciudadana más importante de un área natural protegida, donde se congregan actores públicos y privados con interés o injerencia en el ANP en cuestión, con el fin de apoyar su gestión. Un aspecto importante a resaltar de los comités de gestión es que estos no cuentan con personería jurídica.

2. ¿Cuáles son los objetivos de los comités de gestión?

Los objetivos de los comités de gestión son los siguientes:



Colaborar y apoyar a la gestión y administración de las áreas naturales protegidas.



Coordinar y promover un proceso concertado entre las diferentes instancias sociales, políticas y económicas de la zona para la gestión y administración de las áreas naturales protegidas.



Absolver consultas y emitir opiniones sobre los asuntos que los jefes de las áreas naturales protegidas, la Dirección de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas del SERNANP o su equivalente en los gobiernos regionales, pongan a su consideración.



Proponer y facilitar procesos para la elaboración de normas sobre la gestión de las áreas naturales protegidas, que sean posteriormente puestas a consideración de la Dirección de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas del SERNANP o su equivalente en los gobiernos regionales.



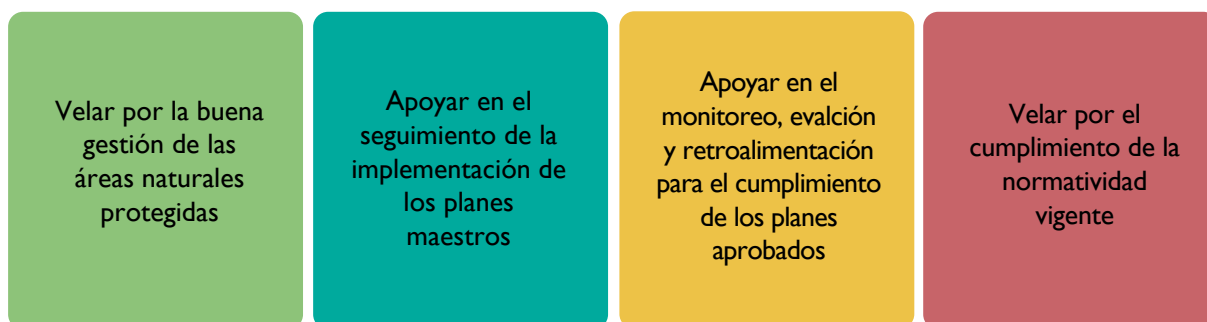
Apoyar la difusión de la conservación de las áreas naturales protegidas.



Apoyar a la administración de las áreas naturales protegidas en la conservación de las mismas, el desarrollo de procesos participativos, manejo de conflictos y búsqueda de sinergias.

3. ¿Cuáles son las competencias de los comités de gestión?

Los comités de gestión tienen como **competencias generales** las siguientes:



Asimismo, estos tienen como **competencias específicas** las siguientes:

- (a) Proponer las políticas y planes de las áreas naturales protegidas para su aprobación por el SERNANP.
- (b) Velar por el buen funcionamiento de las áreas naturales protegidas, la ejecución de sus planes y el cumplimiento de la normatividad vigente.
- (c) Proponer medidas que armonicen el uso de los recursos con los objetivos de conservación de las áreas naturales protegidas.
- (d) Supervisar el cumplimiento de los contratos y/o convenios relacionados al manejo de las áreas naturales protegidas.
- (e) Supervisar el cumplimiento de los contratos de administración vigentes para las áreas naturales protegidas.
- (f) Participar en la elaboración de los planes maestros y velar por su cumplimiento.
- (g) Proponer acciones conducentes a la defensa del patrimonio de la Nación vinculado a las áreas naturales protegidas.
- (h) Facilitar la coordinación intersectorial para apoyar la gestión de la administración de las áreas naturales protegidas.
- (i) Proponer iniciativas para la captación de recursos financieros.
- (j) En el caso de aquellas áreas naturales protegidas que sean parte de reservas de biósfera, los comités de gestión asumen las funciones de los comités de coordinación de dichas reservas hasta su consolidación.

4. ¿Quiénes integran los comités de gestión?

Los comités de gestión están integrados por al menos cinco representantes del sector público y privado que tienen interés o injerencia en la gestión de un área natural protegida, que pueden ser representantes de gobiernos regionales, gobiernos locales, sector público y privado, así como de la población local y de manera especial de los miembros de comunidades campesinas o nativas que desarrollan sus actividades en el ámbito de dichas áreas.

5. ¿Cómo son reconocidos los comités de gestión?

Por Resolución Directoral de la Dirección de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas del SERNANP, para el caso de áreas naturales protegidas de administración nacional, y por la norma respectiva de los gobiernos regionales, para el caso de las áreas de conservación regionales.

6. ¿Qué pueden los comités de gestión en caso de conflictos a nivel local?

Los comités de gestión son muy importantes para la protección y ejecución de los instrumentos de manejo de ANP de administración nacional y regional. Su conformación promueve *mecanismos de participación, tales como procedimientos periódicos de consulta, opinión y retroalimentación para que las personas y grupos locales interesados en el manejo del Área Natural Protegida correspondiente puedan participar activamente en su gestión.*

Estos mecanismos pueden contemplar la elaboración de una Guía de Participación Ciudadana, fomentando el acceso a la información, audiencias públicas, campañas de difusión, talleres, consultas, entrevistas, encuestas, buzones de opinión, fortalecimiento de terceros como interlocutores, publicidad de informes y la resolución de conflictos a través de medios no convencionales.

De acuerdo a lo antes expuesto, podemos concluir que los comités de gestión proponen y están a cargo de procesos concertados con las jefaturas de las ANPs en donde discuten temas de importancia que podrían devenir en actividades de difusión, actualización de la organización interna del ANP, entre otras, que promuevan la conservación o compromisos específicos a favor de las ANP.

En ese sentido, los comités de gestión constituyen importantes espacios de diálogo en los que se discuten temas relevantes para mejorar la gestión de las ANP. Estos espacios se encuentran conformados por actores locales, públicos y privados, quienes tienen interés en la gestión y conservación del ANP. Asimismo el Plan Director, como instrumento máximo de planificación de las ANP en el país, resalta la importancia de la participación de la sociedad civil en la gestión de las mismas a través de los Comités de Gestión, a fin de lograr la colaboración mutua entre toda la sociedad y el Estado. Es así como los Comités de Gestión pueden contribuir a la prevención de múltiples conflictos y convertirse en espacios clave para el fomento del diálogo para la transformación de conflictos.

7. ¿Dónde puedo obtener mayor información sobre el régimen legal aplicable a los comités de gestión?

Para obtener mayor información sobre el régimen legal aplicable a los comités de gestión deberá remitirse a las 'Disposiciones Complementarias en materia de Comités de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas de administración nacional y de las Áreas de Conservación Regional', aprobadas mediante Resolución Presidencial N° 303-2015-SERNANP, la misma que encontrará en el Anexo I.



Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) bajo los términos del contrato N°AID-527-A-14-00007.

Las opiniones aquí expresadas son las del autor(es) y no reflejan necesariamente la opinión de USAID ni del Gobierno de los Estados Unidos.