

CONCLUZII

Cuvinte cheie: *ADR, medierea, negocierea, concilierea, reconcilierea, conflictul, cultura păcii*

În prezenta lucrare ne-am propus analizarea sistemelor ADR din perspectiva rădăcinilor care au stat la baza creării acestora, a sistemelor propriu-zise de ADR, dar și din perspectiva obiectivelor care se doresc a fi atinse de la cel mai restrâns nivel – cel individual, la cel mai larg – nivelul mondial. Rădăcinile care au stat la baza creării sistemelor ADR sunt întruchipate de conflicte pentru că, așa cum arăta și Thomas Hobbes¹, „legile naturii se reduc la conservarea vieții și la respectarea contractelor, restul fiind *bellum omnium contra omnes* sau războiul tuturor împotriva tuturor”². Pornind de la această idee, am dedicat Capitolul I analizării conflictului dintr-o perspectivă filosofică. Aceasta a fost completată și cu alte viziuni elaborate asupra acestuia de-a lungul timpului, precum cea psihologică, sociologică, religioasă, economică, politică, întrucât pentru o viziune amplă asupra acestuia el trebuie abordat dintr-un unghi interdisciplinar. Multiplele puncte de vedere prezentate în acest capitol cu referire la conflict sunt justificate și de faptul că acesta are o prezență continuă în viața umanității în general și a indivizilor în special. Dintre opiniile care au reprezentat puncte de referință pentru prezentarea conflictului în prezenta lucrare amintim pe Hegel și de Sartre, S. Carfantan, I. Berlin, K. E. Boulding, G. Evans, Oliver Ramsbotham, Tom Woodhouse și Hugh Miall, S. Fisher, Nicolae Tritoiu, și alții.

Cel mai adesea conflictul este prezentat ca formă de relaționare cu ceilalți. Această opinie este susținută de cercetători ai zilelor noastre precum S. Carfantan³ care își formează acest punct de vedere pornind de la ideile exprimate de Hegel și de Sartre. Potrivit acestora, conflictul este privit prin prisma existenței a două planuri, unul superior și altul inferior și se situează la interferența dintre acestea. În acest cadru, Hegel pune în scenă forțele prezente care se află în opoziție și care adesea nu se află pe același plan. La Hegel apare ideea potrivit căreia conflictul este „parte a unei relații sănătoase” între indivizi, fiind, în același timp o componentă integrală a reconcilierii. „Ființele umane au nevoie de sfere instituționale diferite

¹ Thomas Hobbes, *Leviathan*, (1651), Forgotten Books, republished 2008, p. vii.

² Zeno Șuștac, Claudiu Ignat, *Modalități alternative de soluționare a conflictelor (ADR)*, Ed. Universitară, București, 2008, p. 11; Radu Mogoș, *Filosofia Dreptului – Suport de Curs*, Universitatea „Petre Andrei” din Iași, Facultatea de Drept, 2012, p. 4.

³ Serge Carfantan, *Philosophie et spiritualité, în Quatre leçons sur Autrui*, 2002, f. p. <http://sergecar.perso.neuf.fr/cour/autrui2.htm>

în care să-și găsească intimitatea, să-și actualizeze individualitatea și să se bucure de comuniunea politică”, iar „conflictul este prețul acestei diferențieri”⁴. În analizarea ideilor lui Hegel referitoare la conflict și la faptul că acesta reprezintă o sursă de schimbare și de dezvoltare, Charles Taylor folosește sintagma „conflict ontologic”⁵.

Joseph S. Catalano arată că pentru Sartre, conflictul aduce în discuție vulnerabilitatea umană. La Sartre, relația dintre dominator și cel dominat se stabilește prin intermediul unei priviri care poate duce la crearea unei ostilități reciproce⁶. S. Carfantan arată că dacă privim conflictul ca fiind „un model de relație umană”, atunci consecințele sunt cele prezentate de Sartre în formula „iadul este reprezentat de ceilalți”, anume că libertatea umană este acaparată de ceilalți, în ciuda faptului că aceasta este inalienabilă. În acest context, autorul crede că oamenii sunt transformați în obiecte în cadrul relației de putere care se stabilește între ei, iar expresia lui Sartre se transformă din „gândesc, deci exist”, în „sunt privit, deci exist”. În cadrul acesteia din urmă, egoul este susținut de privirea celorlalți. În lipsa acestei priviri apare sentimentul de „inexistență”. Altfel spus, pentru a exista, omul are nevoie de a fi privit, de a fi luat în considerare, de a fi recunoscut de ceilalți. Din această prezentare rezultă că, la baza relațiilor interumane nu stă comunicarea, ci conflictul sau ostilitatea oamenilor. În opinia lui Carfantan, avem de-a face cu o situație paradoxală în care, deși conflictul este văzut ca o relație, acesta nu este în realitate o relație, ci este eșecul relației, este „punerea în scenă a unor individualități care au ieșit din starea de izolare”⁷.

Un alt aspect care trebuie avut în vedere atunci când se dorește analizarea conflictului îl reprezintă pluralismul valorilor – problemă care a fost amplu dezbătută de Isaiah Berlin. Aceasta pentru că începând cu anul 1950, I. Berlin a publicat numeroase lucrări referitoare la natura conflictuală a pluralismului și la conflictul dintre valori. Trebuie menționat că, cei care s-au ocupat de pluralismul valorilor au folosit sintagma „univers moral” pentru a face referire la „lumea valorilor, a normelor, a eticii care înconjoară ființele umane”. În ciuda faptului că statutul ontologic al universului moral nu se distinge cu claritate în opera lui I. Berlin, așa cum arată Connie Aarsbergen-Ligtvoet, ideea fundamentală a lui Berlin despre „universul moral” este că există o diversitate a valorilor și a scopurilor care determină tensiuni și

⁴ Michael O. Hardimon, *Hegel's Social Philosophy: The Project of Reconciliation*, Cambridge Univ. Press, New York, 1994, pp. 92-93.

⁵ Charles Taylor, *Hegel*, Cambridge Univ. Press, New York, (1975) 1999, p. 106.

⁶ Joseph S. Catalano, *Reading Sartre*, Cambridge Univ. Press, New York, 2010, p.82.

⁷ Serge Carfantan, op. cit., f.p.

conflicte. În acest context s-a conchis că opera lui I. Berlin, din acest punct de vedere reprezintă un punct de referință indispensabil⁸.

În vreme ce unii autori precum Boulding definesc conflictul ca fiind „o situație de competiție în care părțile sunt conștiente de potențialele incompatibilități viitoare, în care fiecare parte dorește să ocupe o poziție care este incompatibilă cu dorințele celorlalți”⁹, alții îl percep ca fiind „o condiție socială care apare când doi sau mai mulți actori urmăresc scopuri care se exclud reciproc sau care sunt incompatibile”. Multe definiții ale conflictului se raportează și la viața internațională în cadrul căreia, „comportamentul conflictual poate fi înțeles ca război sau amenințare cu declanșarea războiului”¹⁰. În lucrarea „Rezolvarea contemporană a conflictului”, Oliver Ramsbotham, Tom Woodhouse și Hugh Miall utilizează termenul conflict pentru a desemna „un set larg de circumstanțe în cadrul cărora părțile conflictuale conștientizează că urmăresc scopuri incompatibile”¹¹.

În literatura românească s-au scris numeroase lucrări care au avut ca temă de dezbatere conflictul și mijloacele de soluționare ale acestuia. Astfel, în lucrarea „Managementul conflictelor”, Nicolae Tritoiu definea conflictul ca fiind „un fenomen social ce apare atunci când doi sau mai mulți actori aflați în interacțiune sau interdependență, urmăresc scopuri incompatibile sau deși au scopuri comune își contestă reciproc mijloacele de acțiune și regulile jocului”. Tot autorul mai arată că termenul „conflict” este „utilizat pentru a descrie o serie de stări afective ale indivizilor cum ar fi neliniștea, ostilitatea, rezistența, precum și toate tipurile de opoziție antagonistă între indivizi sau grupuri umane”¹². Alți autori români definesc conflictul pe aceeași linie prezentată mai sus, ca fiind „interacțiunea grupurilor (indivizilor) care percep ca incompatibile scopuri, intenții, valori, interese, atunci când acțiunile lor se interferează pentru realizarea obiectivelor propuse”¹³.

În raport de toate definițiile pe care le-am amintit în cuprinsul primului capitol, dar și raportat la experiența de practician în mediere, am propus și susțin următoarea definiție a conflictului: „Conflictul este un fenomen social contextual determinat de ciocnirea dintre

⁸ Connie Aasbergen-Ligtvoet, Isaiah Berlin: A Value Pluralist and Humanist View of Human Nature and the Meaning of Life, Rodopi, Amsterdam, 2006, p. 1.

⁹ Kenneth E. Boulding, Conflict and defense: A general theory, Harper, San Francisco, 1963, p. 5.

¹⁰ Graham Evans, Jeffrey Newnham, The Penguin Dictionary of International Relations, Penguin Books, London, 1998, p. 104.

¹¹ Oliver Ramsbotham, Tom Woodhouse, Hugh Miall, Contemporary Conflict Resolution, third edition, Polity Press, Cambridge, 2011, p. 9.

¹² Nicolae Tritoiu, Managementul conflictelor, Universitatea Europeană „Drăgan”, Lugoj, 2008, p. 5; Zeno Șuștac, Claudiu Ignat, Modalități alternative de soluționare a conflictelor (ADR), Ed. Universitară, București, 2008, pp. 15-16.

¹³ E. A. Botezat, E. M. Dobrescu, M. Tomescu, op. cit.

interesele, concepțiile și nevoile unor persoane sau grupuri atunci când acestea intră în contact și au obiective diferite sau aparent diferite”¹⁴.

Pentru clarificarea problemei conflictului, în Capitolul I ne-am concentrat pe aspecte precum: tipurile de conflicte, cauzele generatoare ale acestora, abordări ale conflictului și modelele de rezolvare a acestora.

Dintre tipurile de conflicte pe care le-am identificat amintim: conflictele organizaționale, conflictele sociale, conflictele de muncă, conflictele de interese, conflictele ideologice, conflictele diplomatice, conflictele armate, conflictele internaționale, conflictele biologice, conflictele culturale, conflictele familiale, conflictele financiare¹⁵. Fiind o componentă a vieții indivizilor, conflictul s-a bucurat de o mare atenție din partea specialiștilor care le-au clasificat în funcție de diverse criterii. Dintre acestea, am amintit: efectele pe care le au față de cei implicați (*conflicte constructive sau funcționale* și *conflicte distructive sau disfuncționale*); nivelele la care apar (*conflicte intra-personale* și *conflicte inter-personale*; *intra-grupale* și *conflictele inter-grupale*); relațiile dintre părți (*conflicte simetrice* și *conflicte asimetrice*); perioada de timp pe parcursul căreia se desfășoară (*conflicte cu termen scurt* și *conflicte cu termen lung*); durata și evoluția conflictului (*spontane*, *acute* și *cronice*); în funcție de intensitatea stării conflictuale (*disconfortul*, *incidentul*, *neînțelegerea*, *tensiunea* și *criza*); forma (*conflicte latente* și *conflicte manifeste*); după criteriul câștigătorului (*conflicte de zona zero*, *conflicte de cooperare totală*, *conflicte mixte*); după cauzele care le generează (*conflicte generate de informații și date*, *conflicte de relaționare*, *conflicte generate de valori diferite*, *conflicte structurale sau de satisfacere a nevoilor* și *conflicte de interese*); după criteriul efortului alocat în vederea stingerii sau atenuării lor (*conflicte profunde* și *conflicte superficiale*).

Atunci când ne-am referit la cauzele generatoare ale conflictelor am avut în vedere multitudinea aspectelor care stau la baza nașterii conflictelor. Am făcut astfel o abordare teoretică a surselor conflictului, așa cum au fost acestea prezentate în literatura de specialitate. În acest sens, am considerat că se impune prezentarea teoriilor majore care stau la baza cauzelor conflictului: *teoria relațiilor comunitare* – potrivit căreia conflictul este cauzat de polarizare, neîncredere și ostilitatea dintre diferite grupuri din cadrul unei comunități, iar pentru îmbunătățirea relațiilor comunitare trebuie mai întâi îmbunătățită comunicarea și înțelegerea dintre grupurile aflate în conflict, dar și promovarea toleranței și a acceptării

¹⁴ Zeno Șuștac, Claudiu Ignat, 2008, op. cit., p. 16.

¹⁵ Ibidem, pp. 21-22.

diversității în cadrul comunității¹⁶; *teoria negocierii* – care privește negocierea „ca un mod de a trăi laolaltă al oamenilor, ca o cale a structurării relațiilor sociale pe un anumit sistem de valori”¹⁷ și care presupune acceptarea unor valori și norme de conduită comune de către actori; *teoria nevoilor umane* – potrivit căreia conflictul este cauzat de neîndeplinirea nevoilor umane, de frustrările psihice, fizice și sociale, iar în baza acesteia este necesară: asistarea părților care se află în conflict la a identifica și a împărtăși nevoile lor nesatisfăcute și la a genera opțiuni pentru satisfacerea acestora, dar și asistarea părților pentru a ajunge la o înțelegere care să vină în întâmpinarea nevoilor umane de bază ale tuturor părților implicate în conflict¹⁸; *teoria identității* – potrivit căreia conflictul este cauzat de sentimentul de amenințare a identității care este adesea înrădăcinat în traume ale trecutului, iar soluția o reprezintă facilitarea, prin intermediul dialogului, a identificării temerilor pe care părțile aflate în conflict le au, facilitarea construirii sentimentelor de empatie și de reconciliere, dar și facilitarea ajungerii la un acord care să recunoască nevoile identitare ale tuturor părților aflate în conflict¹⁹; *teoria neînțelegerii interculturale* – care insistă asupra necesității creșterii informării reciproce asupra aspectelor culturale ale părților implicate în conflict, diminuării impactului negativ creat de stereotipii și asupra consolidării comunicării interculturale²⁰, prin intermediul empatiei care s-a demonstrat că este un factor important al acesteia²¹; și *teoria transformării conflictului* – care militează pentru schimbarea structurilor și a cadrului care cauzează inegalitatea și in justiția (contextul economic); îmbunătățirea pe termen lung a relațiilor și a atitudinilor părților aflate în conflict; și dezvoltarea unor procese și sisteme care să promoveze justiția, pacea, reconcilierea și recunoașterea reciprocă²².

Evoluția în timp a analizei conflictului scoate la iveală o serie de posibilități de abordare a acestuia. Dintre acestea am amintit: *abordarea tradițională*, *abordarea prin prisma relațiilor umane*, *abordarea interacționistă*²³; *abordarea pluralistă sau comportamentală* și *abordare radicală*²⁴. S. Fisher enumeră anumite modalități de abordare a

¹⁶ Simon Fisher, *Working with conflict: Skills and Strategies for Action*, Palgrave Macmillan, New York, 2000, p. 7.

¹⁷ Liviu-Petru Zăpârțan, op. cit., pp. 11-12.

¹⁸ Simon Fisher, op. cit., p. 7.

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

²¹ Dreama G. Moon, *Critical Reflections on Culture and Critical Intercultural Communication*, în vol. *The Handbook of Critical Intercultural Communication*, Thomas K. Nakayama, Rona Tamiko Halualani (edit.), Wiley – Blackwell, Oxford, 2010, pp. 40-41.

²² Simon Fisher, op. cit., pp. 7-8.

²³ S. P. Robbins, *Organizational Behaviour*, Prentice Hall, New Delhi, 1994, p. 110.

²⁴ Daniel Barbu, Rezumat al Tezei de Doctorat cu titlul „Model de Diagnoză a conflictelor organizaționale”, Universitatea din București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, București, 2007, pp. 2-3; Zeno Șușțac, Claudiu Ignat, 2008, op. cit., pp. 18-19.

conflictului, care s-au impus în literatura de specialitate și care sunt adesea văzute ca etape ale procesului de abordare a conflictului, fiecare etapă incluzând-o pe cea precedentă. Este vorba despre: prevenirea, soluționarea, managementul, rezolvarea și transformarea conflictului²⁵. În ceea ce privește *uneltele de abordare a conflictului*, S. Fisher identifică unele dintre acestea, dintre care amintim: etapele conflictului; istoricul; harta conflictului; triunghiul atitudinii – comportament – context (ACC); straturile; arborele conflictului; analiza câmpului de forță; pilierii; piramida. Ordinea acestor elemente este flexibilă, în funcție de situația conflictuală la care se aplică. De asemenea, acestea pot fi combinate între ele. Autorul atrage însă atenția asupra faptului că uneltele prezentate de el nu sunt științifice, importanța acestora fiind dată de eficiența lor în practică²⁶.

Ultima parte a primului capitol a fost dedicată modelelor de rezolvare a conflictelor deoarece efectele conflictului pot fi reduse prin rezolvarea acestuia. Potrivit opiniei exprimate de R. Wandberg, rezolvarea conflictului este „un proces de reducere sau de calmare a conflictului pentru a preveni violența, (...) este o cale de construire sau de reconstruire a încrederii într-o relație”²⁷. Pentru a analiza procesul de rezolvare al conflictelor, ne-am aplecat asupra rolului pe care **teoria** îl are în acest sens. În încercarea de construire a unei teorii a conflictului, o problemă centrală o reprezintă înțelegerea naturii ambivalente a conflictului, a capacității sale de a genera soluții creative și nivele ridicate de integrare personală și colectivă, a capacității sale de a genera consecințe maligne atunci când devine violent²⁸. În zilele noastre, soluționarea conflictului este recunoscută ca fiind o temă legitimă și importantă din punct de vedere academic, care s-a concentrat în principal pe tehnicile și metodele specifice, la nivelul actorilor individuali, ai colectivităților mici sau mari și la nivel internațional. A. C. Tidwell este de părere însă că rezolvarea conflictului presupune o abordare matură, prin examinarea tuturor factorilor situaționali și contextuali care influențează rezolvarea²⁹.

Unii autori sunt de părere că tradiția rezolvării conflictului se află în trei domenii diferite: dezvoltarea organizațională și știința managementului; relațiile internaționale și mișcarea pentru pace; și rezolvarea alternativă a disputelor. Fiecare dintre acestea au

²⁵ Idem.

²⁶ Simon Fisher, op. cit., p. 18.

²⁷ Robert Wandberg, *Conflict Resolution: Communication, Cooperation, Compromise*, Capstone Press, Minnesota, 2001, p. 6.

²⁸ Sandra Cheldelin, Daniel Druckman, Larissa Fast, Kevin Clements, *Theory, Research, and Practice*, în vol. Sandra Cheldelin, Daniel Druckman, Larissa Fast (edit.), *Conflict: From Analysis to Intervention*, Continuum, London, 2003, pp. 10-11.

²⁹ Alan C. Tidwell, *Conflict Resolved? A Critical Assessment of Conflict Resolution*, Continuum, London, (2001, 2003) 2004, pp. 1-2.

influențat și au direcționat cursul rezolvării conflictului. Pe lângă cele trei amintite, există și alte surse de influențare a rezolvării conflictului, însă nu sunt la fel de importante precum cele menționate³⁰.

Capitolul doi, intitulat „Modalități de rezolvare a conflictelor” este structurat pe trei aspecte esențiale. În prima parte a acestuia ne-am referit la rezolvarea conflictelor de-a lungul timpului. De-a lungul istoriei conflictele dintre persoane au fost rezolvate pe diverse căi, prin implicarea comunității, a bisericii, a statului sau prin participarea exclusivă a persoanelor aflate în conflict. Fiecare perioadă istorică și fiecare popor a avut propriile metode de rezolvare a conflictelor raportat la valorile și credințele împărtășite la un moment dat.

Așa cum am arătat în cea de-a doua parte a acestui capitol, modalitățile de rezolvare a conflictelor se împart în două categorii esențiale: modalități tradiționale de rezolvare a conflictelor și modalități alternative de rezolvare a acestora. Modalitățile tradiționale de rezolvare a diferendelor s-au conturat de-a lungul timpului, ca urmare a evoluției societății, în raport de specificul perioadei în care au apărut. Spre deosebire de acestea, modalitățile alternative de rezolvare a diferendului s-au conturat ca o reacție la eficiența scăzută sau chiar la ineficiența celor dintâi. Actualmente, cele mai des întâlnite metode de rezolvare a conflictelor sunt cele tradiționale. În ciuda acestui aspect, dar și datorită unor motive care țin de eficientizare, de costuri și de avantaje suplimentare, s-a remarcat o intensificare a dorinței umane pentru recurgerea la rezolvarea conflictelor prin metode alternative. Aspectul comun al mijloacelor tradiționale de rezolvare a conflictelor care este impunerea unei soluții părților implicate în conflict, dar și elementul comun al mijloacelor alternative de rezolvare a acestora care este implicarea activă a părților în stingerea și chiar soluționarea conflictelor³¹.

Modalitățile tradiționale de rezolvare a conflictelor au fost definite ca fiind „acele mijloace de stingere a conflictelor, caracterizate prin impunerea de către o autoritate a unei soluții părților angrenate în conflict”. Modalitățile tradiționale de rezolvare a conflictelor sunt cunoscute și sub denumirea de modalități clasice de rezolvare a conflictelor sau de modalități autoritare de rezolvare a acestora. Dezavantajul acestor modalități clasice de rezolvare a conflictelor se concretizează în faptul că soluția este impusă părților implicate în conflict de către o terță persoană, părțile fiind lipsite de orice putere de decizie³². Cea mai cunoscută și

³⁰ Ibidem, p. 8.

³¹ Zeno Șuștac, Claudiu Ignat, 2008, op. cit., p. 51.

³² Ibidem, pp. 53- 54.

cea mai folosită modalitate tradițională de rezolvare a conflictelor între particulari o reprezintă instanța de judecată³³.

În literatura de specialitate au mai fost reperate și alte modalități tradiționale de rezolvare a conflictelor dintre care amintim: decizia unei autorități (cu excepția instanței de judecată) și impunerea cu forța a unei soluții. În ceea ce privește decizia impusă de o autoritate, aceasta a fost definită ca fiind „o metodă tradițională de rezolvare a conflictelor în care o terță parte intervine în conflict, având la bază propriile considerații ale autorității în numele căreia intervine și care nu ține cont de interesele părților, încercând să impună o soluție care este convenabilă în special pentru autoritatea pe care o reprezintă”. La rândul său, impunerea prin forță este „poziția” adoptată de către una dintre părțile implicate în conflict care încearcă „să îi impună celeilalte părți o modalitate de rezolvare a disputei, ținând cont doar de propriul interes”³⁴.

Istoria dreptului românesc ne arată că acesta s-a conturat abia la mijlocul secolului al XIX-lea după adoptarea legii cu privire la organizarea judecătorească. Aceasta conținea prevederi referitoare la judecătoriile de plasă, la tribunalele județene, la curțile de apel, la curțile cu juri și la Înalta Curte de Casație și Justiție. În urma activității de codificare întreprinsă de Al. I. Cuza (Codul civil, Codul penal, Codul de procedură civilă și penală), România a „intrat în rândul țărilor cu cea mai modernă legislație din Europa”. Acest aspect a avut influențe pozitive asupra teoriei și a practicii judiciare autohtone³⁵.

Sintagma „ADR” (Alternative Dispute Resolution) sau „rezolvarea alternativă a disputelor” s-a dezvoltat ca o reacție la ineficiența mijloacelor tradiționale de rezolvare a conflictelor și cuprinde procedurile și tehnicile de rezolvare amiabilă a conflictelor. Modalitățile alternative de rezolvare a conflictelor sunt multiple și pot fi coroborate pentru a asigura un succes deplin. Așa cum arată și Karl J. Mackie, termenul „ADR” a luat naștere ca un acronim pentru „modalitățile alternative de rezolvare a conflictelor”³⁶. Traducerea acestui termen în limba română s-a făcut sub diverse forme precum: rezoluția alternativă a disputelor, rezolvarea alternativă a disputelor, „sisteme alternative de soluționare a disputelor”³⁷, metode sau modalități alternative de soluționare a disputelor sau conflictelor. La nivel european, în cadrul Rețelei Judiciare Europene a Comisiei Europene, tehnicile de soluționare amiabilă a

³³ Ibidem, pp. 54-55.

³⁴ Ibidem, p. 55.

³⁵ Rapeanu Andreea, Istoria statului și a dreptului românesc, Ed. Universul Juridic, București, 2010, f.p.; Zeno Șuștac, Claudiu Ignat, 2008, op. cit., p. 57.

³⁶ Karl J. Mackie, Dispute resolution: the new wave, în vol. A Handbook of Dispute Resolution, ADR in action, Karl J. Mackie (edit.), Routledge, London, 1991, p. 1.

³⁷ Sergiu Vintilă, op. cit., f.p.

conflictelor poartă denumirea de „căi alternative de soluționare a litigiilor” (CASL). Indiferent de modalitatea de traducere a termenului „ADR” în limba română, ceea ce este esențial constă în faptul că acest concept desemnează „modalitățile alternative de soluționare a conflictelor”³⁸.

*Aceasta este și varianta la care ne-am oprit și în prezenta lucrare, dar și cu ocazia întocmirii unor lucrări precedente în domeniu*³⁹. În practica românească s-a mai conturat un acronim folosit pentru a desemna modalitățile alternative de soluționare a conflictelor, anume „RAD”, însă nu împărtășim considerentele care stau la baza folosirii acestuia, astfel încât prezenta lucrare face referire la modalitățile alternative de soluționare a conflictelor utilizând acronimul „ADR”⁴⁰.

În lucrarea „Modalități alternative de soluționare a conflictelor (ADR)” am definit ADR-ul ca reprezentând totalitatea metodelor „de soluționare voluntară a conflictelor, pe cale amiabilă, în care părțile (...) decid să își soluționeze divergențele prin implicarea directă în obținerea unei soluții reciproc agreeate, solide și durabile, având putere de decizie în soluționarea conflictului”. Conform acestei definiții, ADR-ul cuprinde toate metodele pașnice de stingere a conflictelor, în afara instanțelor, fiind o alternativă la căile judiciare de rezolvare a conflictelor care însă nu îngrădește, în nici un fel, accesul la justiție, mai ales în cazul în care își dovedesc neputința⁴¹.

Modalitățile alternative de soluționare a conflictelor sunt multiple și nu sunt noi, ci din contră, ele au o îndelungată istorie. Principalele modalități alternative de soluționare a conflictelor sunt: negocierea, medierea, concilierea, reconcilierea, bunele oficii. Ceea ce s-a constatat la analiza individuală a fiecăreia dintre aceste modalități a fost faptul că unele dintre ele le incumbă pe altele, dar și că fiecare dintre acestea au o existență de sine stătătoare.

Cea de-a treia parte a capitolului al II-lea a fost dedicată abordării teoretice a principalelor forme de ADR. **Negocierea** a fost prezentată ca fiind „mijlocul prin care persoanele gestionează divergențele și caută prin dialog, soluții care exprimă un acord reciproc”⁴². Liviu-Petru Zăpârțan arată că, „în vorbirea curentă, negocierea este folosită pentru a desemna un mod de a realiza raporturile dintre oameni prin discuții, prin schimb de opinii, idei, valori, deci altfel decât prin conflict și violență”⁴³. Negocierea își are „rădăcini

³⁸ Zeno Șuștac, Claudiu Ignat, 2008, op. cit., pp. 59-60.

³⁹ Idem; Claudiu Ignat, Zeno Șuștac, Cristi Danileț, Ghid de Mediere, Ed. Universitară, București, 2009; Zeno Șuștac, Claudiu Ignat, Ghid de Negociere, Ed. Universitară, București, 2010.

⁴⁰ Zeno Șuștac, Claudiu Ignat, 2008, op. cit., p. 60.

⁴¹ Ibidem, pp. 61-62.

⁴² R. Bourque, Chr. Thuderoz, Sociologie de la négociation, Ed. La Découverte, Paris, 2002, p. 4.

⁴³ Liviu-Petru Zăpârțan, Negocierile în viața social-politică, Ed. Eikon, Cluj-Napoca, 2007, p. 25.

naturale, biologice, în raporturile dintre subiecți” – aspect calificat ca fiind „un atribut exclusiv al oamenilor, (...) un fapt socio-uman prin excelență”⁴⁴ și se construiește „ca o activitate voluntară pentru părți, în măsura în care fiecare dorește ca, împreună cu celelalte, să schimbe starea de fapt a relațiilor lor reciproce, condusă de un proiect elaborat spiritual, care face ca în situația în care el nu se poate materializa orice actor să se retragă”⁴⁵. Datorită acestui motiv s-a considerat că înainte de a vorbi de oricare dintre mijloacele alternative de rezolvare a conflictelor trebuie să vorbim despre negociere. Aceasta pentru că, așa cum vom vedea, negocierea se regăsește în toate celelalte mijloace alternative amintite, fiind fie o tehnică folosită pentru ajungerea la o înțelegere reciproc acceptabilă pentru părți, fie o etapă a proceselor acestor mijloace alternative de rezolvare a diferendelor.

La rândul său, **medierea** a fost definită de bogata literatură de specialitate alocată acesteia în diverse forme. În lucrarea „Medierea în viața social-politică”, Diana-Ionela Ancheș a întocmit o clasificare a definițiilor date conceptului de mediere în funcție de cinci dintre cele mai importante criterii de identificare⁴⁶. Autoarea a constatat că medierea a fost definită prin prisma conceptului de negociere, prin prisma laturii creative a acesteia, prin prisma substanței sale, prin prisma ariei sale de extindere și prin prisma intervenției terțului. H. Genn, definește medierea prin raportare la cadrul legal, ca fiind „un proces voluntar, în care un mediator neutru, încearcă să ajute părțile în conflict să ajungă la o înțelegere care să fie acceptabilă pentru ambele părți și care să pună capăt conflictului înainte de a se ajunge în fața instanței de judecată”⁴⁷. În concordanță cu definițiile date medierii, până în acest moment, am considerat că aceasta poate fi definită ca „o procedură voluntară prin care o persoană specializată denumită mediator, ajută părțile unui conflict să transforme o dispută într-o înțelegere”, care „se poate iniția și în cazul în care există deja un proces pe rolul instanței, fiind compatibilă cu judecata”⁴⁸.

Am tratat arbitrajul ca fiind o modalitate tradițională de rezolvare a conflictelor. Arbitrajul „se desfășoară în condiții de participare voluntară a părților și implică impunerea de către arbitru a unei soluții”. Astfel, atunci când un conflict este soluționat pe calea arbitrajului, arbitrii sunt cei care „decid asupra modului de soluționare a conflictului” supus arbitrajului⁴⁹.

⁴⁴ Ibidem, pp. 9-10.

⁴⁵ M. Hiltrop, Sheila Udall, *Arta negocierii*, Ed. Teora, București, 1998, p. 14.

⁴⁶ Diana-Ionela Ancheș, *Medierea în viața social-politică*, Ed. Universitară, Bucurști, 2011, pp. 68-72.

⁴⁷ H. Genn, *Mediation in action – Resolving court disputes without trial*, Calouste Gulbenkian Foundation, London, 2000, p. 9.

⁴⁸ Zeno Șuștac, Claudiu Ignat, 2008, op. cit., p. 62.

⁴⁹ Ibidem, p. 63.

Acesta este unul dintre motivele pentru care, arbitrajul nu face parte din categoria mijloacelor alternative de soluționare a disputelor, ci este o formă tradițională de rezolvare a disputelor⁵⁰.

Concilierea este o formă de soluționare a conflictelor de sine stătătoare, în cadrul căreia terțul intervenient poartă numele de conciliator. În cadrul procedurii concilierii se urmărește realizarea acordului părților cu privire la stingerea unui conflict, dar spre deosebire de mediator, conciliatorul nu analizează conflictul, ci „doar încearcă să clarifice părților poziția fiecareia dintre ele, cu scopul restabilirii încrederii între părți, corectându-le percepțiile greșite și ajutându-i să ajungă la o justă înțelegere a motivelor generatoare de conflict”⁵¹. Ca formă a ADR-ului, concilierea este diferită de procedura concilierii prevăzută de Codul de Procedură Civilă. Potrivit prevederilor acestuia din urmă, procedura concilierii este o „procedură obligatorie instituită de legiuitorul român care doar împrumută numele modalității alternative de soluționare a conflictelor⁵². Ca și celelalte modalități alternative de soluționare a diferendelor, nici concilierea nu este o formă nouă, un reper important în domeniul concilierii reprezentându-l Serviciul American de Conciliere înființat încă din 1917⁵³.

Reconcilierea sau „restaurarea justiției” este considerat un termen „neînțeles și eluziv de care se abuzează în retorică și care este greu de atins în realitate”. Termenul de reconciliere are profunde semnificații teologice și politice. În acest context, reconcilierea a fost definită ca fiind „o experiență tangibilă a trăirii laolaltă în cadrul comunității⁵⁴. Reconcilierea a fost asociată cu teoria despre „armonia socială”, aceasta fiind modalitatea prin care rădăcinile conflictului dintre părți sunt definitiv eradicate, iar relațiile dintre părți reconstruite într-o formă îmbunătățită⁵⁵. Reconcilierea este un termen și o idee de sine stătătoare, dar în practică, pentru a da rezultate maxime, aceasta trebuie să fie asociată unei alte modalități de rezolvare a conflictelor, putând adesea deveni o tehnică a medierii sau chiar și a negocierii. Aceasta pentru că doar reconcilierea oferă o soluționare totală a conflictelor ajutând la reconstruirea relațiilor armonioase dintre părți.

În fine, **bunele oficii** sunt tot o formă de ADR care presupun folosirea căilor diplomatice pentru restabilirea legăturii dintre părți, invitarea acestora la diverse întâlniri, dar

⁵⁰ David Richbell, *Mediation of Construction Disputes*, Blackwell Publishing, Oxford, 2008, p. 24.

⁵¹ Anne Ward Platt, *Conciliation in Healthcare: Managing and Resolving Complaints and Conflict*, Radcliffe Publishing, Oxon, 2008, p. 6.

⁵² Zeno Șuștac, Claudiu Ignat, 2008, op. cit., pp. 63-64.

⁵³ Julie Greene, *Pure and Simple Politics: The American Federation of Labor and Political Activism, 1881-1917*, Cambridge Univ. Press, Cambridge, 2004, p. 245.

⁵⁴ John W. de Gruchy, *Reconciliation: Restoring Justice*, SCM Press, London, 2002, pp. 1-5; Robert Mornieu, *Reconciliation*, Orbis Books, New York, 2007.

⁵⁵ Mindie Lazarus-Black, *Everyday Harm: Domestic Violence, Court Rites, and Cultures of Reconciliation*, Univ. of Illinois Press, Illinois, 2007, p. 167,

și oferirea de sugestii pentru rezolvarea conflictului. În dreptul internațional public, bunele oficii pot include și supravegherea armistițiilor. Ca formă a ADR –ului, bunele oficii sunt adesea utilizate în disputele comerciale, însă ca modalități de rezolvare a conflictelor internaționale, atât bunele oficii, cât și medierea, concilierea și negocierea sunt considerate modalități tradiționale de rezolvare a acestora. Indiferent de cazul în care intervin, bunele oficii presupun cooperarea voluntară a părților cu un terț neutru, care în disputele internaționale poate fi un individ, o organizație internațională sau un stat care se oferă să asiste părțile în rezolvarea diferențelor dintre ele, prin intermediul negocierilor și care nu îndeplinește rol de arbitru în dispută⁵⁶.

Pe lângă formele de ADR amintite, trebuie să mai arătăm că acesta mai poate avea și alte forme nonconformiste: „**Online Dispute Resolution**” – consacrat sub acronimul „ODR” sau „e-ADR”; „**Med-Arb**”, „**Arb-Med**”, „**evaluarea preliminară neutră**” (EPN sau *Early Neutral Evaluation*), „**Dreptul colaborativ**”, **Ombudsman-ul**. Literatura străină dedicată ADR-ului mai menționează și alte forme hibride de rezolvare alternativă a disputelor, precum: facilitarea (care este și o tehnică folosită de formele deja amintite ale ADR-ului), desemnarea unui expert, mini procesul, Med – Rec, negocierea facilitată, judecata privată, etc. Unele dintre aceste forme hibride nu și-au găsit încă corespondentul în limba română: spre exemplu: *Settlement conferences* sau *Fact Findings*. Multitudinea acestor forme hibride vin să arate încă o dată nemulțumirile față de modalitățile tradiționale de rezolvare a conflictelor⁵⁷.

Capitolul final al lucrării este dedicat viitorului asupra căruia se concentrează formele ADR-ului prezentate în capitolul precedent, anume construirea unei culturi a păcii de la cel mai restrâns nivel – cel individual și până la cel mai larg – nivelul mondial. Construirea unei culturi a păcii presupune două aspecte esențiale. Pe de o parte, este nevoie de construirea unui tablou spiritual pozitiv asupra acesteia⁵⁸, iar pe de altă parte trebuie privit tabloul creat de realitate, adică predispoziția umană către violență, dar și capacitatea umană de a dezvolta medii pașnice⁵⁹. Rivera arăta, într-o cultură a păcii oamenii trebuie să aibă un comportament care să promoveze empatia și bunăstarea tuturor. Sigur că acest comportament trebuie sprijinit

⁵⁶ Amelia Porges, Dispute Settlement, în vol. Preferential Trade Agreement Policies for Development: A Handbook, Jean-Pierre Chauffour, Jean-Christophe Maur, The International Bank for Reconstruction and Development, Washington, 2011, p. 489.

⁵⁷ A se vedea Alternative Dispute Resolution in North Carolina: A New Civil Procedure, Jacqueline R. Claire (edit.), North Carolina Bar Foundation, North Carolina, 2003, pp. 199 și următ.; Susan D. Franck, Challenges Facing Investment Disputes: Reconsidering Dispute Resolution in International Investment Agreements, în vol. Appeals Mechanism in International Investment Disputes, Karl P. Sauvant (edit), Oxford Univ. Press, Oxford, 2008, pp. 143-179.

⁵⁸ F. Polak, The image of the future, E. Boulding (trad.), Jossey-Bass/Elsevier, San Francisco, 1972.

⁵⁹ Joseph de Rivera, Introduction, în vol. Handbook on Building Cultures of Peace, Joseph de Rivera (edit.), Springer, New York, 2009, p. 1.

prin crearea unui cadru instituțional adecvat care să se sprijine pe norme și valori specifice. O astfel de cultură ar oferi, potrivit opiniei exprimate de Boulding, securitate prin recunoașterea diversității și apreciere a identității umane prin toleranță⁶⁰.

În sprijinul construirii unei astfel de culturi a păcii a venit, printre altele, și inițiativa Națiunilor Unite. Ideea Națiunilor Unite de a construi o cultură a păcii pentru viitorul umanității a fost dezvoltată în cadrul Congresului Internațional UNESCO din 1989. După mai bine de 20 de ani de la această inițiativă, Uniunea Europeană, a primit la 10 decembrie 2012, Premiul Nobel pentru Pace la Oslo, Norvegia pentru eforturile și demersurile pe care le-a făcut în această direcție. Introducerea tematicii culturii păcii în prezenta lucrare este justificată, în opinia noastră de obiectivul major pe care ADR-ul și l-a propus: aplicarea cât mai amplă a mijloacelor pașnice alternative de rezolvare a conflictelor, iar acesta nu poate fi atins decât în contextul construirii unei culturi a păcii.

Sintagma „cultura păcii” a devenit fundamentul rezoluției adoptate de Adunarea Generală a Națiunilor Unite⁶¹ care o definește prin prisma valorilor, a atitudinilor și a comportamentelor care resping violența, previn conflictele prin soluționarea rădăcinilor acestora și care soluționează problemele prin dialog și negociere. Tot în cadrul acestei rezoluții s-a propus ideea că atât statele, cât și societatea civilă își pot reuni forțele pentru promovarea unei culturi a păcii prin promovarea a câtorva aspecte de bază ale acesteia: **educația** (mai ales în ceea ce privește soluționarea pașnică a diferendelor); **dezvoltarea susținută** (prin care trebuie să se înțeleagă eradicarea sărăciei, reducerea inegalităților, etc.); **drepturile omului; egalitatea între sexe; participarea democratică; înțelegerea, toleranța și solidaritatea umană; comunicarea și fluxul liber de informații; pacea și securitatea internațională**. Aceste aspecte sunt interdependente și complexe⁶² și au fost dezbătute în cea de-a doua parte a acestui capitol final.

În cea de-a treia parte a capitolului trei am considerat că se impun a fi făcute scurte referiri la concepțiile filosofice care s-au conturat în ceea ce privește pacea: „pacea ca sclavie sau supunere”, „pacea ca modus vivendi”, „pacea unei ordini drepte și liniștite” și „pacea pozitivă”⁶³. Dintre cei care s-au remarcat pentru contribuțiile lor în sensul construirii unei culturi a păcii i-am amintit pe Dante Alighieri, Pierre Dubois, Georges Podiebrad, Emeric

⁶⁰ Idem.

⁶¹ A/RES/52/13 - <http://www.culture-of-peace.info/history/introduction.html>

⁶² Joseph de Rivera, Introduction, op. cit., p. 2.

⁶³ Andrew Fiala, Pacifism, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2010 Edition)*, Edward N. Zalta (ed.), URL = <http://plato.stanford.edu/archives/fall2010/entries/pacifism/>

Cruce, abatele Saint Pierre. Pe larg ne-am referit la Grigorio López și la „sărutul de pace”⁶⁴, dar și la Immanuel Kant și la „pacea eternă”⁶⁵.

În fine, ultima parte a lucrării este dedicată analizării metodelor generale și speciale de construire a unei culturi a păcii. În categoria metodelor generale de construire a unei culturi a păcii sunt incluse: *acțiunile pașnice și încrederea; mijloacele de soluționare pașnică a conflictelor; dialogul deliberativ și justiția reparatorie*. Din categoria mijloacelor speciale fac parte: *transformările personale; pacea în familie; participarea la acțiunile comunității; reconcilierea – ca bază a unei culturi a păcii*⁶⁶.

Acțiunile pașnice promovează norme sociale care evită violențele. Acestea ajută la construirea încrederii dintre indivizi și grupuri și ajută la dispersarea puterii în cadrul societății, crescând încrederea grupurilor care ar putea fi excluse, contribuind la participarea democratică și la prețuirea comunicării dintre grupuri. Angajarea în acțiuni nonviolente promovează crearea unor instituții care răspund intereselor și nevoilor comunității, care reflectă norme de justiție socială și care întreprind acțiuni eficiente⁶⁷. *Încrederea* este o relație socială între indivizi, între indivizi și grupuri și între grupuri. Încrederea are la bază interacțiunile directe dintre aceștia. Prin intermediul interacțiunii se creează norme sociale care favorizează dialogul, cooperarea și reciprocitatea. Unii autori definesc încrederea ca fiind un concept „construit prin cumpătare, în etape, prin fapte, iar nu prin cuvinte și care este susținut prin deschidere în relațiile interpersonale”⁶⁸. Alți autori sunt de părere că „încrederea depinde de context”⁶⁹. În lucrarea sa, F. Fukuyama arăta că beneficiile încrederii precum cooperarea și capacitatea de a construi se nasc chiar din încredere, dar numai dacă este reciprocă⁷⁰. Din acest punct de vedere, se consideră că încrederea se află în strânsă legătură cu sintagma de „solidaritate organică” promovată de Durkheim. Aceasta pentru că actorii unei comunități depind de încredere pentru a supraviețui. Astfel, încrederea are o componentă funcțională și acționează ca element social de legătură între membrii societății, prin intermediul solidarității organice. Membrii unei comunități trebuie, în principiu, să adere la

⁶⁴ Kiril Petkov, *The Kiss of Peace, Ritual, Self, and Society in the High and Late Medieval West*, Vol. 17, Brill, Leiden, Boston, 2003, pp. 33-34.

⁶⁵ Charles Covell, *Kant and the Law of Peace : A Study in the Philosophy of International Law and International Relations*, Palgrave Macmillan, 1998, pp. 4-5.

⁶⁶ Joseph de Rivera (edit.), *Handbook on Building Cultures of Peace*, Springer, Worcester, 2009.

⁶⁷ M. Cromwell, W.B. Voegelé, *Nonviolent Action, Trust and Building a Culture of Peace*, în vol. *Handbook on Building Cultures of Peace*, Joseph de Rivera (edit.), Springer, Worcester, 2009, p. 231.

⁶⁸ J. Blasé, J. Blasé, *Empowering teachers*, Corwin Press, Thousand Oaks, 1994, p. 18.

⁶⁹ A. Seligman, *The problem of trust*, Princeton University Press, New York, 1997.

⁷⁰ Francis Fukuyama, *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*, Free Press, New York, 1995, p. 23.

normele și valorile promovate de solidaritatea organică⁷¹. În lipsa încrederii, oamenii trec la evaluarea costurilor relațiilor⁷².

Mijloacele de soluționare pașnică a conflictelor au fost analizate pe larg în capitolul al II-lea al prezentei lucrări. Programul de Analiză și Rezolvare a Conflictelor Internaționale (PICAR) și diverse alte inițiative în acest sens au creat grupuri de soluționare a conflictelor care promovează mijloacele pașnice de soluționare a acestora. PICAR s-a concentrat pe trei aspecte principale: evaluarea eficienței intervențiilor de soluționare a conflictelor și efectuarea de studii comparative a diverselor mijloace de soluționare pașnică a diferendelor; soluționarea propriu-zisă a conflictelor; și analizarea interferenței dintre eforturile de soluționare a conflictelor și activitățile destinate respectării drepturilor omului⁷³.

Spre deosebire de mijloacele alternative de soluționare a conflictelor care au rolul de a ajuta părțile unui conflict să încheie o înțelegere reciproc acceptabilă, dialogul are rolul de a construi o comunicare mai bună între părți, de a construi relații și de a ajuta la înțelegerea între persoane sau grupuri care sunt angajate într-o situație conflictuală sau care se află într-un impas. În astfel de cazuri, dialogul deliberativ poate fi folosit pentru a stabili bazele pentru soluțiile negociate sau mediate sau pentru dezvoltarea unei comunicări respectuoase. Dialogul deliberativ stă așadar la baza unei coexistențe sociale constructive. Dialogul deliberativ poate fi folosit atunci când comunicarea în care oamenii sunt angajați îi împiedică să își atingă obiectivele. Acestea sunt cazurile în care părțile se găsesc într-un impas, iar comunicarea dintre ele este nereproductivă. Efectul dialogului deliberativ depinde de implicarea și interesul părților. Numai așa dialogul deliberativ poate ajuta la construirea și la susținerea unei culturi a păcii prin generarea unei comunicări mai bune, prin generarea de înțelegere și de relații creând și menținând fundamentele coexistenței și ale unui sistem sustenabil de soluționare a conflictelor pe cale pașnică⁷⁴.

Problema justiției reparatorii se află în strânsă legătură cu procesul de construire a unei culturi a păcii deși aceasta reprezintă o latură a dreptului penal. Dreptul penal este instrumentul prin care statul își îndeplinește rolul central de înfăptuire a justiției⁷⁵. Sintagma de justiție reparatorie a fost definită de *Mediation UK* ca fiind „o abordare care se concentrează în jurul constatării prejudiciilor produse prin încălcarea legii și a găsirii

⁷¹ J. S. Coleman, *Foundations of social theory*, Harvard University Press, Cambridge, 1990; R. Hardin, *Trust and trustworthiness*, Russell Sage Foundation, New York, 2002.

⁷² F. Fukuyama, op. cit., 1995, p. 31.

⁷³ S. Nisenbaum, op. cit., 2009, p. 250.

⁷⁴ M. Chakraverti, *Deliberate Dialogue*, în vol. *Handbook on Building Cultures of Peace*, Joseph de Rivera (edit.), Springer, Worcester, 2009, pp. 259-270.

⁷⁵ H. Zehr, *Retributive justice, Restorative justice*, MCC U.S. Office of Criminal Justice Occasional Paper, Elkhart, Indiana, 1985.

modalităților potrivite de reparare a acestora”⁷⁶. Justiția reparatorie reprezintă „o provocare pentru stilul de viață al unei comunități, pentru felul în care aceasta răspunde conflictelor și problemelor de justiție și de injustiție socială”. Justiția reparatorie are potențialul de a influența toate domeniile vieții sociale⁷⁷.

Alături de metodele generale de construire a unei culturi a păcii, literatura de specialitate se referă și la unele metode speciale de construire a culturii păcii, destinate unor nivele speciale. Cultura păcii a fost definită ca fiind „un set particular de (...) valori, atitudini, tradiții, modele de comportament și stiluri de viață”⁷⁸. Această definiție a fost analizată de unii autori care și-au pus anumite întrebări referitoare la ce tip de *transformări personale* sunt necesare pentru construirea unei culturi a păcii; la motivul pentru care transformările personale sunt importante pentru construirea unei culturi a păcii; la existența unei eventuale universalități a valorilor, atitudinilor, comportamentelor și stilurilor de viață care stau la baza construirii unei culturi a păcii; dar și la metodele de eficientizare a acestora⁷⁹. Componenta fundamentală a oricărei culturi constă în concepția acesteia asupra naturii umane, dar și asupra modelului implicit sau explicit de personalitate. Numeroși autori au caracterizat modelele normative de personalitate caracteristice fazei globalizate a expansiunii capitaliste care sunt deosebit de relevante pentru crearea și consolidarea unei culturi a păcii. În acest sens, s-a afirmat că „concepția culturală și configurarea sinelui sunt realizate de economia și de politica specifică timpului”⁸⁰.

Famiiliile pot contribui la promovarea păcii, însă acestea pot să constituie un centru de dezvoltare al urii, al prejudecăților și al violenței. Violența și abuzurile sunt des întâlnite în viața multor familii din întreaga lume. Crearea unei culturi a păcii necesită consolidarea abilității familiilor de a interacționa de o manieră pașnică și de a preveni violența și abuzurile. Această consolidare se poate face de „sus în jos” prin luarea unor măsuri care să determine schimbarea normelor sociale sau de „jos în sus” prin reducerea conflictelor și creșterea cooperării, a negocierii și a toleranței în cadrul familiilor. Factorii contextuali precum stresul, resursele economice, calitatea vieții, vecinii, etc. influențează capacitatea familiei de punere în

⁷⁶ Mediation UK, 2006, <http://www.mediationuk.org.uk/>

⁷⁷ B. Toews, Restorative Justice and Prison Reform, în vol. Handbook on Building Cultures of Peace, Joseph de Rivera (edit.), Springer, Worcester, 2009, pp. 283-284.

⁷⁸ United Nations General Assembly, Declaration and Program of Action on a Culture of Peace, UN Res. A/RES/53/243, op. cit.

⁷⁹ A. Brenes, Personal Transformations Needed for Cultures of Peace, în vol. Handbook on Building Cultures of Peace, Joseph de Rivera (edit.), Springer, Worcester, 2009, p. 305.

⁸⁰ P. Cushman, Why the self is empty: Toward a historically situated psychology, în American Psychologist, 45(5), 1990, p. 599; A. Brenes, op. cit., 2009, p. 305.

aplicare a modalităților pașnice de rezolvare a conflictelor. Din această cauză familiile trebuie sprijinite în implementarea mijloacelor de creare și de susținere a unei culturi a păcii⁸¹.

Construirea păcii necesită participarea tuturor, inclusiv a celor săraci la găsirea de soluții pentru problemele care preocupă comunitatea, la îmbunătățirea capacității de management a resurselor și la procesul de diminuare a vulnerabilităților. Aceste obiective pot fi atinse prin angajarea tuturor în comunitate, dând glas preocupărilor comune și contribuind la creșterea capacității de participare la activitățile comunității. O modalitate de creștere a participării o reprezintă participarea rurală la procesul de luare a deciziilor și de management al comunității. De asemenea, este necesară acordarea unei atenții sporite vocii comunității, responsabilității față de membrii acestora, transparenței, eficienței și echității. Se consideră astfel că participarea rurală reprezintă o abordare bună a dezvoltării *participării la acțiunile comunității* și la schimbarea socială care poate contribui la construirea unei culturi a păcii⁸².

Una dintre cele mai importante provocări cu care se confruntă comunitatea internațională o reprezintă soluționarea pașnică a numeroaselor conflicte violente care au loc în zilele noastre. Provocarea se manifestă pe două nivele, așa cum arată Bar-Tal. În primul rând, aceasta se referă la managementul temporar al conflictelor care implică negociere, mediere sau alte mijloace de rezolvare pașnică a diferendelor și care cade în sarcina liderilor și a elitelor și care, în plus, necesită sprijin din partea populației. Cel de-al doilea nivel al provocării este mult mai adânc și îl reprezintă *reconcilierea*. Aceasta necesită schimbare socială împărtășită de membrii societății. Astfel, rădăcinile care alimentează conflictul trebuie să evolueze spre aspecte, idei și valori care pot servi ca bază de construire a unei culturi a păcii⁸³. Reconcilierea determină atât punerea bazelor soluționării conflictelor, cât și pregătirea membrilor societății pentru a trăi într-un context pașnic⁸⁴.

Reconcilierea este, prin natura sa, graduală, reciprocă și voluntară. Cerința fundamentală este ca bazele psihologice să penetreze mentalitatea socială astfel încât să fie împărtășite de către majoritatea membrilor societăților⁸⁵. Doar prin înfăptuirea acestor schimbări se poate garanta posibilitatea soluționării conflictelor, iar mai apoi, „solidificarea

⁸¹ Sandra T. Azar, Megan C. Goslin, Yuko Okado, Achieving Peace in the Family, în vol. Handbook on Building Cultures of Peace, Joseph de Rivera (edit.), Springer, Worcester, 2009, pp. 319-320.

⁸² Ibidem, p. 336.

⁸³ C. Geertz, The interpretation of cultures: Selected essays, Fontana Press, London, 1993.

⁸⁴ D. Bar-Tal, Reconciliation as a Foundation of Culture of Peace, în vol. Handbook on Building Cultures of Peace, Joseph de Rivera (edit.), Springer, Worcester, 2009, p. 363.

⁸⁵ K. Asmal, L. Asmal, R. S. Roberts, op. cit., 1997; D. Bar-Tal, From intractable conflict through conflict resolution to reconciliation: Psychological analysis, în Political Psychology, 21, 2000, pp. 351-365; J. P. Lederach, op. cit., 1997; E. Staub, Reconciliation after genocide, mass killing and intractable conflict: Understanding the roots of violence, psychological recovery, and steps toward a general theory, în Political Psychology, 27(6), 2006, pp. 867-894.

relațiilor pașnice dintre grupurile rivale – un fundament stabil care este înrădăcinat în psihicul oamenilor”. Inițierea unei asemenea schimbări depinde de factori precum nivelul de violență, resursele disponibile pentru susținerea unui conflict, gradul de sprijin pentru procesul de pace din partea oamenilor și a liderilor lor, de gradul de umanizare al adversarilor, dar și de sprijinul comunității internaționale⁸⁶.

⁸⁶ D. Bar-Tal, op. cit., pp. 365-366.