



DIVERSITATEA CULTURALĂ ÎN PRACTICA RELAȚIILOR PUBLICE INTERNAȚIONALE

CULTURAL DIVERSITY IN THE PRACTICE OF INTERNATIONAL PUBLIC RELATIONS

DIVERSITÉ CULTURELLE DANS LA PRATIQUE DES RELATIONS PUBLIQUES INTERNATIONALES

Col.prof.univ.dr. Filofteia REPEZ*

Diversitatea culturală se referă la diferențele culturale care există între oameni și colectivități, ca entități multiple: tradiții, obiceiuri, modul de abordare a educației, modul de abordare a societății din perspectivă interculturală. Diversitatea culturală constituie, în opinia unor autori, esența practicării relațiilor publice internaționale.

Cei care practică astfel de relații publice trebuie să aibă o atitudine deschisă și tolerantă pentru gestionarea comunicării, care implică persoane din medii culturale diferite; în caz contrar, pot apărea situații conflictuale și tensiuni care ar compromite atingerea obiectivelor.

Prin demersul științific prezent, vom evidenția unele aspecte privind diversitatea culturală în inițiativele internaționale și regionale și faptul că aceasta constituie esența practicării relațiilor publice internaționale; de asemenea, vom evidenția și necesitatea respectării diversității culturale în teatrele de operații militare.

Cultural diversity refers to the cultural differences that exist between people and collectivities, as multiple entities: traditions, customs, how to approach education, how to approach society from an intercultural perspective. According to some authors, cultural diversity is the essence of practicing international public relations.

Those who practice such public relations must have an open and tolerant attitude for managing communication involving people from different cultural backgrounds; otherwise, conflict situations and tensions may arise which would compromise the achievement of the objectives.

Through the present scientific approach we will highlight some aspects regarding cultural diversity in international and regional initiatives and the fact that this is the essence of practicing international public relations; also, we will highlight the need to respect cultural diversity in the theaters of military operations.

La diversité culturelle concerne les différences culturelles des personnes et des communautés, en tant qu'entités multiples: traditions, coutumes, les approches de l'éducation, de la société d'un point de vue interculturel. Selon certains auteurs, la diversité culturelle est l'essence même de l'exercice des relations publiques internationales.

Ceux qui pratiquent de telles relations publiques doivent avoir une attitude ouverte et tolérante pour gérer la communication des personnes d'origine culturelle différente; sinon, il peut y avoir des situations de conflit et des tensions qui compromettraient l'accomplissement des objectifs.

On va mettre en évidence, par cette approche scientifique, certains aspects de la diversité culturelle présente dans les initiatives internationales et régionales, et le fait que cette diversité est l'essence même de l'exercice des relations publiques internationales; on va souligner également la nécessité de respecter la diversité culturelle dans les théâtres d'opérations militaires.

Cuvinte-cheie: diversitate culturală; diferențe culturale; inițiative; securitate; relații publice internaționale; comunicare; interacțiune.

Keywords: cultural diversity; cultural differences; initiatives; security; international public relations; communication; interaction.

Mots-clés: diversité culturelle; différences culturelles; initiatives; sécurité; relations publiques internationales; communication; interaction.

„Să ne îmbogățim reciproc din diversitatea noastră”.

Paul Valéry (scriitor francez, 1871-1945)

*Universitatea Națională de Apărare „Carol I”

e-mail: filofteiarepez@yahoo.com



Diversitatea culturală în inițiativele internaționale și regionale

Printre subiectele importante ale dezbaterilor internaționale și regionale se numără diversitatea culturală și importanța acesteia în modelarea lumii în care trăim.

O definiție largă a diversității culturale a fost formulată în cadrul primului summit cultural al organizației internaționale Orașe și Guverne Locale Unite (*United Cities and Local Governments – UCLG*), desfășurat în perioada 18 - 20 martie 2015: „Diversitatea culturală reprezintă principala moștenire a omenirii. Este produsul a mii de ani de istorie și fructul contribuțiilor colective ale tuturor popoarelor prin limbi, idei, tehnici, practici și creații. Diversitatea nu ar trebui să se refere doar la «celălalt»; aceasta are multiple dimensiuni și face parte din identitatea unică a fiecărei persoane. Diversitatea culturală permite redefinirea continuă a identităților și a diferențelor. Reprezintă o componentă esențială a armoniei sociale, cetățeniei și creării unei societăți pașnice”¹.

Un rol primordial în formularea, promovarea și punerea în aplicare a instrumentelor internaționale privind diversele fațete ale realității complexe încapsulate în termenul diversitate culturală îl deține Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură (UNESCO). Astfel, recunoașterea diversității culturale ca valoare a comunității internaționale a fost consacrată prin *Declarația universală privind diversitatea culturală*, adoptată de UNESCO, în noiembrie 2001², în articolele 1-4: „diversitatea culturală: patrimoniu comun al umanității; de la diversitatea culturală la pluralismul cultural; diversitatea culturală este un factor al dezvoltării; diversitatea presupune respectarea drepturilor omului”³.

În prezent, în cadrul UNESCO, există două abordări convergente privind diversitatea culturală. O primă abordare este pusă sub umbrela conceptului de „multiculturalism” și privește diversitatea culturală din interiorul unei anumite societăți, canalizându-și atenția pe aspecte diverse, precum: drepturile fundamentale ale omului, promovarea democrației culturale și egalitatea participării tuturor minorităților (etnice, de gen, lingvistice, rasiale, religioase, sexuale etc.).

A doua abordare vizează diversitatea culturală dintre diferite state, societăți și/sau culturi, fiind privită ca un principiu care ar trebui respectat în

schimburile de bunuri culturale și servicii dintre aceste state și/sau culturi⁴.

La inițiativa UNESCO, la 20 decembrie 2002, Adunarea Generală a ONU a decis, prin Rezoluția 57/249, proclamarea zilei de 21 mai drept *Ziua mondială pentru diversitate culturală, pentru dialog și dezvoltare*, respectiv o zi în care sunt promovate beneficiile diversității culturale și în care se reafirmă angajamentul de a construi o lume pașnică, bazată pe valorile înțelegerii reciproce și a dialogului intercultural.

Potrivit art. 2 alin. 1 din *Convenția asupra protecției și promovării diversității expresiilor culturale* (adoptată în cadrul Conferinței Generale a UNESCO, Paris, 2005), „diversitatea culturală poate fi protejată și promovată numai dacă sunt garantate drepturile omului și libertățile fundamentale, cum ar fi libertatea de exprimare, informare și comunicare, precum și abilitatea persoanelor de a alege expresiile culturale”⁵.

Raportul UNESCO „Investing in Cultural Diversity and Intercultural Dialogue”, din anul 2009⁶, apreciază diversitatea culturală ca fiind o preocupare cheie a acestui secol, datorită compoziției multiculturale a majorității țărilor. Potrivit acestui raport, sunt voci care susțin că globalizarea și liberalizarea pieței bunurilor și serviciilor vor duce la standardizarea culturală și vor consolida dezechilibrele existente între culturi; se alătură acestor voci oamenii de știință, care avertizează cu privire la amenințările la adresa mediului terestru, generate prin activitatea umană, trasând paralele între eroziunea biodiversității și dispariția modurilor de viață tradiționale, ca urmare a unei deficiențe de resurse și a răspândirii stilurilor de viață moderne.

Cu ocazia celui de-al treilea forum al Alianței Civilizațiilor, desfășurat la Rio de Janeiro, în perioada 27-29 mai 2010⁷, personalitățile invitate au evidențiat, în luările de cuvânt, importanța diversității culturale: toate culturile, civilizațiile și religiile contribuie la îmbogățirea omenirii; diferențele culturale au fost folosite pentru a crea frică și pentru a justifica invaziile și războaiele; diversitatea culturală a lumii reprezintă o bogăție și o cale către pacea planetei; civilizațiile, culturile și societățile trebuie să recunoască și să valorizeze diferențele culturale și să depășească frica de diversitate; promovarea diversității culturale ajută la accentuarea valorii indivizilor și culturilor din

care fac parte; promovarea diversității culturale trebuie încorporată ca un drept și ca principiu în strategiile de dezvoltare ale statelor; diversitatea culturală este un element transversal al celor trei piloni – economic, social, media –, necesari dezvoltării durabile.

Inițiative internaționale privind diversitatea culturală sunt completate de numeroase inițiative regionale. Exemplificăm, în acest sens: *Carta pentru renașterea culturală africană*, adoptată la Khartoum (Sudan), în ianuarie 2006, de statele membre ale Uniunii Africane⁸; *Rezoluția Parlamentului European, din 10 aprilie 2008, privind o agendă europeană pentru cultură într-o lume în curs de globalizare*⁹; *Carta albă privind dialogul intercultural*, intitulată „Să trăim împreună egali în demnitate”, adoptată de Consiliul Europei, în mai 2008¹⁰; *Declarația regională a Americii de Nord privind diversitatea bioculturală*, adoptată în mai 2019¹¹.

Diversitatea culturală – esența relațiilor publice internaționale

Printre problemele cu care se confruntă specialiștii în relații publice internaționale atunci când lucrează în altă țară decât în cea de origine, se numără diversitatea culturală și diferențele culturale. Astfel de relații sunt planificate și executate la nivel multinațional sau internațional.

În relațiile publice internaționale, cultura deține un rol important; practic, conceptele culturale, susțin Patricia A. Curtin și T. Kenn Gaither, fac diferența în practicarea relațiilor publice internaționale și sunt esența practicării relațiilor publice internaționale¹². Potrivit celor doi specialiști în domeniul relațiilor publice internaționale, „cultura reprezintă pragurile cu care trebuie să se confrunte relațiile publice, pentru a ajunge în situațiile comune din miezul relațiilor publice internaționale, fie că este vorba despre construirea imaginii naționale, de atragere a turiștilor, de stimulare a creșterii economice sau de temperare a neînțelegerilor cu grupurile sau națiunile rivale”¹³.

Cultura este percepută ca un element de identitate, care oferă un sentiment de apartenență și o modalitate de exprimare a valorilor; poate fi însă percepută și ca activitate economică prin intermediul sectoarelor culturale și creative. Fiecare cultură are specificul său și funcționează conform propriei dinamici interne, propriilor principii și legi

scrise sau nescrise; valorile apreciate într-un spațiu pot diferi foarte mult de la societate la societate, de la stat la stat¹⁴.

În practica relațiilor publice internaționale, cunoașterea conceptelor culturale ale unei țări, înțelegerea diferențelor culturale și acceptarea diversității culturale sunt esențiale și pot reprezenta diferența dintre un contact (personal, de grup, de organizație etc.), o discuție și o afacere reușite sau un eșec. Este de la sine înțeles că una dintre marile provocări ale prezentului este să acceptăm diferențele culturale dintre oameni și să înțelegem diversitatea culturală drept o necesitate în lumea noastră schimbătoare.

Reconcilierea culturală se poate realiza mai greu atunci când se consideră că propria cultură este superioară altor/altei culturi. Potrivit sondajelor realizate de Pew Research Center¹⁵, oamenii din întreaga lume și de toate vârstele sunt mândri de cultura lor, dar se menține percepția superiorității unei culturi față de altele (de exemplu, în Asia sentimentele de superioritate culturală sunt mult mai intense).

Înțelegerea diversității culturale, precum și acceptarea și respectarea diferențelor culturale sunt utile în înțelegerea modului în care oamenii privesc lumea și relațiile cu ceilalți, dar și a modului în care oamenii vorbesc despre ei, despre ceilalți sau despre ideile lor. Un exemplu relevant este detaliat de Gao Hongzhi, cercetător al rolului conceptelor culturale în relațiile de afaceri, care afirmă că, în relațiile de afaceri cu China, este important a se cunoaște conținutul următoarelor trei concepte: *guanxi*, *miànzi* și *renqing* – *guanxi* este un concept cultural adânc înrădăcinat în societatea rurală și se referă la grija față de celălalt, iar în domeniul afacerilor acest concept cultural constă mai întâi în construirea unei relații de încredere la nivel personal, urmat apoi de negocierea și încheierea contractelor; *miànzi* este conceptul cultural care face referire la poziția unei persoane în comunitate (organizație), cu alte cuvinte, potrivit culturii ierarhice chinezești, afacerile se fac la același nivel; *renqing* este un fel de monedă socială și se referă la schimbul de favoruri cu cealaltă parte sau părți implicate în afacere.

Pentru neozeelandezi, care sunt destul de individualiști, este o provocare să dezvolte relații cu o societate colectivistă precum China, unde relația este mai valoroasă decât afacerea¹⁶.



Alt exemplu este prezentat de Daniel David, potrivit căruia „românii au o cultură colectivistă, fără a fi însă un colectivism extrem/puternic. Valori, ca tradiția și conformismul care caracterizează o cultură colectivistă, vin la români din nevoia istorică de securitate”¹⁷.

Kevin L. Keenan aduce în atenția opiniei publice alt exemplu, în care susține că Egiptul are o cultură națională bogată și profundă, de care majoritatea subgrupurilor etnice și istorice sunt mândre și că cele două caracteristici care disting cel mai bine cultura egipteană sunt importanța familiei și rolul central al religiei¹⁸.

Procesul de comunicare cunoaște dificultăți nu numai în contextul desfășurării lui în cadrul aceleiași culturi, ci și, cu atât mai mult, când se desfășoară între persoane care au origine și cultură diferite.

Domeniul de interacțiune a relațiilor publice internaționale este vast, cuprinzând: domeniul organizațiilor internaționale, domeniul relațiilor interguvernamentale, domeniul tranzacțiilor economice transnațional și domeniul interacțiunilor dintre cetățenii diferitelor țări.

Sunt credințe și obiceiuri atât de înrădăcinate încât abordarea diversității culturale poate fi extrem de diferită de la o țară la alta, sau chiar de la o organizație (grup, companie) la alta.

Existența diversității culturale presupune și prezența unor bariere sau obstacole în calea realizării unei comunicări eficiente, în cadrul practicării acestor relații. Este bine de știut care pot fi acestea: traducerea sau interpretarea greșită a simbolurilor verbale; prezența unor norme și roluri comportamentale; existența unor credințe și valori diferite; lipsa de deschidere sau de sinceritate; diferențe de percepție; existența stereotipurilor, prejudecăților și etnocentrismului (convingerea privind superioritatea culturii proprii față de altele).

Nu putem omite faptul că „diversitatea culturilor umane se află înapoia noastră, în jurul nostru și în fața noastră”¹⁹.

În mediul de securitate actual, complex și dinamic, diversitatea culturală nu trebuie privită drept o provocare de securitate, ci un avantaj de care oamenii se pot bucura pentru exprimarea libertății și a identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase.

În practicarea relațiilor internaționale, este important să se aplice următoarele: încurajarea

și menținerea unei atmosfere de lucru adecvate creativității, conlucrării și exprimării libere a oamenilor; promovarea comunicării deschise în cadrul echipei prin stabilirea unor relații interpersonale, bazate pe empatie; promovarea unei atitudini pozitive și tolerante față de diferențele culturale; soluționarea posibilelor conflicte, generate de diversitatea culturală a membrilor grupului.

Respectarea diversității culturale în teatrele de operații militare

Dimensiunea culturală se află adesea în centrul proceselor de construire a păcii, fiind parte a problemei sau a soluției. Potrivit lui Michelle LeBaron, „cultura este o parte esențială a conflictelor și a rezolvării conflictelor. (...) Culturile sunt încorporate în fiecare conflict, deoarece conflictele apar în relațiile umane”²⁰.

Interesul pentru diversitatea culturală în conflict este direct legat de promovarea diversității culturale la nivel mondial, începând cu raportul UNESCO „Diversitatea noastră creatoare” (1995) și culminând cu adoptarea Convenției UNESCO privind promovarea și protecția diversității expresiei culturale (2005)²¹.

Teatrele de operații militare oferă posibilități de contacte interculturale multiple, pe fundalul cultural internațional din zona de acțiune, cu membrii unor culturi diferite, dar și cu membrii culturii țării-gază unde se desfășoară misiunea. Integrarea culturală deține un rol important în realizarea coeziunii și încrederii reciproce și contribuie la succesul misiunii militarilor.

Fiecare comunitate (grup etnic) are propriile valori morale, tradiții, cutume și reguli de conduită; fiecare persoană are valori, obiceiuri și conduite diferite de ale altor persoane cu care intră în contact și cu care comunică. Pentru militarii participanți la misiuni în afara teritoriului național, este importantă formarea unor abilități care să promoveze interculturalitatea în orice spațiu cultural și a competențelor de comunicare care să permită adaptarea la mediul operațional și la integrarea printre localnici.

De asemenea, pentru a înțelege specificul cultural al unei țări/zone/regiuni în care urmează a se executa misiunea, este important ca militarii să cunoască aspecte istorice, religioase, sociale, culturale etc., care pot fi obținute din cărți, reviste

sau site-uri de specialitate. Pregătirea militară anterioară deplasării în teatrul de operații oferă numeroase informații de relevanță despre localnici, despre diferențele și asemănările culturale.

Pentru exemplificare, redăm câteva aspecte considerate ofensatoare în comunicarea cu populația afgană: a adresa întrebări și a face observații cu privire la membrii de sex feminin din familie; a te adresa bătrânilor, mullahilor și altor persoane importante; afirmații peiorative, de genul „încăpățânat ca un măgar” sau „lucrează ca un cal”; acuzațiile de necinste, lașitate, corupție, lăcomie etc. (adevărate sau false), făcute, în special, în public; utilizarea unui limbaj obscen în abordarea populației afgane sau în prezența afganilor²².

În teatrele de operații militare, procesul de comunicare are loc nu numai între militari care provin din aceeași cultură sau din culturi diferite, ci și cu forțele locale, a căror implicare contribuie la îmbunătățirea rezultatelor misiunii. Prin urmare, este important să fie cunoscute diferențele culturale, să se dezvolte, de la primele întâlniri cu localnicii, relații bune, bazate pe onestitate și pe respect față de punctele lor forte și slabe²³.

Un aspect important în teatrele de operații este reprezentat de negocierea în context intercultural, întrucât pot apărea diverse situații, în care se impune negocierea înțelegerilor sau rezolvarea unor conflicte apărute între militari din aceeași unitate sau prin interacțiunea cu alți militari și civili aparținând unor culturi diferite. Membrii diferitelor culturi înțeleg negocierea în mod diferit: unele culturi pun accentul pe construirea unor relații pozitive între negociatori, alte culturi dau importanță rezultatului negocierii.

Un aspect important de menționat face referire la cultura militarilor, care este distinctă de viața civilă și de cultura organizațională nonmilitară și care permite militarilor să fie uniți și să acționeze în medii provocatoare.

În planificarea și desfășurarea operațiilor militare, trebuie luate în considerare următoarele aspecte: interacțiunea oamenilor cu mediul lor, relațiile economice, relațiile sociale, structurile politice și sistemele lor de credințe²⁴.

Dacă diversitatea culturală generează activități netolerante, ostile și agresive, care vizează o realitate culturală eterogenă, aceasta poate duce la forme extreme, de tipul conflictului armat. Războiul din Bosnia, din anii 1992-1995, a oferit unul dintre

cele mai dramatice și mai groaznice exemple de acest fel²⁵.

Respectul pentru diversitatea culturală este o condiție importantă pentru succesul misiunilor executate în teatrele de operații militare.

Concluzii

Fiecare cultură națională cuprinde o serie de elemente proprii (artefacte, norme, valori, ritualuri, ceremonii, eroi, povești etc.), folosite pentru a interacționa în interior și în exterior.

Recunoașterea și aplicarea respectului pentru diversitate culturală dau expresie principiului egalității și demnității umane și sunt un mod de promovare a coexistenței și interacțiunii în cadrul unei societăți. Diversitatea culturală are un rol important pentru creșterea economică, pentru o viață intelectuală, emoțională, morală și spirituală, dar și pentru bunul mers al relațiilor publice internaționale.

În contextul relațiilor publice internaționale, înțelegerea reciprocă a culturii este o necesitate pentru planificarea și materializarea activităților. Pentru desfășurarea acestor relații, diversitatea culturală consolidează relații dinamice și interactive între oameni și mediile acestora, cu efecte pozitive și negative asupra performanței echipei (companiei etc.) și asupra reușitei activităților.

Domeniul militar este unul dintre domeniile relațiilor publice internaționale. Numărul ridicat al misiunilor executate în afara țării natale a impus ca, în pregătirea militară, să se acorde importanță formării competențelor culturale, benefice militarilor în câștigarea încrederii populației locale, în demonstrarea respectului pentru obiceiurile locale și în îmbunătățirea interpretării interacțiunilor cu localnicii și cu trupele aliate.

Pe agenda multor organizații internaționale, regionale sau naționale și pentru practicarea relațiilor publice internaționale, diversitatea culturală constituie un subiect de interes.

NOTE:

1 *Culture 21. Agenda 21 pentru cultură*, 2015, p. 12, http://www.agenda21culture.net/sites/default/files/files/documents/multi/c21_015_ro_0.pdf, accesat la 18 decembrie 2019.

2 http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/5_Cultural_Diversity_EN.pdf, accesat la 4 decembrie 2019.

3 *Culture 21. Agenda 21 pentru cultură*, 2015, p. 12, <http://www.agenda21culture.net/sites/default/files/>



files/documents/multi/c21_015_ro_0.pdf, accesat la 18 decembrie 2019.

4 *Diversitatea culturală: o valoare a comunității internaționale?*, p. 8, https://www.hamangiu.ro/upload/cuprins_extras/protecia-diversitatii-culturale-in-dreptul-international-modelul-uniti-in-diversitate_extras.pdf, accesat la 14 decembrie 2019.

5 *** *Convenția asupra protecției și promovării diversității expresiilor culturale*, 20 octombrie 2005, Paris, publicată în Monitorul Oficial al României din 28 iunie 2006.

6 https://www.un.org/en/events/culturaldiversityday/pdf/Investing_in_cultural_diversity.pdf, accesat la 14 decembrie 2019.

7 <https://www.unaoc.org/wp-content/uploads/UNAOC-Rio-Forum-Report.pdf>, accesat la 10 octombrie 2019.

8 <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Dakar/pdf/CharterAfricanCulturalRenaissance.PDF>, accesat la 15 decembrie 2019.

9 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:247E:0032:0041:RO:PDF>, accesat la 15 decembrie 2019.

10 https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf, accesat la 15 decembrie 2019.

11 *Biocultural Diversity – the diversity of life in all its interdependent manifestations: biological, cultural, linguistic, and spiritual – is a fundamental component of environmental conservation, sustainable development, and decision-making at local, regional, and global scales*, <https://www.cbd.int/portals/culturaldiversity/docs/north-american-regional-declaration-on-biocultural-diversity-en.pdf>, accesat la 15 decembrie 2019.

12 Patricia A. Curtin și T. Kenn Gaither, *Relații publice internaționale. Negocierea culturii, a identității și a puterii*, Editura Curtea Veche, București, 2008, p. 29.

13 *Ibidem*, p. 29.

14 *Promovarea culturii europene*, p. 2, https://www.what-europe-does-for-me.eu/data/pdf/focus/focus17_ro.pdf, accesat la 12 decembrie 2019.

15 *Global Attitudes & Trends*, <https://www.pewresearch.org/global/>, accesat la 12 decembrie 2019.

16 Gao Hongzhi, *Chinese business values: Guanxi, mianzi, renqing*, 22 septembrie 2017, <https://www.asiamediacentre.org.nz/features/chinese-business-values-guanxi-mianzi-renqing/>, accesat la 11 octombrie 2019.

17 Daniel David, *Psihologia poporului român. Profilul psihologic al românilor într-o monografie cognitiv-experimentală*, Editura Polirom, Iași, 2015, p. 165.

18 Krishnamurthy Sriramesh, Dejan Ver'ci'c, *The Global Public Relations Handbook Theory, Research, and Practice*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Londra, 2003, pp. 188-189.

19 Claude Lévi-Strauss citat de Grigore Georgiu, *Filosofia culturii: cultură și comunicare*, Editura Comunicare.ro, București, 2004, p. 13.

20 Michelle LeBaron, *Culture and conflict*, iulie 2003, https://www.beyondintractability.org/essay/culture_conflict, accesat la 19 decembrie 2019.

21 *Cultural diversity in conflict and peace making in Africa Enhancing South Africa's contribution to conflict*

resolution, peace-making and peace-building in Africa, <http://www.hsrc.ac.za/research-outputs>, accesat la 19 decembrie 2019.

22 Colonel Vasile Marineanu, coordonator, *Dezvoltarea competențelor interculturale. Ghid pentru militarii români participanți la misiuni în afara teritoriului statului român*, Editura Centrului Tehnic-Editorial al Armatei, București, 2015, pp. 66-67.

23 *Ibidem*, pp. 71-72.

24 Allison Abbe, Stanley M. Halpin, *The Cultural Imperative for professional military education and leader development*, <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a514735.pdf>, accesat la 20 decembrie 2019.

25 Justyna Pilarska, "Cultural Diversity as a Source of Conflict in the Focus of Non-Governmental and International Organizations: Bosnian Case Study", *European Journal of Economics and Business Studies*, January-April 2016, Volume 2, Issue 1, p. 120, http://journals.euser.org/files/articles/ejes_jan_apr_16/Justyna.pdf, accesat la 20 decembrie 2019.

BIBLIOGRAFIE

*** *Convenția asupra protecției și promovării diversității expresiilor culturale*, 20 octombrie 2005, Paris, publicată în Monitorul Oficial al României, din 28 iunie 2006.

Curtin A. Patricia, Gaither T. Kenn, *Relații publice internaționale. Negocierea culturii, a identității și a puterii*, Editura Curtea Veche, București, 2008.

David Daniel, *Psihologia poporului român. Profilul psihologic al românilor într-o monografie cognitiv-experimentală*, Editura Polirom, Iași, 2015.

Georgiu Grigore, *Filosofia culturii: cultură și comunicare*, Editura Comunicare.ro, București, 2004.

Colonel Marineanu Vasile, coordonator, *Dezvoltarea competențelor interculturale. Ghid pentru militarii români participanți la misiuni în afara teritoriului statului român*, Editura Centrului Tehnic-Editorial al Armatei, București, 2015.

Krishnamurthy Sriramesh, Dejan Ver'ci'c, *The Global Public Relations Handbook Theory, Research, and Practice*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Londra, 2003.

Revista/Journal *ECONOMICA*, nr. 2 (84), 2013.

http://www.agenda21culture.net/sites/default/files/files/documents/multi/c21_015_ro_0.pdf

http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/5_Cultural_Diversity_EN.pdf

http://www.agenda21culture.net/sites/default/files/files/documents/multi/c21_015_ro_0.pdf



- https://www.hamangiu.ro/upload/cuprins_extras/protectia-diversitatii-culturale-in-dreptul-international-modelul-uniti-in-diversitate_extras.pdf
- https://www.un.org/en/events/culturaldiversityday/pdf/Investing_in_cultural_diversity.pdf
- <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Dakar/pdf/CharterAfricanCulturalRenaissance.PDF>
- <https://www.cbd.int/portals/culturaldiversity/docs/north-american-regional-declaration-on-biocultural-diversity-en.pdf>
- https://www.what-europe-does-for-me.eu/data/pdf/focus/focus17_ro.pdf
- <https://www.pewresearch.org/global/>
- <https://www.asiamediacentre.org.nz/features/chinese-business-values-guanxi-mianzi-renqing/>,
- https://www.academia.edu/3465873/THE_GLOBAL_PUBLICATION_RELATIONS_HANDBOOK_Theory_Research_and_Practice
- https://www.beyondintractability.org/essay/culture_conflict
- [www.hsrb.ac.za › research-outputs](http://www.hsrb.ac.za/research-outputs)
- <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a514735.pdf>
- http://journals.euser.org/files/articles/ejes_jan_apr_16/Justyna.pdf