

# Il conflitto

Giorgio Gallo

Centro Interdisciplinare Scienze per la Pace, Università di Pisa

Genova, 4 Novembre, 2006

## Diversi tipi di conflitto

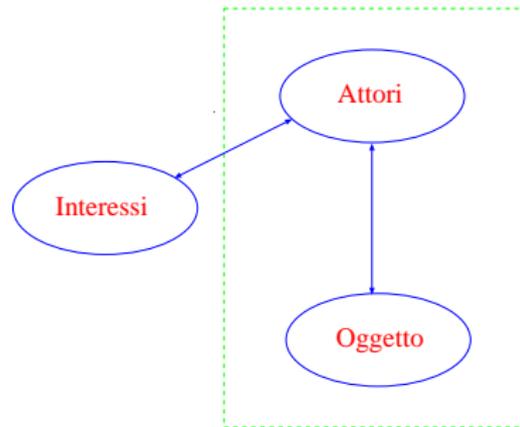
- Competizione per l'uso di una risorsa scarsa
- Percezione dell'altro come un ostacolo ai propri obiettivi
- Volontà di fare prevalere la propria visione su un dato argomento
- Desiderio di eliminare l'altro visto come “male”
- Contraddizione tra due obiettivi contrastanti all'interno dello stesso soggetto

- Numero degli attori
- Numero degli obiettivi/oggetti
- Presenza di elementi soggettivi/simbolici accanto a quelli oggettivi
- Evoluzione nel tempo: un conflitto non è una realtà statica, è piuttosto un processo

Nella dinamica di un conflitto si possono sviluppare due tipi principali di comportamento conflittuale

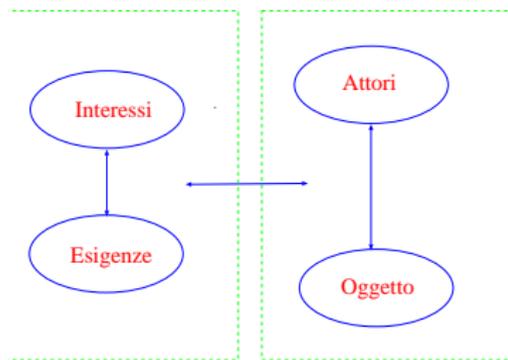
- **Comportamento competitivo** - tende a stimolare una risposta competitiva; rischia di trasformare il conflitto in qualcosa di distruttivo
- **Comportamento cooperativo** - tende a stimolare una risposta cooperativa; mette le premesse per la soluzione/trasformazione del conflitto, per un suo esito costruttivo

In entrambi i casi si può innescare un processo che si autoalimenta in senso o negativo o positivo



## Gestione/composizione del conflitto

- Restaurazione dello status-quo
- Compromesso che soddisfi al meglio gli interessi di entrambe le parti
- Ricerca di soluzioni *Win-Win*
- Soluzione di breve termine
- *Track I Diplomacy*

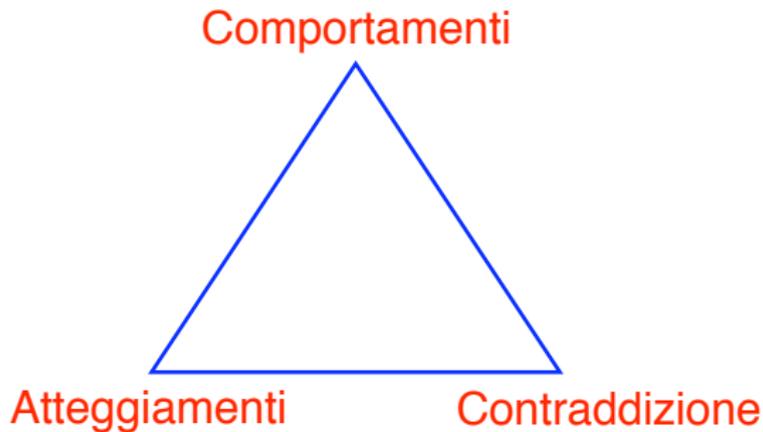


## Soluzione del conflitto

- Individuazione degli interessi e delle esigenze fondamentali
- Soluzione che soddisfi le esigenze fondamentali di entrambe le parti
- Ricerca di soluzioni *Win-Win*
- Soluzione di medio termine
- *Track II Diplomacy*

## Trasformazione del conflitto

- Fare crescere le parti in modo che siano in grado di decidere da sé i termini dell'accordo, aiutandole ad una migliore comprensione reciproca
- Trasformazione dei sentimenti e delle percezioni che ciascuno ha dell'altro
- Sviluppo dell'*empatia*, cioè capacità di riconoscere i sentimenti, le percezioni e le esigenze dell'altra parte, senza dare giudizi di valore
- Azioni di lotta nonviolenta per la realizzazione di assetti di maggiore equità e giustizia
- Soluzione di lungo termine
- *Track III Diplomacy*



Conflitto = Atteggiamenti + Comportamenti + Contraddizione

## La Contraddizione

- Terra e Colonizzazione
  - Nascita dello Stato di Israele e conseguente *Nakba* (1948)
  - Occupazione e colonizzazione di Cisgiordania e Gaza (1967)
- Gerusalemme
- Profughi

# Un esempio: Il conflitto Israele Palestinese

## Atteggiamenti e comportamenti

**I:** Paura e bisogno di sicurezza

Chiusura dei territori occupati

**P:** Frustrazione e aspirazione a libertà

Atteggiamenti/Aspirazioni

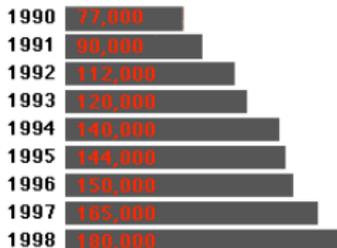
Fra il settembre 1993 ed il settembre 2000, «il governo Israeliano ha confiscato 40.000 acri di terra palestinese - in gran parte terra agricola per un valore di oltre 1 miliardo di dollari - per l'espansione degli insediamenti e la costruzione di strade (... 250 miglia di strade di bypass ... per collegare gli insediamenti ebraici)».

(Sara Roy, "Why Peace Failed: An Oslo Autopsy", Current History, January 2002)

Crescita degli insediamenti

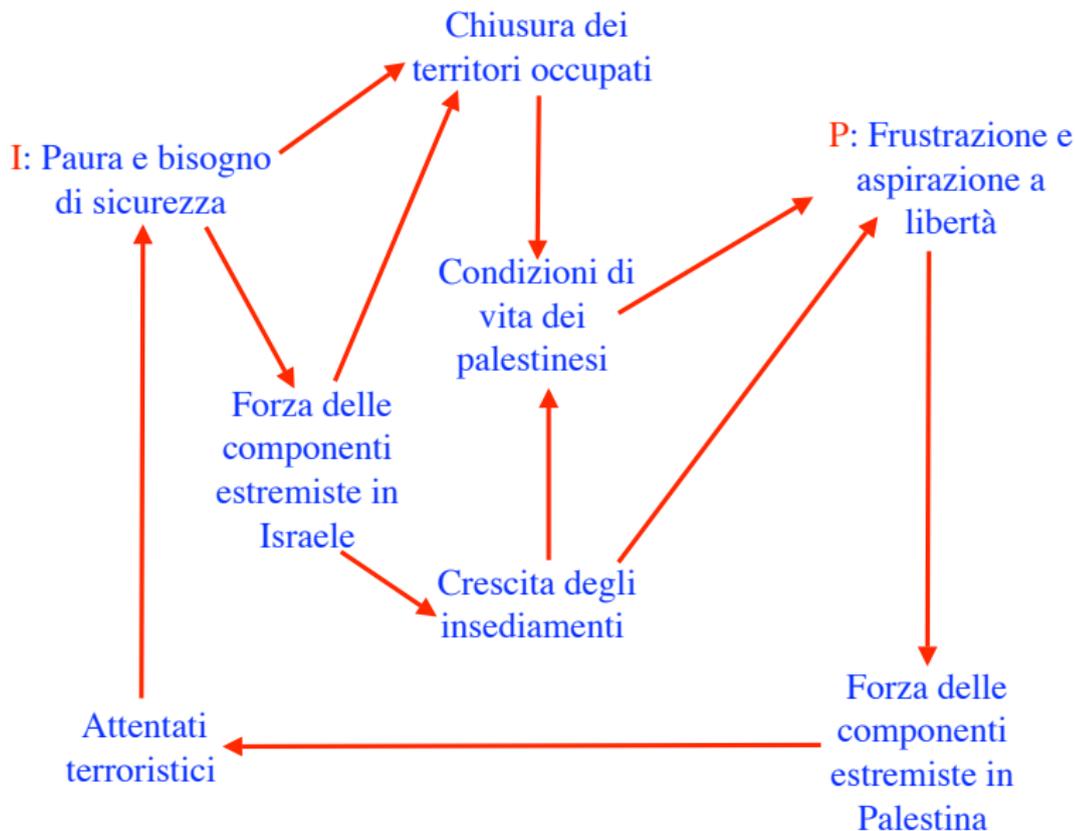
Comportamenti

Settler Population in the West Bank and Gaza, 1990-1998

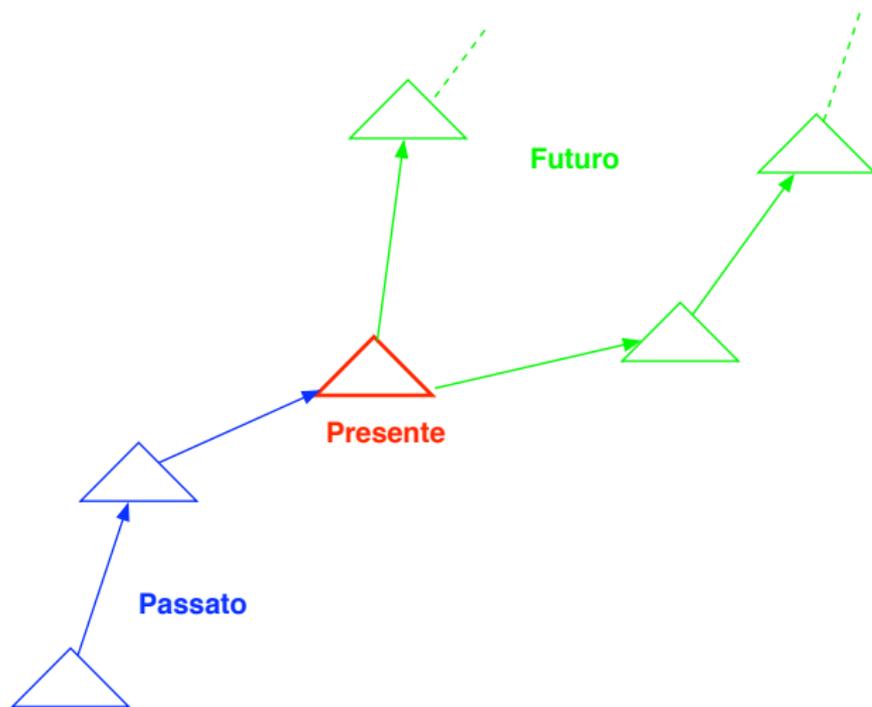


Not including Israelis living in annexed Jerusalem. Population figures vary (sometimes by as much as 20%) depending on the source. Numbers should be considered conservative approximations.

# Un esempio: Il conflitto Israele Palestinese



# La dinamica del conflitto



# Il conflitto ed il suo contesto

I conflitti non avvengono nel vuoto, ma si trovano all'interno di un contesto. Il contesto, anche se apparentemente può apparire avere una limitata relazione con il conflitto, spesso lo influenza grandemente.

- Contesto locale
  - Cultura/Religione
  - Società e Strutture politiche
  - Ambiente
  - Economia
- Contesto regionale/internazionale
  - Altri conflitti nella regione
  - Sistemi di alleanze
  - Relazioni economiche



# Conflitti asimmetrici

Le parti sono caratterizzate da forti squilibri e differenze in termini di forza e di status, e di conseguenza è molto diverso il loro comportamento nel conflitto. La stessa struttura dei rapporti fra le parti che è un elemento importante del conflitto.

## *Sviluppo di un conflitto asimmetrico*

- ① **Coscienza:** l'oppresso acquista coscienza dello sbilanciamento di potere e delle ingiustizie subite.
- ② **Confronto:** l'oppresso rivendica i propri diritti. In questa fase il conflitto può aumentare di intensità e violenza.
- ③ **Negoziazione:** le parti riconoscono che non possono imporre la propria volontà o eliminare gli altri, e sviluppano un atteggiamento di ascolto e di riconoscimento degli interessi altrui.
- ④ **Sviluppo pacifico:** si innesca un processo di trasformazione nonviolenta e costruttiva che porti entrambe le parti ad una relazione più giusta ed equilibrata.

# Conflitti asimmetrici

