

Negociar entre culturas (Judeo-Cristiana y Árabe): doble diagnosis para construir la Paz

Negotiating between cultures (Judeo-Christian and Arabic):
dual diagnosis to build Peace

OSCAR DANIEL FRANCO CONFORTI
Universidad Oberta de Cataluña, España
franco@acuerdojusto.com

Abstract

The management of conflicts with a strong cultural component has a long tradition in peace studies. The current situation in Syria, exiled Muslims and not Muslims, Islam and the high immigration wave across Europe constitute a hot issue. There are national and international seminars, which under the title of intercultural mediation, pretend to sort these issues out, and also, we can see daily news concerning these topics. Hence, we can reflect for a moment and ask ourselves: what we are talking about when we talk about these issues?

We need to admit that the values in which Human rights are based on, though declared universal, are far from being immutable. I would like to assess whether the multiple and different situations that conflicts with a strong cultural component could generate are being analyzed properly. For that purpose, I will make use of a methodological analysis which starts with the theory of conflicts, continues with the analysis or mapping conflict and finishes with the design of intervention strategies. This article will show not only that the diagnosis being performed incorrectly, but also that the proposed intervention methodology is wrong.

Keywords: Negotiation, cultural conflict, interculturality, diagnosis, conflict mapping, design of intervention strategies.

Resumen

La gestión de los conflictos con alto componente cultural tiene una larga tradición en el campo de la Investigación para la paz. La actual situación de Siria, los exiliados musulmanes y no musulmanes, el Islam y la oleada de inmigración que registra Europa son temas de candente actualidad. Bajo el título de mediación intercultural se desarrollan seminarios nacionales e internacionales, y los medios periodísticos cubren noticias relacionadas con dicha temática. Cabe reflexionar un instante y preguntarse: «¿De qué se está hablando cuando se habla de todas estas cuestiones?»

Debemos admitir que los valores que sustentan los derechos humanos, aunque declarados universales, están muy lejos de ser considerados inmutables. Me propongo determinar si se están analizando correctamente las múltiples y diversas situaciones que los conflictos con alto componente cultural pueden suponer. Para ello utilizaré un análisis metodológico que, partiendo de la teoría de conflictos, encuentra su continuidad en el análisis o mapeo de conflictos, para culminar en el diseño de estrategias de intervención. Sospecho que ello dejará en evidencia que no sólo la

diagnosis se está realizando de forma incorrecta, sino que además la metodología de intervención que se propone es errónea.

Palabras clave: Negociación, conflicto cultural, interculturalidad, diagnosis, mapeo de conflictos, diseño de intervención.

1. Introducción

¿Qué se está planteando cuando se habla de la cuestión musulmana (Palestina, el Islam, los árabes, etc.)? Para responder al interrogante creo que deberíamos hablar de los términos en que se está estableciendo el debate en torno al conflicto intercultural.

Al decir «la cuestión musulmana» no se me escapa que es un tema tan complejo y delicado que, al menor desliz, se pueden herir sentimientos y despertar susceptibilidades. Asumo el riesgo, anticipando desde ya, mi ofrecimiento de disculpas si llegase a herir alguna susceptibilidad. Dicha indulgencia encuentra su razón de ser en que me rehusé a no escribir sobre el tema y con ello relegar «la cuestión» al olvido.

Ni la elección del título del artículo, cuya finalidad es alcanzar un nivel de impacto destacado, ni la elección de «la cuestión», cuyo objetivo es representar la idea de conflictos interculturales, ha resultado simple.

Mi intención es hablar de los conflictos culturales o interculturales entre las que se conocen como civilización occidental y civilización árabe. Intentaré no olvidar dos cosas muy importantes: a) que la civilización occidental no se agota en el mundo Judeo-Cristiano, y b) que la fibra más sensible en el mundo musulmán, y tal vez en el árabe todo, es Palestina.

La cultura árabe incluye, entre otras, a la religión musulmana, de igual modo incluye personas que hablan el idioma árabe (en alguna de sus múltiples variantes) y personas nacidas en países árabes. Intento explicar que el término árabe es complejo: por un lado, no se corresponde con un grupo étnico homogéneo, y por el otro, su definición ha variado con el paso del tiempo.

Tomaré la definición que mayor aceptación tiene en la actualidad y, al emplear el término árabe, lo haré en el sentido de visualizar a las personas que hablan el idioma árabe.

Queda claro que hablar de «la cuestión musulmana», propia de las cuestiones estrictamente religiosas, resulta contradictorio con la idea de conflicto cultural. Sin embargo, al utilizar el término musulmán al hablar de «la cuestión», lo que pretendo es reflejar lo que entiendo es una realidad. En mi opinión, a nivel del ciudadano de a pie, el término musulmán refleja los conflictos interculturales de mejor manera que el término árabe. La explicación de que esto sea así tal vez la podríamos encontrar en que, en esta parte del mundo, el islam es percibido como el aglutinante más poderoso del mundo árabe.

Finalmente, permítame el lector reiterar que el artículo se centra en los conflictos interculturales, culturales o inter-étnicos entre lo que se ha denominado la cultura occidental Judeo-Cristiana y la cultura Árabe.

2. Los conflictos

Entendiendo al conflicto como una relación social entre dos o más personas en la que cada una de ellas percibe que sus objetivos son total o parcialmente incompatibles con los del otro (Entelman, 2005), desde el punto de vista del observador podríamos establecer la siguiente clasificación:

2.1. Relacional

- Conflictos intrapersonales o intrapíscicos: dentro de esta noción se encuentran los conflictos que afectan a un individuo en particular, es decir, individualmente considerado.
- Conflictos interpersonales: dentro de este tipo de conflictos encontramos aquellos que surgen cuando dos individuos (individual o grupalmente considerados) compiten por un recurso, es decir, para satisfacer sus objetivos.
- Conflictos estructurales: los conflictos a los que se alude en este nivel se caracterizan porque los conflictos buscan transformar y/o modificar la estructura societaria en la que acontecen. Cuestionan el modelo social, económico, político y militar. El principal interés del observador está en las respuestas que las distintas estructuras sociales dan al conflicto.

La clasificación que antecede es perfectamente compatible con los niveles micro, meso, macro y mega que se emplean con mayor frecuencia en los estudios sobre la Paz (Galtung, 2010: 43-46).

Agruparé los niveles micro y meso por un lado, y de otro, los niveles macro y mega, sin perjuicio de las diferencias existentes entre ellos, pues a efectos pedagógicos, ello me permitiría tener dos posibles vías de discusión, representadas cada una de ellas a través de uno de los siguientes niveles del conflicto:

2.2. Niveles

- Ubicados en el plano intra-actor: encontramos los niveles micro, meso y mega, que aluden respectivamente al conflicto personal, doméstico y global.
- En el plano inter-actor: encontramos los niveles micro y macro que, respectivamente, aluden a los conflictos personal y doméstico.

En este nivel sugiero las siguientes lecturas: el artículo *El espacio y la sociedad* (Simmel, 1939); el libro *Las funciones del conflicto social* (Coser, 1961) y finalmente el libro *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva* (Weber, 1979).

- En el plano estructural: se encuentra la correspondencia con los niveles macro-mega.

Aquí las lecturas que me permito sugerir son las siguientes: *La República o el Estado* (Platón, 2008); *La ideología Alemana* (Marx y Engels, 1974); *Dialéctica de la Ilustración* (Adorno y Horkheimer, 2007); *Las clases sociales y su conflicto en las sociedad industrial* (Dahrendorf, 1957); *Theory of games and economic behavior* (von Neumann, y Morgenstern, 2004), y finalmente *Conflict resolution: theory, research and practice* (Schellenberg, 1996).

La distinción de niveles que acabo de formular es trascendental para poder comprender este tipo de conflicto, e insisto en el término comprender, porque no es lo mismo que entender el conflicto.

Normalmente, en una situación de conflicto, las partes perciben los significados en términos de blanco o negro, es decir, entienden aunque no comprenden los significados (por ejemplo, es posible entender la frase «esta noche sale el Sol» aunque no se comprenda su significado). El operador de conflictos debe comprender el conflicto, es decir, deberá hacer propio lo que entiende y actuar congruentemente con ello (el operador debe ser capaz de descubrir los matices y toda la variedad de grises que existan en esa situación de conflicto).

3. El conflicto intercultural

Estas dos dimensiones del conflicto no agotan, ni de lejos, las posibilidades de ir desmembrando conflictos en los niveles micro, macro y mega, ya que, evidentemente, no hay únicamente un sólo conflicto en cada uno de ellos.

A modo de ejemplo, Galtung dice:

We are exploring this at two levels: at the macro level Israel-Palestine between two nation, one also a state, the other a would-be a state and at the mega-level between a major part of Judeo-Christianity and Arab nationalism- Islam culture (Galtung, 2015b:11).

Creo conveniente comenzar aclarando el significado de algunos términos que se suelen dar por conocidos y en realidad generan mucha confusión (sobre estos cuatro conceptos puede ser muy productivo ver el Diccionario de la Real Academia Española).

- Árabe, es toda persona nacida en un país en el que se hable el idioma árabe.
- Musulmán, es una persona que cree en la religión del profeta Mahoma.

Queda claro que es incorrecta la identificación como sinónimos de los términos árabes y musulmán.

- Islámico, es todo aquello perteneciente o relativo al islam. Son islámicos los estados cuya mayoría de población profesa el islam, pudiendo o no aplicar la *sharía*.

- Islamista, por su parte, es todo aquel musulmán que lleva a la política la práctica del islam, pudiendo o no radicalizarse.

Si bien es cierto que en la religión islámica hay muy pocos dogmas, no menos cierto resulta que estos incluyen una filosofía de venganza que permite el uso de la violencia para tales fines (Khodja, 2015).

Desafortunadamente, cuando se habla del conflicto intercultural no se tienen en cuenta estos niveles (micro, meso, macro y mega), y en consecuencia no se logra comprender el mismo.

Mi afirmación anterior encuentra su fundamento en el hecho fáctico de que, lamentablemente, es habitual escuchar hablar y leer en prensa sobre mediación intercultural en referencia a los conflictos interpersonales (niveles micro y meso), pero no hay ninguna referencia a alguna forma de resolución de conflictos en relación con los conflictos estructurales (en los niveles macro y mega).

Ya he dicho que, en mi opinión, la mediación intercultural no existe (Conforti, 2015: 6-18), se está poniendo el foco de atención en los conflictos interpersonales (que la cultura islámica estaría ocasionando en la cultura cristiana) y, para empeorar las cosas, se habla de interculturalidad como si ésta fuera un ámbito específico y no una de las tantas posibles características o elementos de un conflicto sin reparar en que, incluso en el caso de una mediación de un conflicto con alta carga intercultural, estamos hablando de personas. Es una mediación entre personas más allá del componente cultural. Ello no significa que debamos desconocer las características particulares de las culturas de las personas inmersas en una situación de conflicto ni mucho menos, pero hacer prevalecer la cultura por sobre la condición humana, es, en mi opinión, un grave error.

El aporte específico que la Interculturalidad hace a la gestión de conflictos y la construcción de escenarios para la Paz debemos ubicarlo en el ámbito de la interacción entre personas o entidades culturalmente diferenciadas, éste es el deber ser de las relaciones interétnicas.

El choque de civilizaciones se puso en evidencia a través del conflicto Israel-Palestina, pero hay que tener muy en cuenta la tesis de Galtung «*Palestine is also part of something much bigger than itself: Arab nation with 500 years history of colonialism and imperialism, carried by Fatah in Palestine, possibly giving rise to a much bigger state, Arabia (not Saudi)*» (Galtung, 2015:19-20). La frase «*choque de civilizaciones*», de Arnold J. Toynbee, se popularizó y adquirió una dimensión totalmente diferente cuando Samuel P. Huntington publicó en 1993 el artículo «*The Clash of Civilizations?*», en la *Revista Foreign Affairs* (Huntington, 1993: 22-29), su repercusión fue tal que en 1996 motivó la publicación del libro *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order* (Huntington, 1996); sin embargo, aquí hay que hacer algunas aclaraciones para desmontar, al menos, dos tópicos:

- a. No es cierto que el conflicto esté enquistado. Los diversos procesos de paz que han existido a lo largo de la historia así lo demuestran.

Sobre el particular se pueden consultar los siguientes artículos en prensa digital: «*Cronología de más de dos décadas del proceso de paz palestino-israelí*» (Agencia EFE),

«Historia procesos de Paz», «Historia del proceso de Paz» (Millán, *et al*), y finalmente «Israel y Palestina, un proceso de paz ficticio» (Aitor Hernández Carr y Ferran Izquierdo Brichs, 2014).

- b. Tampoco resulta cierto que el conflicto no se pueda des-escalar. Sólo hace falta la decisión política de asumir un cese de las hostilidades.

Sobre el particular se pueden consultar los siguientes artículos de prensa digital: «Israel y palestinos aceptan “tregua duradera”» (Redacción BBC Mundo, 2014), «Palestinos e israelíes pactan un alto el fuego permanente en Gaza» (Agencias, 2014), «Israelíes y palestinos pactan cese al fuego en la Franja de Gaza» (El Universal, 2014).

Hay que preguntarse: ¿Estas características conllevan necesariamente un choque de civilizaciones? De acuerdo con Aroua

This thesis gained a renewed interest in the aftermath of 9/11. This thesis can be summarized by the idea that: ‘In the post-Cold War world the most important distinctions among peoples are not ideological, political, or economic. They are cultural’. It predicts that ‘conflict between groups within different civilizations will be more frequent, more sustained and more violent than conflicts between groups in the same civilization’ (Aroua, 2013: 121).

Algunas de las críticas que ha recibido la teoría del Choque de Civilizaciones guardan relación con tres aspectos centrales: a) el concepto Civilización, por el sentido abstracto con que lo ha utilizado el autor, que en el mejor de los casos asimila, de forma errónea, el concepto Civilización al concepto Cultura; b) el concepto Occidente, ya que éste gira siempre en derredor de Estados Unidos de Norteamérica y ocasionalmente (es decir, de forma conveniente a sus intereses) incluye a Europa; c) porque el autor no propone ninguna línea de actuación que permita prevenir, gestionar o resolver los conflictos del futuro tan apocalíptico que traza (Conforti, 2009: 7-16).

A la pregunta: ¿Estas características conllevan necesariamente un choque de civilizaciones?, ahora la respuesta parece obvia: Sí.

Y la justificación de la respuesta surge de forma rápida y simple, ya que desde Occidente se sostiene que en el Corán se autoriza el uso de la violencia como método de resolución de conflictos (Galtung, 2015b y Khodja, 2015).

Sin embargo, a la rápida justificación que se ha utilizado para afirmar la existencia del choque de civilizaciones, viene la siguiente respuesta: el uso de la violencia es para vengar la violencia ‘preventiva’ de la que somos víctimas.

Vale decir que, si no hubiera violencia preventiva, no habría venganza violenta. En particular se pueden ver los siguientes artículos y noticias de prensa digital: «Violencia en otros países por la guerra preventiva de Bush» en *El Universo* (Warschawski, 2006); «La guerra preventiva permanente de Israel» en *Viento Sur*. (Warschawski, 2006), y «The intifada of Jerusalem?» en *Alternativenews.org* (Warschawski, 2015).

Esto se convierte así en una especie de círculo vicioso. La remisión a la historia y a la búsqueda del primer acto de violencia está garantizada, sin embargo, no es indispensable

hallar ese minuto cero en el tiempo para aspirar a resolver el conflicto. Asumo que conocer el punto de partida y la historia del conflicto es esencial si lo que se quiere es buscar su resolución, sin embargo, en la metodología de trabajo que voy a proponer, el enfoque de historia que buscaremos o exploraremos será particular (esto lo desarrollaré más adelante) y, aunque pueda ser cierto que los países árabes se están radicalizando, mi intención no es buscar las causas o motivos que despertaron los movimientos integristas que podrían estar desembocando en esta radicalización.

Sin ignorar la historia del conflicto podemos aspirar a resolverlo, basta pensar que, hasta hace muy poco tiempo atrás, el diálogo del judaísmo, la compasión del cristianismo y la cooperación del islam, convivían armónicamente en los países del mundo árabe. Y entonces, la pregunta cae por su propio peso, ¿cómo lo hacían?, o aún más interesante, ¿cómo volvemos atrás?

Para adentrarnos en el debate de las dos dimensiones que adelantase, el primer paso a dar es el de establecer una definición de conflicto. Retomando y ampliando la definición que diera antes que ahora, definiré al conflicto como,

[...] una relación social de interdependencia entre dos o más actores, que incluso en coaliciones, orientan sus conductas en función del poder del que disponen para no reconocer al otro, no legitimar la pretensión de sus intereses y objetivos, los que percibidos (o no) como total o parcialmente incompatibles, pueden (o no) ser filtrados en conciencia a través de sus marcos de referencia y de sus emociones (Conforti, 2017: 67).

La definición practicada toma como puntos de partida las ideas de Entelman, quien proponía entender al conflicto como una relación social, es decir, el comportamiento recíproco de dos o más personas que orientan, comprenden y resuelven sus conductas teniendo en cuenta la de los otros para dar sentido a sus actos, en la que hay un enfrentamiento de objetivos o pretensiones incompatibles o percibidos como incompatibles entre sí (Entelman, 2005), y las de Galtung,

Nature-human-social-world Actor(s) Pursuing Incompatible Goals.
Actors+Goals+Incompatibility is the conflict formation. Pursuit is the conflict area of action, where the formation shows up (Galtung, 2010).

4. El debate en los niveles micro y meso: los conflictos interpersonales

Este tipo de conflictos se caracterizan por la interacción de los individuos considerados dentro de un grupo social o desde un punto de vista social, y que confrontan para satisfacer sus respectivos objetivos.

Los conflictos a los que aludo son culturales y se deberá verificar: por un lado, la incompatibilidad de objetivos, y por otro, la necesaria relación de interdependencia como requisito de satisfacción de dichos objetivos.

Para Galtung, los elementos constitutivos de los conflictos son cuatro: a) los actores (incluye su forma de organización y la conciencia del conflicto), b) sus metas (incluye sus valores e intereses), c) la incompatibilidad (conflicto actoral) y d) la finalidad (represiva o resolutive). Construye desde aquí una tipología de las tipologías de conflicto (Galtung, 2010: 43).

Calvo Soler, por su parte, sostiene que los conflictos tienen ocho elementos: a) los sujetos, b) los intereses y objetivos, c) el poder, d) la conciencia, e) los marcos de referencia, f) las emociones, g) las relaciones y h) las coaliciones (Calvo Soler, 2014: 22), a los que hay que sumar g) el reconocimiento (Conforti, 2017: 77-83).

Además, deberíamos tener presente que los conflictos tienen vida propia, es decir, son dinámicos, y por ello es que deberíamos incluir tres elementos más, a saber: a) la intensidad del conflicto, b) la dinámica de la interacción y c) las dimensiones del conflicto.

En los niveles micro y meso, al hablar de interculturalidad, se hace alusión a la interacción entre personas o grupos de personas de diferentes culturas.

Dichas relaciones se establecen bajo las premisas del respeto a la diversidad y el enriquecimiento mutuo. Así, la Interculturalidad tendrá por finalidad la integración y convivencia entre las diversas culturas y su desarrollo. Se basa en el respeto, el diálogo y la escucha mutua, el acceso equitativo y oportuno a la información pertinente, la búsqueda de la concertación y la sinergia, la generación de contextos de horizontalidad tanto para la comunicación como para la resolución de los conflictos que en dicho marco contextual se generan. (Conforti, 2015: 9).

Siempre que se sostenga que el concepto «interculturalidad» alude a la variedad y búsqueda de una convivencia pacífica, estable, con igualdad, no discriminación y reconocimiento de los elementos propios de las culturas minoritarias por parte de la cultura mayoritaria, se está reconociendo a la interculturalidad como fuente de enriquecimiento mutuo. Y tan cierto es que la diversidad cultural es una fuente de riqueza, como que lo desconocido (la cultura árabe, el Islam, etc.) puede generar cierta aprensión, rechazo o miedo. ¿Podría ser este miedo, entendido como la sensación de angustia que se produce ante la percepción de una amenaza (Levy, 1999: 15), el punto de partida de buena parte de los conflictos interculturales?

Tengo para mí, que buena parte de la ciudadanía Europa percibe a los miles de Sirios que escapan de su país como árabes, musulmanes e islamistas. Fundo mi punto de vista y opinión en el cierre de fronteras en países como Hungría, Croacia y las reacciones violentas de grupos de derecha y extrema derecha en Alemania, de las que lamentablemente, están dando cuenta, en los últimos días, los medios de comunicación de toda Europa.

Se podría concluir, respecto del ciudadano de a pie, que la mayor dificultad o desafío que plantean los conflictos interculturales está en lograr disociar entre la persona y el conflicto.

En esta línea de pensamiento, pasando ahora al nivel técnico, es decir, a las personas con alguna formación en resolución de conflictos, se puede decir que hay plena coinci-

dencia respecto, tanto de la indiscutible relevancia que, en una situación de conflicto, pueden tener las culturas de las personas inmersas en él, como de la ineludible necesidad del profundo y acabado conocimiento de dichas culturas por parte de los operadores de conflicto que vayan a intervenir en él. Aunque ello no conlleva, o no nos conduce necesariamente a la existencia de la denominada mediación intercultural.

En el caso de la mal llamada mediación intercultural, a la dificultad de intentar definir algo, utilizando en la definición en sí misma los mismos términos que se intentan definir, se le suma el consenso que genera el siguiente pensamiento lógico:

Premisa 1. La mediación de conflictos se desarrolla en ámbitos específicos, es decir, espacios delimitados y comprendidos dentro de un determinado contorno o perímetro (por ejemplo, ámbito escolar, ámbito familiar, ámbito de la psicología, ámbito del derecho, etc.).

Premisa 2. De acuerdo a la definición adoptada del concepto interculturalidad, éste es transversal a todos los ámbitos de la vida social.

Conclusión: Si es transversal, no puede configurar un ámbito en el sentido antes establecido. La transversalidad no constituye un ámbito.

Entre las consecuencias de no utilizar un lenguaje técnico correcto, es decir, de no llamar a las cosas por su nombre, nos encontramos con que la confusión queda servida también respecto de conceptos como: asimilación por segregación multicultural *vs.* integración cultural por pluriculturalismo.

Estamos hablando de personas, de la interacción entre personas o grupos de personas, por tanto el aporte específico que la Interculturalidad hace a la mediación de conflictos debemos ubicarlo en el ámbito de la interacción entre los sujetos o entidades culturalmente diferenciadas. Hablar de 'ámbito Intercultural' resulta incorrecto, es un oxímoron aparente puesto que aún pensando en el espacio ideal que podría quedar configurado por los problemas de las actividades que desarrollan las personas de culturas diferentes, no dejamos de hablar de Interacción entre personas (Conforti, 2015:11).

Seguramente con muy buena intención, algunos técnicos, como Julia Moreno Moreno (2014), caen en el error de afirmar la existencia de la «*mediación intercultural*», sosteniendo que ésta persigue o se centra en «*adecuar recursos*», sin tener en cuenta que ninguno de los modelos o escuelas de mediación de conflictos reconoce como objetivo o finalidad de un proceso de mediación la adecuación de recursos; ésta podría ser la finalidad de procesos como la inter-mediación, la intervención, la traducción e interpretación, la orientación, etc., pero lo que está claro es que no es mediación de conflictos.

No estoy diciendo que no se pueda aplicar la mediación de conflictos en los conflictos interculturales.

Lo que estoy diciendo es que, si como he sostenido antes, el aporte de la interculturalidad se lo atribuimos al ámbito de la interacción entre persona o grupos de personas

culturalmente diferenciados, entonces podríamos hablar de mediación en conflictos interculturales, pues en sentido restringido (Conforti, 2015: 13) el mediador trabajaría sobre el deber ser de las relaciones interétnicas, lo que equivale a decir que el mediador debería aplicar, por ejemplo, cualquiera de las variantes del modelo transformativo de mediación de conflictos.

Esta distinción semántica entre mediación intercultural, que sugiere un ámbito específico de intervención, y mediación en conflictos interculturales, que refleja el deber ser de las relaciones interpersonales, es muy relevante.

Hay que destacar que el campo de acción para el mediador queda notoriamente acotado por la finalidad de los modelos de mediación (en contraposición con la voluntad de las partes). De allí que la gran mayoría de especialistas en los conflictos interculturales hablemos de la figura del operador de conflictos, que puede utilizar, indistintamente, distintas metodologías, como podrían ser los procesos de participación ciudadana de generación de consenso o la negociación asistida por un tercero neutral, que aquí propongo.

Galtung, por ejemplo, propone el método *Transcend*. Una fórmula para alcanzar la paz que reconoce en la necesidad de trabajar cuatro pilares fundamentales: a) la equidad (cooperación), b) la empatía (armonía), c) el trauma (la conciliación), y d) los conflictos (solución de conflictos) (Galtung, 2015b).

En el libro *A theory of Peace*, Galtung expresa la fórmula en los siguientes términos:

$$\text{Peace} = \frac{\text{Equity} \times \text{Harmony}}{\text{Trauma} \times \text{Conflict}}$$

Para explicarla, desarrolla seis niveles en los que construir paz. Estos niveles son a) *Basic: Peace with nature*, b) *Micro: Inner peace with self across dilemmas*, c) *Meso: Social peace with other across fault-lines*, d) *Macro: World peace with abolition of the war system*, e) *Mega: Global peace with its discontents*, f) *Meta: Dialectics among levels for a solid peace* (Galtung, 2013: 184-227).

En mi caso, he propuesto el método *Apreciativo*. Una metodología de trabajo que genera un marco ideal para el cambio de las realidades de los participantes a través del reconocimiento y la re-creación de aspectos positivos de las personas y de sus interacciones (Conforti, 2009).

Se podría concluir, respecto de las personas con formación en resolución de conflictos (a los que he denominado técnicos), que, para ellos, en este nivel micro, la mayor dificultad o desafío que plantean los conflictos interculturales está en lograr disociar a la persona de la cultura.

5. El debate en los niveles macro y mega: los conflictos estructurales

Este tipo de conflictos se caracterizan porque buscan transformar y/o modificar la estructura societaria en la que acontecen.

Los conflictos a los que aludo en este nivel son culturales (como forma de cuestionar el modelo social), económicos, políticos y militares. Se estudian las respuestas que las distintas estructuras sociales dan al conflicto.

Es bastante común que los conflictos estructurales se vinculen a situaciones de segregación o pluralismo cultural. Técnicamente lo definiríamos como aquel conflicto derivado del cambio o alteración de las estructuras sociales, tanto de las normativas como de las fácticas.

Hay que insistir en la siguiente idea: en estos niveles de conflicto macro y mega, estamos hablando de cambio o alteración de los valores sociales o de las instituciones de una sociedad, lo que descarta cualquier idea de adecuación de recursos, asimilación cultural, multiculturalidad, acogida, segregación, etc.

El conflicto estructural, como ya he dicho, tiene por finalidad el cambio o alteración de los valores sociales o de las instituciones de una sociedad estructural, aunque de ello no se sigue, necesariamente, que estos conflictos estructurales repercutan en una sociedad más plural. Si nos detenemos un momento a pensar en la actual situación de los miles de Sirios que han llegado a Europa, cabe preguntarse: ¿Cómo operará (o no) ese cambio o alteración en estructuras como, por ejemplo, la escuela, el mercado laboral o la sanidad?

En estos niveles macro y mega, el tema de la cuestión musulmana agudiza uno de los inconvenientes que presenta, esto es, la diagnosis del conflicto, y es que:

- A la ciudadanía occidental se le escapa esta dimensión del conflicto (sea por desconocimiento de las otras culturas o sea por desconocimiento sobre los elementos que constituyen un conflicto, lo que es comprensible dado que no son especialistas en prevención, gestión y resolución de conflictos). Las reacciones ciudadanas de comprensión, solidaridad y ayuda se dan de bruces contra el desconcierto y rechazo cuando esas mismas personas musulmanas a las que les tendieron la mano plantean (en consonancia con el nivel macro) transformar y/o modificar estructuras sociales, como ser en educación.

Y digo que a la gente se le escapa esta dimensión del conflicto porque, por ejemplo, se ayuda a una adolescente musulmana que llega en patera (nivel micro) y cuando asiste al Instituto se le cuestiona el uso del velo o pañuelo (nivel macro). Además, hay que decir que estas situaciones de rechazo pueden llegar al extremo de generar la errónea creencia de que levantar fronteras puede ser la solución y/o aún más extremista pensar que se puede deshacer del problema eliminando al otro actor del conflicto. Pero lo cierto es que, en los conflictos culturales o interculturales, la experiencia demuestra que nunca ha sido posible exterminar al otro actor y que el uso de la violencia en el intento por hacerlo, no sólo no resolverá el problema, sino que generará más conflicto.

- Mientras que, en el nivel más técnico, otro de los errores comunes que repercute negativamente sobre las partes que ven frustradas una y otra vez sus expectativas de resolver el conflicto, es protagonizado por especialistas en conflictos interculturales que no advierten las diversas dimensiones del conflicto y sus diferentes niveles macro y mega, y,

en consecuencia, hacen una errónea prognosis y aplican metodologías, que de acuerdo a los estudios sobre las diversas teorías de conflicto (Conforti, 2016), no son viables en ésta dimensión del conflicto intercultural.

Desde el punto de vista filosófico de un operador de conflictos, me asaltan las siguientes preguntas: ¿Cómo afrontar la transformación social de modo tal de construir convivencia en escenarios sociales en los que compatibilicen diversidad y pluralismo? ¿Cómo garantizar la neutralidad del operador de conflictos?

La respuesta a ambas preguntas y preocupaciones podría despejarse en base a intereses compatibles desde los que se puedan co-construir valores.

Si durante el proceso de negociación (o de diálogo participativo, etc.) el tercero neutral explicase los puntos positivos en común, es decir, los valores, permitiría que las partes pudieran consensuar sus fuentes de legitimación: ¿Cómo?, en base a la tolerancia y el diálogo en un proceso generativo y apreciativo.

Entran aquí en juego dos palabras que son clave en todo este proceso, y son: Tolerancia y Diálogo. Sin embargo, hay que dejar en claro que tolerancia y diálogo constituyen un medio. No son un fin en sí mismos.

Respecto del término Tolerancia: hay que decir que aquí se presenta un nuevo desafío, y es que, filosóficamente hablando, la idea de tolerancia tiene dos caras, que al decir de John Gray, resultan incompatibles entre sí: a) en el primer enfoque filosófico de la tolerancia hay un ideal de convergencia de valores que justifica su existencia toda vez que ésta es un medio para alcanzar la verdad, es un instrumento de consenso racional que «soporta» la diversidad en la convicción de que esta está destinada a desaparecer; y, b) en este segundo enfoque filosófico hay un ideal de *modus vivendi*, la tolerancia se valora como una condición para la paz y los diversos modos de vida se aprecian como marcas de la diversidad de la buena vida (Gray, 2001).

Respecto del término Diálogo: no cabe duda que es la herramienta para sopesar, discutir y conciliar intereses, necesidades básicas, valores inconmensurables, etc., pero hay que dejar por sentado que ha de ser un diálogo en cuatro niveles, estos son: a) cultural -en el sentido de cuestionamiento del modelo social, en el que obviamente se incluyen y destacan el aspecto religioso y el jurídico-, b) económico, c) político y d) militar.

Un diálogo que evite el pensamiento fraccionario, aliente la escucha sin prejuicios y no trate de imponerse nada, sólo así las partes serán capaces de crear; así, el diálogo servirá para fomentar el sentimiento de comunidad (Bohm, 2012b:175). «El diálogo es algo más que una participación común en la que no estamos jugando contra los demás (como en la discusión) sino con ellos» (Bohm, 2012a: 30) [*como en la discusión -me pertenece-*]. El diálogo que se propone ha de servir para generar una comunidad colectiva inteligente superando la tendencia a caer presa de los bloqueos (incapacidad para cuestionar nuestras propias creencias, la forma de eludir las contradicciones más patentes, etc.).

Debemos aprender a dialogar en el sentido de comprender la relación existente entre el diálogo y el pensamiento (la propiocepción del pensamiento, para decirlo correctamente), aprender a lidiar con las creencias y también con las necesidades.

El proceso ha de generar un diálogo que

[...] influye sobre nuestros sentimientos y estados corporales y la forma en que afecta a los demás. El desarrollo de la capacidad de escuchar, observar y prestar atención al proceso real del pensamiento, al orden en que ocurre y advertir su incoherencia, es decir, aquellos puntos en los que no funciona adecuadamente, resulta de capital importancia. [...] En la medida en que hagamos esto, iremos descubriendo que ciertos tipos de pensamiento desempeñan un papel más importante que otros y que, de entre todos ellos, destaca la creencia en la necesidad (Bohm, 2012a: 49).

Lo que se puede tener casi por cierto es que los conflictos estructurales que están por llegar podrían derivar en una sociedad que estaría configurada sobre el ideal de un plano de igualdad entre todos sus integrantes, un único nivel en el que la organización de la justicia y sus funcionarios no respondería a criterios técnicos, sino más bien a normas éticas, políticas, religiosas o del sentido común, previamente consensuadas. Se promoverían así las decisiones inspiradas por visiones futuras de una sociedad mejor y a la cual se le atribuye la capacidad de transformar las relaciones sociales (Conforti, 2016: 78-88), se pasaría de la tolerancia al reconocimiento, y con ello a la co-construcción de una comunidad heterogénea que permitiría la integración e inclusión intercultural bi o pluri-direccional de forma *natural*.

6. Conclusión

El conflicto intercultural, que bajo el provocador nombre de *la cuestión musulmana* he analizado, me permite plantear algunas conclusiones desde, al menos, tres puntos de vista diferentes:

6.1. Desde la teoría de conflictos.

a. En relación con los niveles de conflicto:

- En los niveles micro y meso o interpersonal, los desafíos que nos plantean son:
 - Superar la dicotomía entre persona y conflicto, y,
 - Lograr que se comprenda el verdadero aporte de la interculturalidad y se pueda disociar a la persona de la cultura.
- En los niveles macro y mega o estructural, los desafíos que nos plantean son:
 - Generar conciencia de la posibilidad y/o necesidad de cambio de los valores sociales o institucionales que los conflictos provocan, y
 - Lograr que se comprenda el verdadero sentido de cambio, alteración y/o transformación de las estructuras sociales, tanto normativas como fácticas, que subyace en el trasfondo de estos conflictos.

Tabla 1. Tabla resumen desafíos en las visiones micro-meso o interpersonal y macro-mega o estructural del conflicto

Niveles Micro y Meso o Interpersonal	Niveles Macro y Mega o Estructural
Superar la dicotomía entre persona y conflicto.	Generar conciencia de la posibilidad y/o necesidad de cambio de los valores sociales o institucionales que los conflictos provocan.
Lograr que se comprenda el verdadero aporte de la interculturalidad y se pueda disociar a la persona de la cultura.	Lograr que se comprenda el verdadero sentido de cambio, alteración y/o transformación de las estructuras sociales, tanto normativas como fácticas, que subyace en el trasfondo de estos conflictos.

Fuente: Elaboración propia

b. Respecto del ciudadano de a pie, aún hay que hacer docencia para que:

- En los niveles micro y meso o interpersonal, el enfoque de la situación de conflicto sea el correcto y se conozcan los contenidos de las culturas no propias, trabajando así sobre el miedo a lo desconocido.
- En los niveles macro y mega o estructural, comprender que la situación de conflicto va mucho más allá de superar una emergencia puntual.
- En cuanto al operador de conflictos, también hay que hacer docencia en análisis de conflictos, mapeo, diseño de estrategias de intervención, en el conocimiento de las culturas con las que se va a trabajar:
 - Comprender que en niveles micro y meso se está trabajando con las relaciones interpersonales, y que ello es mucho más amplio que la cultura de las personas.
 - En niveles macro y mega o estructural, trabajar la gestión del conflicto desde la prevención. Ello, en cierta medida, implica anticiparse a las situaciones de cambio y transformación social que los conflictos estructurales conllevan, solo así podrá desempeñar su rol preventivo en materia de gestión de conflictos.

Tabla 2. Tabla resumen desafíos en el enfoque de la ciudadanía y del técnico del conflicto

	Niveles Micro y Meso o Interpersonales	Niveles Macro y Mega o Estructurales
Ciudadanía	Lograr que el enfoque de la situación de conflicto sea el correcto y se conozcan los contenidos de las culturas no propias, trabajando así sobre el miedo a lo desconocido.	Comprender que la situación de conflicto va mucho más allá de superar una emergencia puntual.
Técnicos	Comprender que en el nivel micro se está trabajando con las relaciones inter-personales y que ello es mucho más amplio que la cultura de las personas.	Trabajar la gestión del conflicto desde la prevención. Anticiparse a las situaciones de cambio y transformación social que los conflictos estructurales conllevan.

Fuente: Elaboración propia.

6.2. Desde el punto de vista del análisis o mapeo de conflictos

El operador de conflictos debería recoger la información necesaria para intentar superar la complejidad del conflicto.

Tabla 3. Análisis o mapeo de elementos existentes e información a recoger

Tipo de elemento (D -Dinámico-/ E -Estático-) e Información a determinar.
(D/E) Sujetos: ¿Quién está, quién no está y quién debería estar en ese conflicto?
(D/E) Coaliciones: ¿Qué coaliciones pueden generarse en el conflicto?
(D) Dimensiones del conflicto: ¿Cuál es la actitud de los actores? ¿Centran el conflicto en: ...?
(D/E) Aspecto relacional: ¿Qué relaciones sociales se pueden establecer? ¿Cómo se estructuran las relaciones sociales entre los actores?
(D) Intensidad del conflicto: ¿Cuál es el nivel de conducta conflictiva entre los actores?
(D/E) Emociones: ¿Qué emociones están presentes? ¿Tienen los actores conciencia de sus emociones y de cómo éstas pueden estar influyéndoles a nivel decisonal?
(D/E) Marcos de referencia: ¿Cuáles son los presupuestos, paradigmas o prejuicios de cada actor?
(D) Dinámica de la interacción: ¿Qué cambios de nivel pueden o condicionan las posibilidades y los métodos ADR a emplear?
(D/E) Conciencia del conflicto: ¿Hay reconocimiento del conflicto? ¿Se legitima a la otra parte? ¿Hay relación de interdependencia real?
(D/E) Poder e influencia: ¿Con qué recursos cuenta cada parte para alcanzar sus fines?
(D/E) Intereses objetivos y posiciones: ¿Qué quiere cada actor? ¿Cómo piensa conseguirlo? ¿Qué está ofreciendo?
(D/E) Reconocimiento: ¿Las partes se admiten reciprocamente como compañeros de interacción?

Fuente: Elaboración propia

6.3. Desde el punto de vista del diseño de estrategias de intervención

Tengo para mí, que la dimensión macro y mega o estructural adquiere especial relevancia. Tal vez porque a unos (los ciudadanos de a pie) se les escapa y a otros (los técnicos) les está costando mucho trabajo comprenderla acabadamente.

Ahora bien, como operador de conflictos, entiendo que, en primer lugar, cabe diseñar una estrategia a seguir, es decir, establecer los tipos de procedimientos que se podrían emplear en cada nivel de conflicto (esto lo haré a continuación en una tabla esquemática), y en segundo lugar, no puedo menos que señalar algunas ideas enfocadas a la gestión del conflicto.

Tabla 4. Diseño de estrategias de intervención: metodologías

	Metodología	Rol del operador
Niveles Micro y Meso: conflictos inter-personales (Ciudadanía)	Traducción, Interpretación, Orientación, Intervención, Negociación, Conciliación, Inter-mediación, Mediación de Conflictos, etc.	Traductor, Intérprete, Orientador, Interventor, Negociador, Conciliador, Intermediador, Mediador, etc.
Niveles Macro y Mega: conflictos estructurales (Estructuras sociales varias)	Procesos participativos (diálogos generativos, world-cafe, diálogos apreciativos, generación de consensos, conversaciones públicas, etc.).	Facilitador.

Fuente: Elaboración propia

6.4. Finalmente, en cuanto a algunas ideas enfocadas a la gestión de los conflictos

La primera pregunta que surge es: ¿Cuál podría ser el punto de partida?, y la respuesta, al menos para mí, es: los derechos humanos.

Aunque sobre el origen de los derechos humanos existe una extensa discusión de carácter histórico-humanista, entiendo que el contenido y dirección que he dado al artículo me alejan de la misma. Sin embargo, he de decir que, en mi opinión, fue la crisis política de la cristiandad europea tras la reforma protestante la que nos condujo a consagrar los derechos humanos; por ello es que resulta completamente lógico pensar que éstos son occidentales, y esto es relevante porque, en cierto modo, explica por qué otras sociedades no occidentales acuden a sus propios valores e intereses legítimos para desconocer (cuando no negar) los derechos humanos.

La condición humana es única y universal, y por ello es que hemos coincidido en la ONU en que los derechos humanos son universales. Aunque deberíamos ser conscientes y asumir, como punto de partida, que la percepción de los derechos humanos difiere porque está condicionada por los diversos entornos socio-culturales. Pensar que la visión individualista occidental de los derechos humanos no resulta irritante en un entorno socio-cultural con opciones y oportunidades de vida limitadas, es cerrar los ojos ante la evidencia y negar el conflicto.

Estas consideraciones nos pondrían en un punto de partida en el que todo se tendría que re-negociar, lo que podría ser una excelente oportunidad para, tal como he dicho antes que ahora, co-construir valores.

¿Cómo y de qué manera gestionar esos conflictos?

Tal vez, la tolerancia y los diálogos generativos-apreciativos, sobre derechos humanos y valores, puedan ser un buen punto de partida que conectaría los aspectos positivos de unos y otros.

Sin embargo, debemos admitir que los movimientos migratorios (forzados o dirigidos, según se quiera ver) van a generar una sociedad pluralista, en la que los valores que sustentan los derechos humanos estarán muy lejos de ser inmutables.

Y, concebidos así como elementos cambiantes, el propósito de los derechos humanos dejará de ser el de proyectar un único régimen político-económico de carácter universal, y pasará a asegurar la coexistencia de sociedades pluralistas que, con independencia de sus regímenes, siempre serán diferentes, pero no necesariamente incompatibles.

Esta sociedad plural que se estaría construyendo (o se debería estar construyendo) a nivel internacional no dependerá, únicamente, del consenso y co-construcción de valores para su éxito y subsistencia; lo que necesitará son instituciones comunes que sirvan como medio en donde puedan debatirse y negociarse (en el sentido más amplio de su expresión) los conflictos de intereses y valores interculturales que irán apareciendo.

Una vida en común no significa una sociedad unificada por valores comunes. Cuando nuestras concepciones sobre los derechos humanos divergen, también divergen nuestras concepciones sobre los derechos, pues éstos, como he dicho, mutan, evolucionan continuamente.

Una vida en común significa tener instituciones comunes que dispongan del escenario de resolución pacífica de conflictos en el que las partes puedan, por sí mismas, acordar qué valores mantener y cuales modificar.

Todos los modos de vida tienen valores positivos que hacen que valga la pena intentar llegar a una coexistencia pacífica (sino, no habría vida).

La experiencia internacional de los distintos organismos, como la ONU, demuestran que es factible co-construir.

La misma Unión Europea es un gran exponente de la idea que sostengo, aunque no menos cierto es que existen corrientes no Europeístas que siguen viendo y sosteniendo que la Unión Europea no es más que una unión económica y no política, social y cultural. El desarrollo de instituciones transnacionales, como el Consejo de Europa, ha traído como consecuencia que las identidades nacionales y regionales hayan dejado de ser mutuamente excluyentes.

Crear organismos e instituciones locales, regionales e internacionales como los de la Unión Europea, concebidas como un medio para el reconocimiento, podría ser la clave para desarrollar atributos e intereses compatibles entre sus diferentes modos de vida.

7. Referencias bibliográficas

- Adorno, Theodor W. y Horkheimer, Max (2007) *Dialéctica de la Ilustración*, Madrid, Akal.
- Aroua, Abbas (2013) *The Quest for Peace in the Islamic Tradition*, Oslo, Kolofon Press.
- Bohm, David (2012a) *Sobre el diálogo*, Barcelona, Kairós.
- Bohm, David (2012b) *Sobre la creatividad*, Barcelona, Kairós.
- Calvo Soler, Raúl (2014) *Mapeo de Conflictos. Técnica para la exploración de los conflictos*, Barcelona, Gedisa.

- Conforti, Oscar Daniel Franco (2009) Sociedades tolerantes: entre el choque y la alianza de civilizaciones, *Revista Crea*, nº 6, año 6, Universidad Católica de Temuco, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Escuela de Derecho, Chile, pp. 7-16.
- Conforti, Oscar Daniel Franco (2015) Mediación e interculturalidad, *Revista ADR News*, nº 1, Alicante, Acuerdo Justo, enero-junio, pp. 6-18.
- Conforti, Oscar Daniel Franco (2016) *Tutela Judicial Efectiva y Mediación de Conflictos en España*, Madrid, Tecnos.
- Conforti, Oscar Daniel Franco (2017) *Construcción de Paz. Diseño de intervención en conflictos*, Madrid, Dykinson.
- Coser, Lewis A. (1961) *Las funciones del conflicto social*, México, F.C.E.
- Dahrendorf, Ralf (1957) *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, Madrid, Ediciones Rialp, S.A.
- Entelman, Remo F. (2005) *Teoría de Conflictos: Hacia un nuevo paradigma*, Barcelona, Gedisa.
- Galtung, Johan (2010) *A Theory of Conflict. Overcoming direct violence*, Oslo, Kolofon Press.
- Galtung, Johan (2013) *A Theory of Peace: Building Direct Structural Cultural Peace*, Oslo, Kolofon Press.
- Galtung, Johan (2015a) *Clash of Civilizations?* Kuala Lumpur, Transcend University Press Popular, IIUM Press.
- Galtung, Johan (2015b) *Occidente e Islam*, Seminario de Septiembre del Centro Internacional e Solución de Conflictos AlfaDeltaPi (AΔΠ), Centro social playa Albir, l'Alfàs del Pi 11 a 13 de Septiembre.
- Gray, John (2001) *Las dos caras del liberalismo: una nueva interpretación de la tolerancia liberal*, Barcelona, Paidós.
- Huntington, Samuel P. (1993) The Clash of Civilizations? *Foreign Affairs*, Vol. 72(3), pp. 22-29.
- Huntington, Samuel P. (1996) *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*, New York, Simon-Schuster.
- Khodja, Bouziane (2015) *Occidente e Islam*. Seminario de Septiembre del Centro Internacional e Solución de Conflictos AlfaDeltaPi (AΔΠ), Centro social playa Albir, l'Alfàs del Pi 11 a 13 de Septiembre.
- Levy, Norberto (1999) *La sabiduría de las emociones*, Buenos Aires, Sudamericana.
- Marx, Karl y Engels, Federico (1974) *La ideología Alemana*, Barcelona, Grijalbo.
- Moreno Moreno, Julia (2014) La mediación en el ámbito de la inmigración y convivencia intercultural, *Acciones e investigaciones sociales*, nº 1, Extra, 2006, p. 24, en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2002296> [Consultado el 3 de marzo de 2014].
- Platón (2008) *La República o el Estado*, Madrid, Edaf.
- Schellenberg, James A. (1996) *Conflict resolution: theory, research and practice*, Albany, New York, State University of New York Press.

- Simmel, George (1939) El espacio y la sociedad, *Sociología. Estudios sobre las formas de socialización*, nº 11, pp. 643-740.
- von Neumann, John y Morgenstern, Oskar (2004) *Theory of games and economic behavior*, Sixtieth-Anniversary Edition, Oxfordshire, Princeton University Press.
- Weber, Max (1979) *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*, Vol. I, México, F.C.E.
- Warschawski, Michel (2006) Violencia en otros países por la guerra preventiva de Bush, en *El Universo*, en: <http://www.eluniverso.com/2006/09/10/0001/14/1FC636E7008242FE986A5CCA6D7AC416.html> [Consultado el 19 de septiembre de 2015].
- Warschawski, Michel (2006) La guerra preventiva permanente de Israel, en *Viento Sur*, en: http://www.vientosur.info/spip.php?page=imprimir_articulo&id_article=349 [Consultado el 19 de septiembre 2015].
- Warschawski, Michel (2015) The intifada of Jerusalem?, en *Alternativenews.org*, en: <http://www.alternativenews.org/english/index.php/news/1029-the-intifada-of-jerusalem> [Consultado el 19 de septiembre 2015].

7.1. Artículos periodísticos en Internet:

- «Cronología de más de dos décadas del proceso de paz palestino-israelí» (Agencia EFE) en <http://www.palestinalibre.org/articulo.php?a=46508> [Consultado el 19 de septiembre 2015].
- «Historia procesos de Paz» (Unidos por Israel) en <http://unidosxisrael.org/historia-procesos-de-paz/> [Consultado el 19 de septiembre 2015].
- «Historia del proceso del Paz» (Millán, S., *et al*) en <http://www.elmundo.es/internacional/oriente/proceso.html> [Consultado el 19 de septiembre 2015].
- «Israel y Palestina, un proceso de paz ficticio» (Aitor Hernández Carr y Ferran Izquierdo Brichs) en http://www.eldiario.es/zonacritica/Israel-Palestina-proceso-paz-ficticio_6_257984221.html [Consultado el 19 de septiembre 2015].
- «Israel y palestinos aceptan “tregua duradera”» (Redacción BBC Mundo) en http://www.bbc.com/mundo/ultimas_noticias/2014/08/140826_ultnot_israel_hamas_gaza_tregua_jgc [Consultado el 19 de septiembre 2015].
- «Palestinos e israelíes pactan un alto el fuego permanente en Gaza» (Agencias) en <http://www.lavanguardia.com/internacional/20140826/54414387159/palestinos-israelies-pactan-alto-fuego-permanente-gaza.html> [Consultado el 19 de septiembre 2015].
- «Israelíes y palestinos pactan cese al fuego en la Franja de Gaza» (El Universal) en <http://www.eluniversal.com/internacional/140826/israelies-y-palestinos-pactan-cese-al-fuego-en-la-franja-de-gaza> [Consultado el 19 de septiembre 2015].

PROCESO EDITORIAL • EDITORIAL PROCESS INFO

Recibido: 03/06/2016 Aceptado: 21/03/2017

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO • HOW TO CITE THIS PAPER

Conforti, Oscar Daniel Franco (2017) Negociar entre culturas (Judeo-Cristiana y Árabe): doble diagnosis para construir la Paz, *Revista de Paz y Conflictos*, Vol. 10(1), pp. 169-188.

SOBRE LOS AUTORES • ABOUT THE AUTHORS

Oscar Daniel Franco Conforti, Doctor en Derecho por la Universidad de Castilla La-Mancha (UCLM). Máster en Mediación y Orientación Familiar por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Profesor de Derecho en Técnicas de Expresión, Argumentación y Negociación de la Universidad Oberta de Cataluña (UOC). Director del Servicio de Mediación Social Comunitaria del Ayuntamiento de Alicante, España. Director de Acuerdo Justo®. Autor de libros y artículos relacionados con la comunicación, el diálogo, el liderazgo, la negociación y la mediación publicados en España, Argentina, Chile, Paraguay, Brasil, Portugal y USA.