

# **РАБОТА С КОНФЛИКТОМ**

Навыки и стратегии  
практической работы с конфликтом

 **ПОСВЯЩЕНИЕ**

Трехлетней Нуре и трехмесячной Джессике, которые очень помогли в подготовке этой книги. Пусть они и их поколение живут в мире.

# РАБОТА С КОНФЛИКТОМ

## Навыки и стратегии практической работы с конфликтом

◆ САЙМОН ФИШЕР ◆ ДЕКА ИБРАГИМ АБДИ

◆ ДЖАВЕД ЛУДИН ◆ РИЧАРД СМИТ

◆ СТИВ УИЛЛИАМС ◆ СУ УИЛЛИАМС



RESPONDING



TO CONFLICT

conciliation  
resources



**WORKING WITH CONFLICT: Skills and Strategies for Action**

Simon Flisher, Dekaha Ibrahim Abdi, Jawed Ludin, Richard Smith, Steve Williams, Sue Williams

was first published in 2000 by

Zed Books Ltd, 7 Cynthia Street, London N1 9JF, UK and

Room 400, 175 Fifth Avenue, New York, NY 10010, USA

in association with

Responding to Conflict, 1046 Bristol Road, Selly Oak, Birmingham B29 6LJ, UK

Copyright © Responding to Conflict, 2000

The moral rights of the authors of this work have been asserted by them  
in accordance with the Copyright, Designs and Patents Act, 1988.

All rights reserved.

**РАБОТА С КОНФЛИКТОМ: Навыки и стратегии практической работы с конфликтом**

Саймон Фишер, Дека Ибрагим Абди, Джавед Лудин, Ричард Смит, Стив Уллиамс, Су Уллиамс

© Перевод на русский язык: Конфликтологический Центр  
(Алматы, республика Казахстан), 2001

© Второе издание: Ресурсы Примирения (CR), 2005

Редакторы перевода: Лиана Кварчелия, Центр Гуманитарных Программ  
Елена Заводская, Сухумский Дом Юношества

Издатель: Кавказский институт мира, демократии и развития

Книга издана при содействии организации Ресурсы Примирения  
финансовая поддержка: Фонд Британского Правительства  
по Предотвращению Конфликтов (GCPP)

ISBN 1 85649 836 0 Hb

ISBN 1 85649 837 9 Pb

ISBN 9965 00 016 6

ISBN 99928 37 28 4

## **“ОТВЕТ НА КОНФЛИКТ”**



**“ОТВЕТ НА КОНФЛИКТ”** – международная некоммерческая организация, расположенная в Бирмингеме (Великобритания). Она предоставляет консультации, проводит межкультурные тренинги и оказывает долгосрочную поддержку людям, чья работа направлена на содействие миру, развитию, правам и гуманитарной помощи в обществах, затронутых насильственным конфликтом или находящимся под угрозой насильственного конфликта. “Ответ на Конфликт” работает на нескольких языках и с партнерами на разных уровнях, от местных жителей до правительственного и международного уровня. Организация специализируется как на развитии практической работы, так и на выработке политики, и ставит своей целью помочь создать условия для трансформации конфликтов и построения мира в тех регионах, которые в этом наиболее нуждаются.

Для получения дальнейшей информации об “Ответе на Конфликт”, пожалуйста, см. стр. 216, глава 10.

Responding To Conflict  
1046 Bristol Road  
Birmingham, B29 6LJ  
United Kingdom  
Tel.: +44 121 415 5641 Fax: +44 121 415 4119  
E-mail: [enquiries@respond.org](mailto:enquiries@respond.org) / Web-site: [www.respond.org](http://www.respond.org)  
UK registered charity No 1015906

## **“РЕСУРСЫ ПРИМИРЕНИЯ”**

**‘РЕСУРСЫ ПРИМИРЕНИЯ’ (РП)** служит международным ресурсом для местных организаций, занимающихся миротворчеством и выработкой инициатив в области разрешения конфликтов.

Наша главная цель состоит в том, чтобы поддерживать деятельность групп на местном, национальном или международном уровнях, направленную на предотвращение насилия или трансформацию вооруженных конфликтов в новые возможности для социального, политического и экономического развития на основе более справедливых отношений.

Наши задачи:

- Поддержка инновационных решений социальных, экономических и политических проблем, связанных с вооруженным конфликтом
- Обеспечение возможностей для диалога и улучшения отношений между сторонами в конфликте и внутри общества, на всех социальных уровнях, включая маргинализированные группы
- Работа с правительствами и другими лицами, принимающими решения, с целью влиять на их политику и направлять ее в сторону трансформации конфликтов, ограничивая их милитаризацию и включая эффективные механизмы общественного участия.
- Улучшение политики и практики миротворчества посредством изучения мирных процессов в разных регионах мира

Conciliation Resources  
173 Upper Street  
London N1 1RG  
United Kingdom  
Tel.: +44 20 7359 7728 Fax: +44 20 7359 4081  
E-mail: [cr@c-r.org](mailto:cr@c-r.org) / Website: [www.c-r.org](http://www.c-r.org)



# СОДЕРЖАНИЕ

Об авторах .....	13
Признательность.....	15
Предисловие.....	17

---

## **Часть I: Анализ.....21**

### **Глава 1 – Что такое конфликт**

#### **По направлению к концептуальной основе**

Понимание конфликта.....	23
Работа с конфликтом.....	25
Различные подходы: урегулировать, разрешать или трансформировать конфликт.....	27
Теории причин конфликтов.....	29
Насилие – это больше, чем просто поведение: оно также затрагивает контекст и установки.....	30
Насилие и ненасилие как способы привнесения изменений.....	33
Мир как процесс.....	34
Что такое построение мира?.....	36
С чего лучше всего начать?.....	37

### **Глава 2 – Методы анализа конфликта**

Введение.....	39
Что такое анализ конфликта?.....	39
Методы анализа конфликтных ситуаций.....	40
Стадии конфликта.....	41
Событийный ряд.....	43
Картография конфликта.....	44
Треугольник УПК.....	48
«Луковица».....	49
Дерево конфликта.....	52
Анализ силового поля.....	54
Опоры несправедливости.....	55
Пирамида.....	56
Что мы уже рассмотрели и куда направимся дальше.....	59

### **Глава 3 – Важные понятия**

Введение.....	61
Власть.....	62
Культура.....	66
Идентичность.....	70
Гендер.....	74
Права.....	77
Заключение.....	80

## **Часть II: Стратегия.....83**

### **Глава 4 – Разработка стратегий для работы с конфликтом**

Введение.....	85
Картина будущего: создание и обсуждение.....	88
Многоуровневые треугольники.....	89
Картография возможностей для позитивного вмешательства в конфликт.....	92
Таблица: идеи для работы с конфликтом.....	93
«Колесо».....	97
Помощь и конфликт.....	98
Картография воздействия программ развития и помощи на конфликт.....	101
Последовательность шагов в выработке стратегии.....	102

### **Глава 5 – Воздействие на формирование политики организации**

Введение.....	109
Как использовать данную главу.....	110
Дерево ценностей: чему мы привержены.....	111
Спектр стратегических возможностей.....	113
Памятка для НПО, работающих в зонах конфликта.....	113
Оценка организационных возможностей.....	114
Как помочь людям измениться.....	118

---

## **Часть III: Действие.....121**

### **Глава 6 – Прямое вмешательство в конфликт**

Введение.....	125
Ненасилие как подход к вмешательству в конфликт.....	126
Подготовка к вмешательству.....	127
Повышение информированности и мобилизация ради достижения изменений.....	130
Предупреждение.....	134
Сохранение присутствия.....	138
Помощь в достижении соглашения.....	145

### **Глава 7 – Работа с последствиями**

Введение.....	161
Послевоенная реконструкция: сочетание материальных и социальных аспектов.....	162
Психологическая реабилитация: как помочь людям справиться с прошлым.....	166
Социальная реабилитация: построение взаимоотношений.....	169
Заключение.....	177

### **Глава 8 – Работа с социальным устройством**

Введение.....	179
Образование в области мира и справедливости.....	180
Поощрение участия людей в принятии решений.....	186
Развитие оптимального управления.....	189

<b>Часть IV: Уроки</b> .....	197
<b>Глава 9 – Оценка</b>	
Введение.....	199
Оценка “Работы с конфликтом”.....	202
Сеть оценки.....	203
Оценка воздействия.....	205
Индикаторы.....	205
Важные вопросы в проведении оценки.....	208
<b>Глава 10 – ...И еще немного информации</b>	
Введение.....	211
Организации.....	211
Источники.....	217
<hr/>	
Индекс.....	227





## ОБ АВТОРАХ

**САЙМОН ФИШЕР** работает директором организации “Ответ на Конфликт” со времени ее основания в 1991г. Он реализовал целый ряд программ поддержки и обучения по трансформации конфликта во всем мире. Саймон родился в 1948г. и по профессии является учителем; работал в разных странах мира в сфере образования, развития и построения мира, включая Алжир, Соединенное Королевство, Конго (Заир), многие страны Центральной и Южной Африки и Южной Азии. Он с удовольствием пишет и, кроме всего прочего, является соавтором пособия для учителей. В настоящее время активно работает с партнерами на Балканах, в Казахстане, Афганистане и Западной Африке, и является членом Руководящего Комитета “Действия по Трансформации Конфликта”, международной сети практиков. В то же время он старается не забывать о своей личной жизни, являясь мужем и отцом четырех детей.

**ДЖАВЕД ЛУДИН** является координатором проектов по Афганистану в Британском Совете по Беженцам в Лондоне, где его работа включает взаимодействие с Британскими НПО, работающими в сфере предоставления гуманитарной помощи и развития Афганистана. В сфере развития и построения мира в общинах Джавед работает с 1994г., участвуя в проектах целого ряда местных и международных организаций в Афганистане и Пакистане. С 1996г. Джавед сотрудничает с «Ответом на Конфликт»; он работал ведущим на тренингах как в своем регионе, так и за его пределами. В настоящее время также учится в докторантуре Лондонского Университета по специальности «Политика и Социология».

**СУ УИЛЛИАМС** имеет многолетний опыт в работе по примирению и политическому посредничеству в различных странах, но больше всего в Уганде (в 1984-85гг. и 1990-91гг.) и Северной Ирландии (с 1987г. по настоящее время). До 1998г. она работала директором отдела политики и процессуальных навыков в организации «Ответ на Конфликт», а затем – директором отдела политики и оценки в организации INCORE (Инициатива по Разрешению Конфликтов и Этничности) при Университете Ольстера / Университете Объединенных Наций. В качестве консультанта она работала с группами, занимающимися разрешением конфликтов, во многих странах, включая Камбоджу, Гватемалу, Руанду, Бурунди, Конго и Кению. С 1987г. Су живет в Северной Ирландии.

**СТИВ УИЛЛИАМС** живет в Северной Ирландии и работает на полставки специальным консультантом «Ответа на Конфликт», проживая в Северной Ирландии. Он был основным фасилитатором на четырех курсах «Работы с Конфликтом», проводимых «Ответом на Конфликт» в 1997-99гг., включая 10-недельный курс в Южной Африке в конце 1997г. Стив сотрудничает с «Ответом на Конфликт» с 1994 года на должностях организатора курса, фасилитатора и директора по развитию навыков работы с конфликтом. За это время он работал с партнерами «Ответа на Конфликт» в Нигерии, Камбодже и Эфиопии, а также проводил тренинги и предоставлял консультации в Северной Ирландии. Ранее он

принимал участие в инициативах по расширенному посредничеству и консультациям в Уганде, Кении и Ботсване. Он также посещал Южную Африку, Ближний Восток, Фиджи, Новую Зеландию, Австралию и Шри Ланку, с целью сбора первичного материала для книги «Быть в середине, находясь у края: квакерский опыт неофициального политического посредничества» (Williams Sessions, York, England, 1994), соавтором которой он является вместе с Су Уиллиамс. Он родился в США в 1951г. и сейчас имеет двойное гражданство США и Соединенного Королевства.

**ДЕККА ИБРАХИМ АБДИ** работала в Ваджире на северо-востоке Кении в разных качествах: работником образования, работником по развитию общин и в сфере разрешения конфликтов. Она имеет значительный тренерский опыт и в 1997г. работала в проекте «Управление Ресурсами на Засушливых Территориях», финансируемом Всемирным Банком и выполняемом офисом президента Кении. Декка сотрудничала с «Коалицией за Мир в Африке» (СОРА) в ЮАР (1997г.) и с «Ответом на Конфликт» (1995г. и 1997г.). Она работает координатором «Ответов на Конфликт» по тренингам и обучению, и ведущим тренером курса «Работа с Конфликтом». Декка является опытным посредником в общинных конфликтах, особенно среди скотоводческих общин на севере Кении. Она является основателем и участником нескольких мирных инициатив в районе Ваджир и соседних районах северной Кении. Декка внесла значительный вклад в развитие общины кочевников, особенно в развитие образовательной системы, где она разработала и внедрила концепцию «передвижной школы».

**РИЧАРД СМИТ** являлся международным стипендиатом «Ответов на Конфликт» с апреля 1999г. по август 2000г. За этот период он прошел обширное обучение в рамках курсов «Работа с конфликтом» и «Развитие стратегии и практики», а также участвовал в различных консультациях «Ответов на Конфликт» в Судане и Шри Ланке. Первоначальный опыт работы он накопил в ЮАР, где являлся активистом борьбы против апартеида, а в дальнейшем – участником процесса реконструкции и примирения. Ричард работал в Независимой Избирательной Комиссии и Комиссии по Установлению Истины и Примирению в ЮАР, а также на общинном уровне с Программой по реконструкции и развитию в регионе Южного Мыса. Имеет образование в сфере развития и обучения взрослой аудитории, активно работал в Эфиопии, Судане, Сомалиленде и Эритрее. Ричард является членом «Коалиции за мир в Африке» и участвует в Руководящем Комитете «Акции за Трансформацию Конфликта», сети практиков во всем мире.



## ПРИЗНАТЕЛЬНОСТЬ

**ЭТА КНИГА ЯВЛЯЕТСЯ РЕЗУЛЬТАТОМ РАБОТЫ МНОГИХ ПРАКТИКОВ** и фасилитаторов со всего мира, работающих на разных языках и в разных условиях. Страницы книги отражают их непрерывную работу, и если кому-то нужно высказать признательность, она должна быть обращена прежде всего к ним и ко всем, с кем они работают.

**«РАБОТА С КОНФЛИКТОМ» ОБРАЩЕНА К ТОЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**, где принято свободно обмениваться идеями и методологическими разработками, и где их свободно адаптируют к потребностям практиков. «Ответ на Конфликт» всегда принимал активное участие в данном процессе. Мы постоянно заимствуем и адаптируем их, предлагаем новые идеи и приемы и делимся ими. Это существенно расширяет нашу общую способность творчески подходить к конфликту. Однако иногда можно не обратить внимание на то, откуда пришла та или иная идея, и следовательно, не упомянуть ее автора там, где это необходимо. Везде где возможно, мы выражали благодарность тем, на чью работу ссылались. Там, где мы этого не сделали, просим извинить нас и указать на это, чтобы дальнейшие издания были более полными.

**В ЧАСТНОСТИ, РАБОТЫ И ИДЕИ НЕКОТОРЫХ ЛЮДЕЙ** были жизненно важными для становления и развития организации «Ответ на Конфликт»: среди них Джон Пол Ледерах, Крис Митчелл, Мари Фитцдафф, Адам Керл, Пауло Фрейре, Салли Тиммель и Энн Хоуп.

**КРИС БАРБЕР СТОЯЛ У ИСТОКОВ ПОЯВЛЕНИЯ** «Ответа на Конфликт» и с большой мудростью и самоотверженностью возглавлял совет попечителей в первые годы существования организации. Вэл Фергюсон унаследовала эту роль от Криса и является таким же преданным и энергичным председателем Попечительского Совета. Вместе с другими попечителями и членами Группы Консультантов они помогли создать атмосферу, необходимую для развития организации. Николас и Бивис Джилетт оказывали неоценимую поддержку в самые ранние и неопределенные моменты существования организации.

**ОТДЕЛЬНУЮ БЛАГОДАРНОСТЬ ЗАСЛУЖИЛА** Джудит Пардж. Джудит является со-основателем «Ответа на Конфликт» и всеми ценимой коллегой. Она помогла концептуализировать и оформить подходы к решению проблем, на которых основывается «Ответ на конфликт», еще на стадии их разработки. Неизмерим ее вклад в написание данной книги: иногда непосредственный, когда она помогала разрабатывать и корректировать некоторые подходы и объяснения, иногда косвенный. Своей творческой направленностью она воздействовала на ориентиры всей организации. Мы благодарим ее и желаем ей всего наилучшего в ее нынешней работе.

**МЫ ТАКЖЕ БЛАГОДАРНЫ ПОЛУ КЛИФФОРДУ**, который работает во многих странах от имени «Ответа на Конфликт» и делится с другими своими знаниями и новыми идеями, особенно в сфере переговоров и посредничества.

**СПАСИБО НАШИМ СПОНСОРАМ**, особенно Joseph Rowntree Charitable Trust, Polden Puckham Foundation, Edward Cadbury Charitable Trust, и Southall Trust за их щедрую и последовательную поддержку. Благодарим также Правительство Нидерландов и Фонд Аллена Лейна (Allen Lane Foundation) за финансирование работы над книгой, ее издания и распространения.

**ВО ВРЕМЯ СОСТАВЛЕНИЯ КНИГИ** несколько человек оказали нам неоценимую помощь: Бриджет Уокер помогала править значительную часть третьей и девятой глав, а также часто поднимала вопросы гендера и прав человека. Мэри Лу Левитт реструктурировала шестую главу и заставила нас задуматься над активным ненасилием как отдельным подходе. Обе они читали и комментировали всю рукопись, как и Рут Масгрейв, Донна Копналл, Розмари Такер, Шомари Валингамина и Гвен Принс. Были и другие люди, которые посвятили свое время практическому применению методов анализа и разработке стратегии, включая студентов “Курса по вопросам развития” в Федерации Колледжей Селли Оук, а также студентов Вудбрук Колледжа, посещавших различные курсы в течение осеннего семестра в 1999 году.

**ОСОБУЮ БЛАГОДАРНОСТЬ ЗАСЛУЖИЛИ ПЭТ ПРИСТЛИ, ДЖОН МАНСФИЛД, КАРЕН ЛИЧ И ДЖЕКИ МУР**, административная и финансовая команда «Ответа на Конфликт», за эффективную работу и чувство юмора, которые помогли нам довести книгу от замысла до ее завершения.

**ОТДЕЛЬНАЯ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТЬ ВЫРАЖАЕТСЯ ТАКЖЕ:**

- Фахиму Хакиму за предоставленные рисунки.
- Мари Фитцдафф за ее идеи по преодолению предрассудков и дискриминации в четвертой главе и за разрешение воспользоваться в пятой главе цитатами из ее работы, представленной на одной из консультаций «Ответа на Конфликт».
- Шомари Валингамина за рисунок 8.2 в девятой главе.
- Организации «Оксфам-Судан» за «Дерево ценностей» (стр. 80).
- Тревору Финдли (VERTIC) за описание проведения верификации в шестой главе.
- Кафедре Йоркского Университета по послевоенной реконструкции и развитию (См. секцию о реконструкции, стр 164).

**КРОМЕ ЭТИХ ЛЮДЕЙ, ВЫ УВИДИТЕ ИМЕНА МНОГИХ ДРУГИХ**, непосредственно помогавших в подготовке книги. Без их энтузиазма и преданности было бы невозможно ее опубликовать. Наша искренняя признательность всем, кто внес вклад в общее дело.

---

**ДОПОЛНЕНИЕ К РУССКОМУ ИЗДАНИЮ**

Конфликтологический Центр благодарит «Ответ на Конфликт» за решение осуществить русское издание данной книги. Книга была переведена на русский язык Ладой Зиминой, исполнительным директором Центра. Благодарю Анну Матвееву за редакторскую работу и Елену Брюханову за дизайн русского издания, а также Татьяну Маркину и всех сотрудников Конфликтологического Центра за помощь в переводе и моральную поддержку. Большая благодарность Мэри-Лу Левитт, заместителю директора «Ответа на конфликт», за терпение и поддержку.



## ПРЕДИСЛОВИЕ

### ОБ ЭТОЙ КНИГЕ

**КНИГА ЯВЛЯЕТСЯ ПРАКТИЧЕСКИМ РУКОВОДСТВОМ.** Она предлагает идеи, методы и приемы для понимания конфликта и практической работы с ним. Она основана на находках и идеях практиков и целых общин, ставших результатом их работы в ситуациях конфликта.

**«РАБОТА С КОНФЛИКТОМ» АДРЕСОВАНА ЛЮДЯМ,** которые хотят достичь справедливости и мира во всем мире, вне зависимости от их религиозной принадлежности или происхождения. У некоторых устремления отражены в названии их работы, например, помощь и развитие, права человека, взаимоотношения в общине, мир и справедливость, гуманитарная помощь в чрезвычайных ситуациях, разрешение и предупреждение конфликтов. Другие могут работать в совершенно иных сферах, но иметь схожие ценности. Такие люди есть в любой стране мира: везде, где сталкиваются между собой правители и подчиненные, богатые и бедные, интегрированные и исключенные группы, везде, где существует надежда на улучшение ситуации.

**СОДЕРЖАНИЕ КНИГИ ОТРАЖАЕТ КОЛЛЕКТИВНУЮ МУДРОСТЬ** и опыт около 300 практиков со всего мира, которые с 1991 года сотрудничали с «Ответом на Конфликт». Многие из них являлись участниками и ведущими нашего 10-недельного (ранее – 11-недельного) курса «Работы с Конфликтом» или других более коротких курсов, где, изучая свои проблемы и обмениваясь опытом и идеями, они формировали новые методы и подходы к решению общих проблем. Многие из них затем приглашали сотрудников «Ответа на Конфликт» для участия в совместной работе на местах: например, в разных странах Африки, в Центральной Америке, Афганистане и Пакистане, в Казахстане и других регионах СНГ, в Восточной Европе, Камбодже и Южной Азии. Их идеи и методы менялись под влиянием местных условий и особенностей, и, таким образом, содержание данной книги постоянно менялось и продолжает меняться. Эти идеи мы изложили на бумаге в определенный момент времени, но будьте уверены, что пока вы читаете эту книгу, они разовьются дальше, и появятся новые идеи.

### КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ КНИГУ

ЭТА КНИГА МОЖЕТ ПОМОЧЬ ВАМ:

- Анализировать социальные и политические конфликты, с которыми вы сталкиваетесь.
- Оценивать возможности своей группы или организации при работе с конфликтом.
- Оценивать воздействие своей работы на конфликт.
- Определять слабые стороны и пробелы в своих действиях.
- Разрабатывать стратегии и планировать свою деятельность в соответствии с динамикой ситуации.
- Приобретать необходимые навыки.
- Воздействовать на стратегическое мышление в своей собственной и других организациях.
- Извлекать уроки из своих действий и помогать в этом другим.

Систематическое использование книги поможет вам разобраться в тех конфликтах, с которыми вы сталкиваетесь, вне зависимости от их масштаба и повысит вашу способность творчески и эффективно работать с ними.

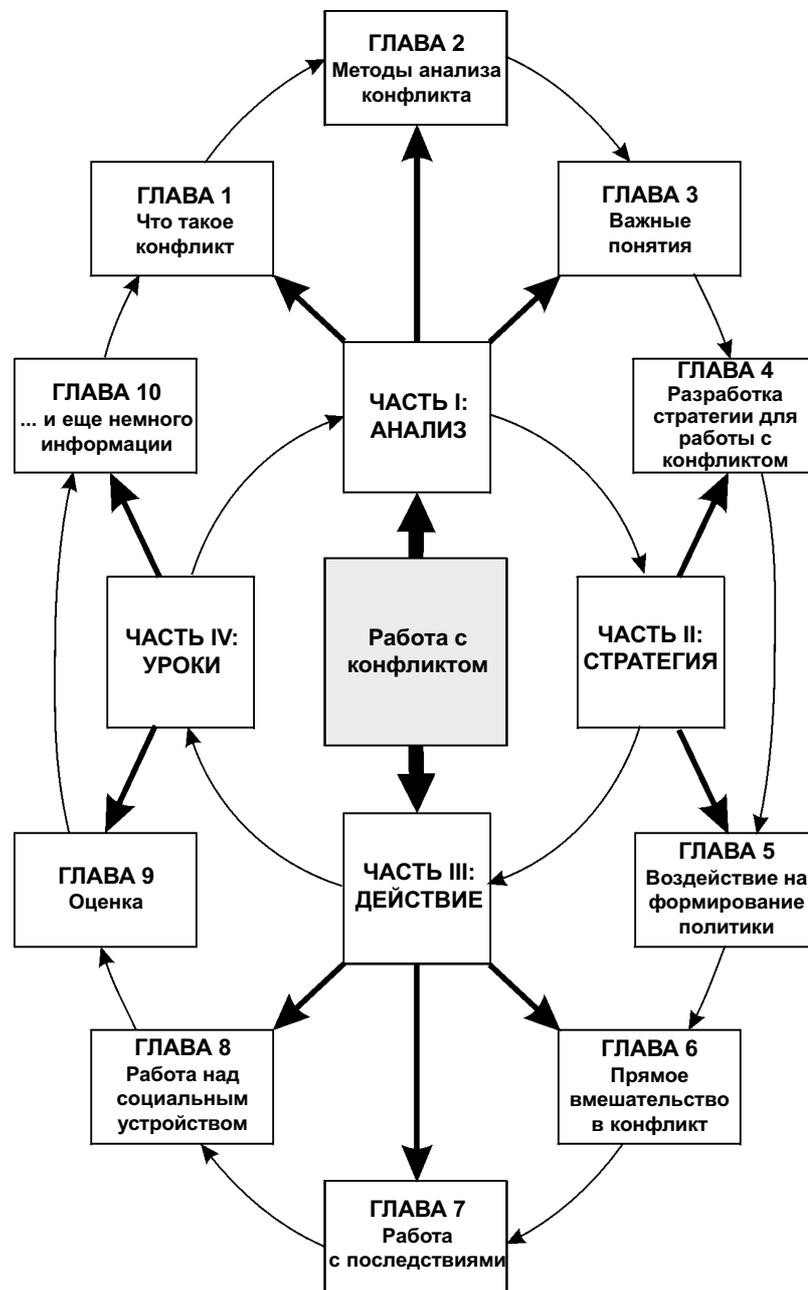
**КНИГА НЕ ЯВЛЯЕТСЯ УЧЕБНИКОМ ТОЛЬКО ДЛЯ ФАСИЛИТАТОРОВ.** Все ее идеи и методы широко применялись на семинарах и курсах по конфликтологии, и многие, вероятно, так и будут эту книгу использовать. Мы это приветствуем и надеемся получить ваши комментарии. Материалы можно фотокопировать при условии указания источника.

**КНИГУ НЕОБЯЗАТЕЛЬНО ЧИТАТЬ ОТ КОРКИ ДО КОРКИ.** Можно начать с того, что вам больше всего необходимо. Однако в ней есть определенная логика, которая нам представляется важной. Если вы начнете читать с последних глав, то обнаружите ссылки на идеи и методы, описанные в предыдущих главах.

**КНИГА РАЗДЕЛЕНА НА ЧЕТЫРЕ ЧАСТИ,** что отражено в диаграммах, прилагаемых к каждой из четырех ее частей (“Анализ”, “Стратегия”, “Действие”, “Уроки”). Мы рассматриваем их как важные шаги, о которых нужно помнить, и которые могут применяться при любом вмешательстве в конфликт. Книга поможет вам эффективно спланировать свои действия, и собрать достаточно информации, чтобы пройти весь цикл. Однако может оказаться, что вам нужна какая-то конкретная информация: например, метод оценки воздействия вашей программы на конфликты в регионе, или более подробные инструкции по посредничеству. В таком случае мы предлагаем начать с нужных вам страниц, воспользовавшись оглавлением или индексом в конце книги. Но на каком бы этапе вы не вошли в цикл, отраженный на диаграмме, мы приглашаем вас продолжить путь и пройти все четыре его ступени.

**И ПОСЛЕДНЕЕ:** иногда может показаться, что тот или иной метод или прием слишком сложен для использования. Если у вас появится подобное впечатление, мы все же надеемся, что вы соберетесь с силами и все равно попробуете такой метод. Не бойтесь, что сделаете что-то не правильно. Существуют разные способы использовать каждый из методов, и ни один не является объективно самым лучшим или самым правильным. Если тот или иной способ окажется эффективным в ваших условиях, значит именно таким он и должен быть. Мы надеемся, что эта книга окажется для вас и полезной, и вдохновляющей. Дайте нам знать.





СТРУКТУРА КНИГИ



# ЧАСТЬ I: АНАЛИЗ

**АНАЛИЗ КОНФЛИКТА** является тем **КРАЕУГОЛЬНЫМ КАМНЕМ**, на котором строится любая работа в регионе конфликта. Прежде чем вы в качестве частного лица или как представитель организации что-то предпримите, будь то непосредственная работа с конфликтом или другие виды деятельности, вам обязательно нужно разобраться в ситуации и понять, что происходит. Мы это называем «анализом». Невозможно избежать различий в точках зрения. Когда люди совместно изучают ту или иную проблему, им часто кажется, что одни и те же факты все будут трактовать одинаково. Это не так. Различия обусловлены целым рядом параметров: статусом, доступом к власти, богатством, возрастом, ролями, приписываемыми тому или иному полу, принадлежностью к определенной социальной группе и т.д. Эти различия часто означают, что люди видят по-разному одну и ту же ситуацию: когда их цели расходятся или являются несовместимыми, возникает конфликт.

**ГЛАВА 1** В данной главе рассматриваются основные идеи, связанные с анализом конфликта, насилия и мира. Здесь также вводятся методологические рамки для анализа вмешательства в конфликт.

**ГЛАВА 2** Различия в точках зрения и целях часто воспринимаются как проблемы, хотя они могут быть и ресурсом, ведущим к более широкому пониманию проблемы и улучшению ситуации. Именно с этих позиций во второй главе рассматриваются девять методов анализа, которые могут помочь вам лучше разобраться в том, что происходит в конфликте, определить области, о которых вам нужно больше узнать, и увидеть, на какие аспекты ситуации вы можете воздействовать. Эти методы использовались и людьми, работающими индивидуально, и группами людей, пытающимися найти способ воздействовать на затронувший их конфликт, и группами представляющими разные стороны конфликта и пытающимися понять друг друга. Попробуйте применить эти методы. Мы обнаружили, что люди лучше понимают их тогда, когда начинают использовать.

Вторая глава объясняет причины, в силу которых важно анализировать конфликт: анализ может быть как вмешательством, так и подготовкой к действию. Работая с людьми, которые имеют дело с политическими и социальными конфликтами, мы обнаружили, что лучшее понимание динамики, взаимоотношений и проблем в той или иной ситуации помогает им планировать и осуществлять оптимальные действия и стратегию. Они достигают такого понимания двумя путями: через детальный анализ конфликта с разных точек зрения и через исследование вопросов и проблем, связанных с конфликтом.

**ГЛАВА 3** В данной главе исследуются некоторые основные темы, которые выявляются при анализе конфликтов: власть, культура, идентичность, гендер, права человека. При их изучении возникают вопросы, на которые нет «правильных» ответов, но с которыми вам придется столкнуться, если вы собираетесь использовать результаты анализа для разработки стратегии и планирования конкретных действий. Возможно, в вашей ситуации важными могут оказаться и другие темы.

**ЧАСТЬ 1** Позволит заложить основу для разработки стратегии; здесь будут рассматриваться концептуальные рамки, последовательность методов анализа и ход первоначального обсуждения ключевых проблем, которые часто бывают противоречивыми и всегда присутствуют в любой серьезной работе по построению мира и трансформации конфликта.



# ☀ I-ЧТО ТАКОЕ КОНФЛИКТ

По направлению к концептуальной основе

## РЕЗЮМЕ

В этой главе вводятся основные понятия, важные для осмысления конфликта. В соответствующих главах рассматривается:

- Понимание конфликта.
- Работа с конфликтом.
- Различные подходы: урегулировать, разрешать или трансформировать конфликт.
- Теории причин конфликтов.
- Насилие – это больше, чем просто поведение: оно также включает контекст и установки людей.
- Насилие и ненасилие как способы привнесения изменений.
- Мир как процесс.
- Что такое построение мира?
- С чего лучше всего начать?

## Понимание конфликта восприятие

У людей разное понимание жизни и присущих ей трудностей, поскольку:

• у каждого из нас уникальный жизненный опыт и неповторимый характер;

• каждый из нас рождается либо мужчиной, либо женщиной;

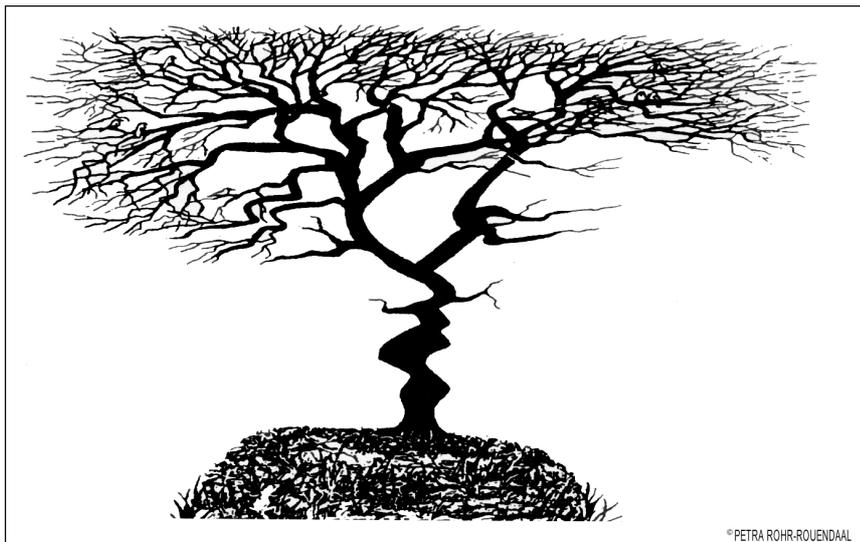
• каждый из нас при рождении попадает в определенную среду: скотовод-кочевник из Северной Кении и городской житель в Куала Лумпуре будут иметь совершенно различный опыт, взгляды на мир и на собственную роль в нем;

• у каждого из нас разные ценности, которые определяют наше мировоззрение и заставляют нас предпринимать одни действия и отказываться от других.

Поэтому неудивительно, что, когда мы знакомимся с другими людьми и работаем с ними, оказывается, что все мы по-разному воспринимаем одни и те же явления. Взгляните на приведенный ниже рисунок:

➤ Что вы видите?

➤ А если посмотреть еще раз, можете ли вы увидеть что-то еще?



☀ If you have not fought with each other, you do not know each other.

Если вы не дрались друг с другом, значит, вы друг друга не знаете.

Китай

☼ A hill that does not want people to step on it must not grow mushrooms.  
Если холм не хочет, чтобы по нему ходили люди, пусть на нем не растут грибы.

Сьерра Леоне

- ▶ Что для вас значит эта поговорка из Сьерра Леоне?
- ▶ Начнете ли вы ее лучше понимать, если обсудите ее с другими?

Аналогично тому, как мы видим разные изображения на одном и том же рисунке, так же по-разному люди оценивают социальные или политические ситуации. Восприятие событий предопределяется нашим прошлым опытом.

Различия во взглядах неизбежны, они взаимообогащают людей. Когда люди вместе изучают какую-то проблему, им часто кажется, что если всем известны одни и те же факты, все согласятся с их единой трактовкой. Однако это не так. Еще сложнее достичь единого мнения, если вспомнить, что помимо “естественных” различий есть и другие, которые определяются такими параметрами, как статус, власть, богатство, возраст, роли, приписываемые тому или иному полу, принадлежность к определенной социальной группе и т.д. Эти социальные индикаторы положения в обществе означают, что в одинаковых ситуациях люди могут хотеть разного: иногда их цели различаются или являются несовместимыми. Тогда и возникает конфликт.

Различия в видении и целях часто воспринимаются как проблема, которая может быть решена только тогда, когда у нас будут общие намерения, или когда одна точка зрения одержит победу над другой. С другой стороны, они могут стать ресурсом, для более широкого понимания проблемы и улучшения существующего положения.

### **КОНФЛИКТ – НЕ ТО ЖЕ САМОЕ, ЧТО НАСИЛИЕ**

Мы предлагаем следующие определения конфликта и насилия:

• **Конфликт** – это отношения между двумя или более сторонами (людьми или группами), которые имеют, или думают, что имеют несовместимые цели.<sup>1</sup>

• **Насилие** предполагает действия, слова, установки, наличие структур или систем, которые наносят физический, психологический, социальный или экологический вред

и/или не дают людям возможности полностью реализовать себя.

Конфликты – это часть нашей жизни, неизбежная и часто творческая. Конфликты происходят, когда люди преследуют различные цели. Разногласия и конфликты обычно улаживаются без насилия и часто приводят к улучшению ситуации для всех вовлеченных сторон. Они являются частью нашего существования. Начиная с уровня межличностного взаимодействия и на всех остальных уровнях, включая группы, организации, общины и нации, все типы человеческого взаимодействия (социальные и экономические отношения и вопросы распределения власти) развиваются, изменяются и проходят через конфликт. Конфликт возникает из-за отсутствия равновесия в этих отношениях, например, из-за неравного социального статуса, экономического положения, доступа к ресурсам или распределения власти, которые приводят к возникновению таких проблем, как дискриминация, безработица, бедность, притеснения и преступность. Каждый из этих факторов связан с другими и в перспективе способен формировать мощные «сети», ведущие либо к конструктивным изменениям, либо к разрушительному насилию.

В этой книге рассматриваются конфликты среднего и высшего уровней: межобщинные и межгосударственные. Однако нужно иметь в виду, что события на других уровнях – межличностном и семейном, равно как и конфликты на региональном и глобальном, также очень важны. Например, когда в семье распространено бытовое насилие по отношению к ребенку или другим членам семьи, последствия могут быть очень серьезными и долговременными, они могут влиять на иные уровни. Также и наоборот, решения на глобальном уровне, принимаемые транснациональными экономическими структу-

рами, такими как Международный Валютный Фонд, Всемирная Торговая Организация или Всемирный Банк, оказывают влияние на жизнь большого числа людей.

- **Какие конфликты вы могли бы сейчас вспомнить?**
- **Видите ли вы связь между конфликтами на разных уровнях?**

Если не вызывает сомнений, что конфликты постоянно сопровождают нас, нравится нам это или нет, то это еще один шаг к пониманию того, что на самом деле конфликт нам нужен. Существует много литературы, особенно посвященной коммерческой деятельности, в которой подробно описывается положительный эффект конфликта, в результате которого происходит осознание людьми существующей проблемы, привносятся необходимые изменения, улучшается качество принимаемых решений, укрепляется моральный дух, происходит личностный рост, повышается самосознание, достигается психологическая зрелость. Кроме того, конфликт - это же интересно!<sup>2</sup>

Хотя собственный опыт скорее всего не позволит нам согласиться с перечисленными преимуществами конфликта, было бы интересно поразмышлять о положительном влиянии конфликта, причем не только на организационном, но и на других уровнях. Можно представить, как из-за отсутствия конфликтов ограничится мотивация людей, группы и организации перестанут развиваться и исчезнут, и целые общества развалятся под собственной тяжестью, поскольку будут не в состоянии приспособиться к изменяющимся условиям и перераспределению власти. Ведь говорят, например, что Римская Империя развалилась именно потому, что не смогла адаптироваться к изменившимся условиям.

- **Исходя из своего опыта, можете ли вы вспомнить ситуацию, в которой**

**конфликт сыграл положительную роль?**

- **Как конфликт помог изменить ситуацию?**
- **Вы согласны с утверждением, что конфликт помогает добиться необходимых изменений?**

## **Работа с конфликтом интенсификация конфликта**

Иногда бывает необходимо интенсифицировать конфликт. Например, когда у одной группы людей все хорошо, у них достаточно власти и ресурсов для удовлетворения своих потребностей, они не замечают, или отказываются признавать, что у других людей менее выгодное положение. Тогда становится очевидным, что нужно выявить конфликт, вскрыть его, чтобы появилась возможность привнести необходимые изменения.

Те, кто работают в сфере развития общин и прав человека, часто обнаруживают, что их основной задачей является не разрешение конфликта, а именно его интенсификация, которая сделала бы конфликт более заметным. Это необходимо, чтобы выявить проблемы и начать активные действия, направленные на их разрешение. Часто это означает присоединение к ущемляемой группе и использование стратегий для расширения возможностей данной группы. Например, в ЮАР на протяжении всего 20-го века активисты, желавшие изменить ситуацию, прилагали активные усилия, чтобы сделать скрытые конфликты открытыми и в дальнейшем работать с ними.

НВ: В данной книге мы четко разделяем следующие понятия:

**•ИНТЕНСИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТА**, при которой скрытый конфликт выводится на поверхность с конкретными ненасильственными целями,

☉ Greed is the source of conflict.

Жадность – вот источник конфликта.  
Камбоджа

☀ Out of the frying pan into the fire.

Из огня да в полымя.

Англия

• **ЭСКАЛАЦИЯ КОНФЛИКТА**, при которой происходит нарастание напряженности и насилия.

Некоторые основные грани конфликта приведены в диаграмме ниже (Схема 1.1).<sup>3</sup> Конфликт классифицируется по двум основным параметрам: цель и поведение. Это согласуется с нашим рабочим определением, согласно которому «конфликт – это отношения между двумя или более сторонами, которые имеют или думают, что имеют несовместимые цели».

Четыре ячейки схемы иллюстрируют различные отношения между целями и поведением в ситуации конфликта. Схема демонстрирует типы конфликта и помогает выявить способы возможного вмешательства. В этом сценарии нет идеальной ситуации, но у каждой из них есть свой потенциал и свои сложности.

• **ОТСУТСТВИЕ КОНФЛИКТА**: Часто высказывается мнение, что в левой верхней ячейке (НЕТ КОНФЛИКТА) отражена предпочтительная ситуация. Однако любая мирная группа или общество обяза-

тельно должны быть подвижными и динамичными, чтобы выжить общество должно уметь принимать расхождения в поведении и целях и разрешать их творчески.

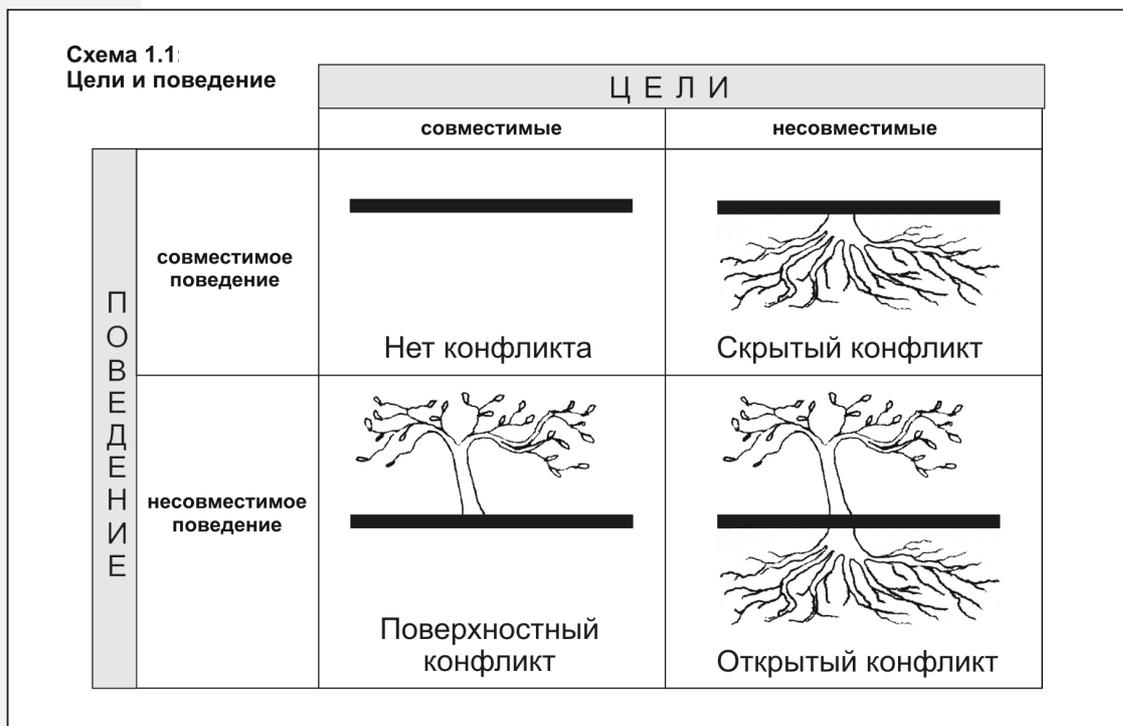
• **СКРЫТЫЙ (ЛАТЕНТНЫЙ) КОНФЛИКТ** находится под поверхностью и, скорее всего, должен быть выведен на поверхность для последующей эффективной работы.

• **ОТКРЫТЫЙ КОНФЛИКТ** имеет как глубокие корни, так и видимое внешнее проявление, и требует действий, которые затрагивают и глубинные причины, и их следствия.

• **ПОВЕРХНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ** имеет неглубокие корни или не имеет их вообще, и, возможно, работать здесь нужно только с разным пониманием целей – через улучшение коммуникации.

#### ПОДАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТА

Подавление конфликта ведет к осложнениям в будущем. Конфликт сам по себе может стать частью решения, так же, как он является частью проблемы. Он становится насильственным, если:



•нет пространства для ведения диалога или нет адекватных каналов для выражения недовольства;

•нет возможности для выражения инакомыслия и глубокого недовольства;

•в общинах и во всем обществе ситуация нестабильна, распространены несправедливость и страх.

В конфликте нередко присутствуют блокирующие факторы, которые часто недооцениваются. К ним относятся испытанные в прошлом эмоциональные травмы и обиды, в числе которых могут быть индивидуальные или групповые страдания, потери, боль и, возможно, пережитое насилие. Все это люди могут переживать и в мирное время, но наиболее опустошительными и длительными эти факторы бывают в ситуациях войны и геноцида.

Если подобные переживания не были признаны и проработаны, они продолжают негативно влиять на нас на сознательном или подсознательном уровнях. В простых случаях они ограничивают нашу творческую активность, влияют на взаимоотношения и поведение. В более радикальных случаях они проявляются в определенной демонизации других людей или групп и помогают придумывать «обоснования» для их уничтожения. В результате, прумножаются обиды и отрицания. Аналогичные процессы происходят и на социальном уровне. Если группа или нация считает, что по отношению к ней была в прошлом допущена несправедливость, или она стала жертвой чьих-то действий, то данная группа склонна помнить эту несправедливость, она, возможно, опасается ее повторения, иногда активно ищет возможность отомстить воображаемому агрессору.

Когда такие блокирующие факторы действуют на разных уровнях от личного до государственного, создаются условия, в которых люди с легкостью прибегают к использованию силы. Эту ситуацию

можно проиллюстрировать девизом женского движения, который гласит, что «взаимоотношения на личном уровне тоже являются политическим вопросом». Там, где люди находятся в неблагоприятном положении или подвергаются притеснению, они переживают конфликты на межличностном уровне, что может привести к их политической активности на государственном уровне. Подавление конфликтов питает почву, которой могут воспользоваться военные диктаторы и бандиты, мобилизуя под свои знамена недовольных или неимущих для того, чтобы они помогли им силой добиться власти и влияния на государственном уровне. Развивается культура насилия, в которой конфликты по привычке улаживаются силовыми методами.

### **Различные подходы: урегулировать, разрешать или трансформировать конфликт**

В настоящее время прилагается много усилий для разрешения конфликтов. Вплоть до конца 1980-х годов большинство войн проходило между государствами. Сейчас же большинство войн являются междоусобными, гражданскими, а большинство жертв – среди гражданского населения. В ходе этих войн мужчины вынуждены участвовать в боевых действиях, они чаще всего погибают или пропадают без вести. Женщины и дети составляют большинство из тех, кто вынужден переселяться, становиться беженцами. Многие объясняют большое количество войн окончанием холодной войны и возрождением национализма и этнического самосознания вслед за крушением «биполярного» порядка в мире. Развал советской социалистической системы также способствовал неограниченной глобализации капитализма, он повлиял на стремле-

ние людей построить новые демократические общества и создать новые экономические системы.

В последнее время такие международные финансовые институты, как Всемирный Банк и Международный Валютный Фонд, приобрели больше влияния и стали играть решающую роль в политической, экономической и социальной жизни более бедных и слабых государств. Либерализация экономики часто усугубляла трения и конфликты внутри этих стран. Умножение числа внутренних конфликтов и их глобализация, которая поставила эти конфликты вне контроля со стороны отдельных стран, явились результатом усугубления взаимосвязанных тенденций, таких, как распространение военных диктатур, политическая коррупция и криминализация экономики. В определенном смысле конец холодной войны открыл клапан для многих глобальных противоречий, которые раньше насильственно подавлялись.

В ответ на новую ситуацию появилось множество исследовательских и практических инициатив, целью которых стало снижение уровня насильственного конфликта. И правительства, и гражданское общество пытались реагировать на проблемы, которые мешают развитию в разных сферах или совершенно его останавливают.

Появились новые организации, и были предприняты усилия для разработки новой терминологии.

На ранней стадии такой деятельности начинается оживленная дискуссия по поводу значения каждого слова. Ниже мы предлагаем типологию, которая является последовательной, но не претендует на универсальность. Приведенные термины описывают разные подходы к работе с конфликтом. Их можно рассматривать как звенья в цепи. Каждый последующий шаг включает предыдущий (например, **улаживание конфликта** включает соответствующие меры по **предупреждению конфликта**). В данной книге мы используем термин **‘трансформация конфликта’** в широком смысле для описания работы с конфликтом в целом.

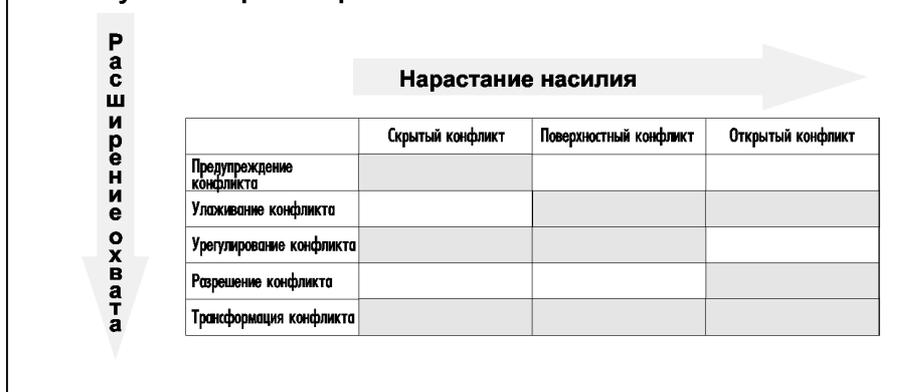
• **ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТОВ** ставит целью предотвратить насильственный конфликт.

• **УЛАЖИВАНИЕ КОНФЛИКТА** ставит целью прекратить насильственные действия через достижение мирного соглашения.

• **УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА** ставит целью ограничить насилие и избежать его в будущем с помощью позитивных изменений в поведении сторон.

• **РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТА** обращается к причинам конфликта и

**Схема 1.2** Типы реагирования на конфликт: найти путь в лабиринте терминологии?



стремится построить новые прочные отношения между конфликтующими сторонами.

**•ТРАНСФОРМАЦИЯ КОНФЛИКТА** обращается к более широким социальным и политическим источникам конфликта и стремится трансформировать негативную энергию войны в позитивные социальные и политические изменения.

Схема 1.2 не ставит целью предписать, когда нужно предпринимать те или иные действия. Она скорее проясняет вопросы терминологии. Например, **предупреждение конфликта** описывает стратегию работы с конфликтом в латентной стадии, с целью предупредить эскалацию насилия. **Разрешение конфликта** определяет стратегию работы с открытым конфликтом, цель которой не просто достичь соглашения о прекращении насилия (**улаживание конфликта**), но и согласовать хотя бы некоторые из несовместимых целей, лежащих в основе этого насилия. **Трансформация конфликта** является наиболее основательной и последовательной стратегией, которая позволяет прийти к устойчивым соглашениям. Она также требует от сторон наиболее долговременных и многосторонних обязательств.

Конфликт в Косово в 1999 году может быть приведен здесь в качестве примера. Это был открытый конфликт, включавший столкновение целей и поведения, которое привело к большому числу жертв и массовым перемещениям населения. Адекватное вмешательство предполагало работу по **улаживанию и разрешению конфликта**. Многие мирные инициативы в Косово были направлены исключительно на то, чтобы уладить конфликт, так как постоянно существовала угроза возобновления насилия. Но были и другие, более долгосрочные инициативы. В них принимали участие представители разных общин, которые обсуждали общее будущее. Как только вой-

на завершилась, именно эти инициативы на уровне гражданского общества стали ценной основой для развития дальнейших отношений и формирования социальных институтов. Они служили долгосрочным целям **трансформации конфликта**.

## Теории причин конфликтов

Для рассмотрения разных способов работы с конфликтом предлагаем вам ознакомиться с обзором основных теорий, объясняющих причины возникновения конфликтов. Каждая из них предполагает разные методы работы с конфликтом.

**ТЕОРИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ОБЩЕСТВЕ** основывается на том, что причинами конфликта являются нарастающая поляризация, недоверие и враждебность между разными группами внутри общества. Работа с конфликтом, основанная на **теории взаимоотношений в обществе** предполагает:

- Совершенствование коммуникаций и понимания между конфликтующими группами.

- Поощрение толерантности и признание разнообразия в обществе.

**ТЕОРИЯ ПРИНЦИПАЛЬНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ** исходит из того, что конфликт вызван несовместимыми позициями и тем, что исход его воспринимается как «нулевой» («я выиграл - ты проиграл») обеими конфликтующими сторонами. Работа с конфликтом, основанная на **теории принципиальных переговоров**, ставит следующие цели:

- Помочь конфликтующим сторонам увидеть проблемы и спорные вопросы, отдельно от личности вести переговоры, исходя из своих интересов, а не жестких позиций.

- Помочь достичь соглашения, выгодного для обеих (всех) сторон.

**ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ПОТРЕБНОСТЕЙ** предполагает, что

причинами глубоко укорененных конфликтов является полное или частичное подавление основных человеческих потребностей: физиологических, психологических и социальных. К таким потребностям часто относят безопасность, идентичность, признание, участие и автономию.

Целью работы с конфликтом, основанной на **теории человеческих потребностей**, является:

- Помочь конфликтующим сторонам определить и выразить свои неудовлетворенные потребности и разработать возможные пути их удовлетворения.

- Содействовать достижению такого соглашения, которое удовлетворяет основные потребности всех сторон.

**ТЕОРИЯ ИДЕНТИЧНОСТИ** предполагает, что причиной конфликта является чувство угрозы идентичности, часто коренящееся в неразрешенных страданиях или потерях в прошлом.

Цели работы, основанной на **теории идентичности**, таковы:

- В рамках фасилитируемых семинаров или диалогов между конфликтующими сторонами выявить опасения сторон, а также ту угрозу, которую они испытывают по отношению к себе; научиться ставить себя на место другой стороны с целью примирения.

- Достичь соглашений, которые признают основные потребности всех сторон в идентичности.

**ТЕОРИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОГО НЕПОНИМАНИЯ** предполагает, что конфликт вызван несовместимостью стилей общения в разных культурах.

Целью работы, основанной на **теории межкультурного непонимания**, является:

- Повышение знания конфликтующих сторон о культуре друг друга.

- Ослабление негативных стереотипов, сложившихся у сторон.

- Налаживание эффективного межкультурного общения.

**ТЕОРИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ КОНФЛИКТА** предполагает, что причинами конфликта являются реальные проблемы неравенства и несправедливости, выраженные через соперничающие социальные, культурные и экономические парадигмы.

Цели работы, основанной на **теории трансформации конфликта**, таковы:

- Изменить структуры и системы, в которых возникают неравенство и несправедливость, включая экономическое перераспределение.

- Улучшить взаимоотношения между конфликтующими сторонами и сделать их устойчивыми.

- Формировать системы, которые способствуют многостороннему развитию, служат справедливости, миру, прощению, примирению и признанию.

- Какая из этих теорий соответствует вашему собственному подходу к работе с конфликтом?
- Согласуются ли ваши цели с теми, которые соответствуют выбранной вами теории?
- Помогают ли теории лучше понять, как другие работают над подобным конфликтом?
- Используют ли другие люди, или вы сами, иные подходы, которые не перечислены в рамках этих теорий?
- Можете ли вы предложить какие-то новые теории?

**Насилие – это больше, чем просто поведение: оно также затрагивает контекст и установки**

Вы можете считать что-то в теориях полезным, а что-то – не очень, однако реальность такова, что вам приходится иметь дело с конфликтом. И эта реальность ча-

сто приобретает форму насилия, которое является самым большим препятствием, если вы пытаетесь вмешаться в конфликт.

Большинство из нас считает, что насилие – это тип поведения. Убийства, побои, пытки, нанесение увечий и так далее – все это примеры физического насилия. Такой тип поведения встречается повсеместно и довольно часто. Войны являются наглядным его проявлением. Часто насилие остается скрытым, например, внутри семьи, когда мужья жестоко обращаются со своими женами или детьми.

### **СТРУКТУРНОЕ НАСИЛИЕ**

В последние годы наше понимание насилия значительно расширилось и стало включать другие, менее очевидные формы насилия. Их последствия не менее серьезны, но воздействовать на них гораздо сложнее.

Многие считают, что не стоит проводить грань между убийством при помощи оружия и убийством посредством систематического лишения пищи и предметов первой необходимости. В обоих случаях одна сторона сознательно причиняет страдания другой. Существует немало **систем и структур**, использующих такую неявную форму насилия.

Многие оценивают некоторые тенденции в международной финансовой системе, как пример **структурного насилия**, в рамках которого одна группа государств сознательно причиняет страдания населению других государств. Например, многие международные организации поощряли бедные страны Африки, Азии и Латинской Америки брать большие кредиты. Долги и условия возврата, навязанные Международным Валютным Фондом (МВФ), вынудили многие из этих бедных стран реструктурировать свои экономические системы для выплаты долгов. Однако

такая реструктуризация экономики зачастую не удовлетворяет основные потребности граждан. Последствия в виде смертей и исковерканных жизней могут сравниться по серьезности с последствиями войны. Эта ситуация еще более усугубляется тем, что экономические и политические лидеры на Севере и Юге подчас действуют в сговоре, увеличивая долги, чтобы получить финансовую выгоду. Войны нередко являются порождением систем, которым выгодны разрушения. Представителями таких систем могут быть производители и торговцы оружием, военные диктаторы. Везде, где в системе заложена дискриминация одной группы по отношению к другой в такой степени, что появляется угроза жизни или лишения средств к существованию будь то община или нация, можно найти примеры **структурного или институционального насилия**.

### **УСТАНОВКИ И ЦЕННОСТИ ПО ОТНОШЕНИЮ К НАСИЛИЮ**

Существует и другой, более глубокий уровень рассмотрения насилия, связанный с чувствами, установками и ценностями. Они не насильственны сами по себе, но могут стать источником насилия, либо позволить проявиться насильственному поведению или создать условия для структурного насилия. Ненависть, страх, недоверие, гнев позволяют нам считать других людей выше или ниже себя по таким признакам, как расовая или половая принадлежность, религия, этничность, умственные и физические способности, политические взгляды или сексуальная ориентация. Такие чувства делают людей нетерпимыми ко всем, кто отличается от них по любой из вышеперечисленных категорий. Любое искажение информации может стать отправной точкой для того, чтобы начать воспринимать людей в других

группах менее “человеками” и участвовать в бесчеловечных действиях против них либо занять пассивную позицию и оправдывать такие действия.

В приведенной на следующей странице схеме показано, как эти три элемента (поведение, контекст и установка) связаны между собой. Действие, направленное на уменьшение уровня насилия, каким бы важным оно ни было, должно быть дополнено работой по влиянию на ситуацию в целом и на установки участников, если мы хотим достичь реального или «*позитивного*» мира. «*Негативный*» мир, то есть просто отсутствие насильственного поведения, не продлится долго, если не будет проводиться работа с основными параметрами конфликта. Для построения позитивного мира необходимы действия по всем направлениям.

Такое широкое понимание насилия может быть полезным в следующем:

- оно демонстрирует, что насильственное поведение и война в

большинстве случаев являются лишь одной из составных частей конфликта;

- оно иллюстрирует взаимосвязь всех трех аспектов конфликта: вмешательство в один влияет на остальные;

- оно подсказывает нам, что важно найти людей, которые организуют насильственные акции и получают от них выгоду, иногда такие люди известны как «предприниматели в конфликте», в их интересах продолжение насилия;

- оно указывает на наиболее важные моменты возможного вмешательства с целью построения мира, касающиеся изменения установок и ситуации в целом.

Оно также подразумевает, что те, кто работает над разрешением социальных и политических конфликтов, должны сами ясно осознавать свои ценности и долгосрочные цели.

► Можете ли вы назвать насильственные структуры и установки, которые



способствуют распространению насилия в тех конфликтах, с которыми вы работаете?

- Можете ли вы показать, как эти факторы препятствуют реальным изменениям и движению к позитивному миру?

## Насилие и ненасилие как способы привнесения изменений

Работая с людьми из разных регионов, мы столкнулись с широким спектром мнений относительно значения насилия или ненасилия для достижения изменений. Существуют две основные группы мнений:

**• ТЕ, КТО ДОПУСКАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИНУЖДЕНИЯ**, включая насильственные меры, чтобы заставить других подчиниться их пожеланиям, когда все другие меры оказываются недейственными. Существует значительный разброс во мнениях о том, когда именно оправдано применение насилия. Для решения этого вопроса была разработана теория “справедливой войны”. Например, многие верят, что Вторая мировая война 1939-1945 гг. была оправдана как способ прекращения еще большего насилия, совершаемого Гитлером и нацистской Германией против еврейского народа и других этнических меньшинств. Однако в нынешнюю эпоху ядерного вооружения и угрозы ядерной катастрофы, некоторые из этих же людей скажут, что полномасштабная война уже не может быть оправдана. Есть и такие, которые верят, что применение насилия может быть оправдано, если целью является освобождение людей от авторитарного или репрессивного режимов, которые истязают и убивают людей и существенно ограничивают их права и свободы. Движения, основанные на таких ценностях, часто наносят ущерб собственности, но стремятся не наносить вреда тем

людям, в чьей поддержке они нуждаютсяся.

**• ТЕ, КОТОРЫЕ ЗАНИМАЮТ ПОЗИЦИЮ АБСОЛЮТНОГО НЕНАСИЛИЯ**, то есть считают, что ни при каких обстоятельствах насилие не может привести к справедливым результатам, следовательно, его применение не может быть оправдано. На практике ненасильственные акции проводятся как теми, кто придерживается такой абсолютной позиции, так и теми, кто прибегает к ненасильственным мерам просто потому, что считает их наиболее подходящими для достижения успеха.

Приверженность ненасилию среди руководства тибетских беженцев, возглавляемых Далай Ламой, не дало развиваться движению вооруженного сопротивления, которое бы бросило вызов китайской оккупации Тибета. С другой стороны, Организация Освобождения Палестины, оказавшись в сходной ситуации, выбрала путь вооруженной борьбы.

## АКТИВНОЕ НЕНАСИЛИЕ

Есть еще один подход, который расположен между двумя упомянутыми выше. Для тех, кто использует «активное ненасилие», сила и принуждение допустимы и часто необходимы, хотя при этом не применяется насилие и не причиняется вред другим людям и взаимоотношениям. Такой подход ставит целью изменить ситуацию, сделав ее продолжение слишком «дорогостоящим», в материальном или психологическом смысле. Например, кампании махатмы Ганди в Южной Африке и Индии, или кампании суфражисток во многих странах мира за избирательное право для женщин были активно-ненасильственными и позволили добиться значительных положительных изменений. Активное ненасилие стремится апеллировать к всеобщей гуманности, повысить или разбудить к ней интерес среди всех вовлеченных в конфликт, включая своих оппонентов. Оно старается увеличить потен-

☀ Indeed, one perfect resister is enough to win the battle of right against wrong.  
В действительности, достаточно одного идеального участника сопротивления, чтобы выиграть борьбу против неправоты.

Ганди

☀ Slowly,  
slowly, the egg  
will walk.

Медленно,  
медленно  
яйцо начнет  
ходить

Амхарский язык.

Эфиопия

## ЗАЯВЛЕНИЕ НЕЛЬСОНА МАНДЕЛЫ НА СКАМЬЕ ПОДСУДИМЫХ НА ОТКРЫТИИ ПРОЦЕДУРЫ ЗАЩИТЫ ПО ДЕЛУ ОБ ИЗМЕНЕ В РИВОННИ<sup>6</sup>

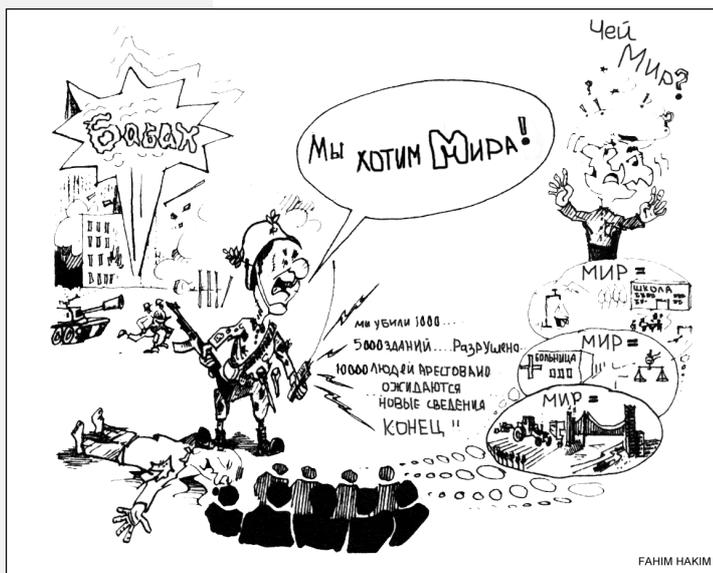
- ...Я должен немедленно и подробно остановиться на вопросе насилия. Кое-что из того, что было сказано здесь, является правдой, кое-что – нет. Однако я не отрицаю, что планировал саботаж. Я планировал его не из безрассудства или особого пристрастия к насилию. Этот план был результатом спокойной и трезвой оценки политической ситуации, которая сложилась в результате многих лет тирании, эксплуатации и притеснения моего народа белыми.
- Я сразу признаю, что был одним из тех, кто помогал организовать «Умхонто ве Сизве», и что я играл значительную роль в их деятельности, пока не был арестован в августе 1962 года.
- ...Я, как и другие, стоявшие у истоков организации, участвовал в ее основании по двум причинам. Во-первых, мы верили, что политика правительства сделала насилие со стороны африканского народа неизбежным, и если выражение чувств нашего народа и контроль над ними не будут обеспечиваться авторитетным руководством, начнутся террористические акты, которые приведут к такой горечи и враждебности между разными расами этой страны, которые не могли бы появиться даже в результате войны. Во-вторых, мы чувствовали, что без применения насилия будет невозможно открыть африканскому народу путь к достижению успеха в борьбе против принципа белого превосходства. Законодательство сделало недоступным все законные способы выражения протеста против этого принципа, и мы были поставлены в условия, когда должны либо смириться с постоянным статусом низшего, либо открыто не повиноваться правительству. Мы выбрали путь открытого неподчинения закону. Сначала мы нарушали закон таким образом, чтобы не прибегать к насилию; когда такое выражение было запрещено в законодательном порядке и правительство продемонстрировало силу, чтобы сокрушить сопротивление своему курсу, только тогда мы решили ответить насилием на насилие.

циал искреннего общения и одновременно остановить или предупредить деструктивное поведение всех сторон.

Конечно же, в реальности большинство движений за достижение социальных изменений представляют собой сочетание насильственных и ненасильственных тактик. В конце 20-го века мы стали свидетелями бурного развития движений с элементами активного ненасилия, используемыми как по прагматическому расчету, так и по принципиальным соображениям. В качестве примера можно привести народные революции на Филиппинах и в Восточной Европе, антиядерные и экологические движения в Западной Европе, или Объединенный Демократический Фронт в Южной Африке (как показано на вставке).

### МИР КАК ПРОЦЕСС

Мир – это процесс; это многосторонняя, непрерывная борьба за трансформацию насилия. И те, кто признают необходимость силового принуждения, и те, кто стоят на



позиции абсолютного ненасилия, а также все, чьи убеждения занимают место между этими полярными позициями, все они утверждают, что хотят мира. Но их понимание того, что есть мир, значительно разнится.

Стабильный мир – это достаточно редкое состояние. Во многих

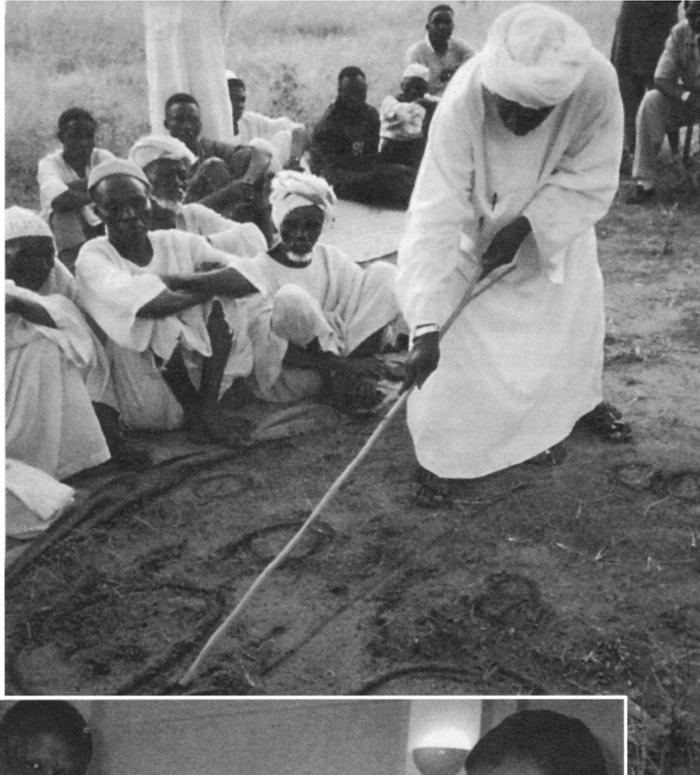
обществах и общинах нет мира в силу целого ряда экономических, политических и социальных факторов. Мир часто сравнивают со здоровьем, в том смысле, что его больше ценишь, когда его нет. Как и в случае со здоровьем, мир доступен всем. Однако в отличие от здоровья, мир – это неоднозначное

☀ Peace is in everybody.

Мир в каждом.

Буддистское высказывание

*Деревня в Судане. Работа методом кратографирования.*



*Воркшоп по конфликтам в Бирмингеме.*



✿ N k o c h i  
t a h u k o t a k a  
b a b e l e . T w o  
p e o p l e f a c i n g  
e a c h o t h e r  
c a n n o t p u l l a  
r o p e .

Два человека,  
к о т о р ы е  
с м о т р я т д р у г  
н а д р у г а , н е  
с м о г у т в ы т я -  
н у т ь в е р е в к у .

Язык Бембе.

Центральная Африка

понятие: люди по-разному представляют себе мирное общество.

Для многих людей мир – это «отсутствие войны». Однако нередко это лишь первый шаг на пути к более высокому идеалу, который определяется как сложное переплетение отношений между людьми, группами и институтами, в которых ценится разнообразие и полностью раскрывается потенциал человека. Женщины в контролируемом талибами «мирном» Афганистане, лишенные возможности учиться и работать, сразу увидят, в чем здесь разница.

Отсутствие войны часто называют негативным или холодным миром и противопоставляют его позитивному или теплomu миру, который охватывает все грани нашего представления о правильном обществе: универсальные права, экономическое благосостояние, экологический баланс и другие основные ценности.

Всегда есть те, кто боится мира. У многих на это достаточно причин: они могут потерять богатство, статус и власть в результате всего того, что сделали. Филиал организации «Оксфам» на северо-востоке Африки разработал концепцию «динамической стабильности», описывающую видение мира, в котором конфликты по-прежнему происходят, но насилие отсутствует.

## Что такое построение мира?

ООН различает несколько видов вмешательства с целью установления мира. Кроме *гуманитарной* или *экстренной помощи*, целью которой является незамедлительное предоставление средств для выживания тем, кто находится в опасности, основными категориями вмешательства являются следующие:

• **МИРОТВОРЧЕСТВО:** Вмешательство с целью пресечения вражды и достижения соглашения, исполь-

зующее при необходимости дипломатические, политические и военные меры.

• **ПОДДЕРЖАНИЕ МИРА:** Наблюдение и обеспечение выполнения соглашения при необходимости с применением силы. Оно включает контроль за соблюдением соглашения и надзор над согласованной работой по построению доверия.

• **ПОСТРОЕНИЕ МИРА:** Реализация программ, направленных на устранение причин конфликта и прошлых обид с целью обеспечения долгосрочной стабильности и справедливости.

Построение мира не связано напрямую с изменением конфликтного поведения, но скорее обращено к контексту и установкам, которые вызывают насилие, таким как неравный доступ к работе, дискриминация, непризнание и непрощенная вина за преступления в прошлом, предрассудки, недоверие, страх и враждебность между группами. Таким образом, это такая невидимая работа, которую можно проводить на всех стадиях конфликта, по крайней мере в теории. Наиболее сильный эффект она, скорее всего, даст либо на поздних стадиях после достижения соглашения и снижения уровня насилия в поведении, либо на ранних стадиях до того, как произойдет вспышка открытого насилия. Термин «построение мира» чаще всего используют для описания работы, **результатом** которой является улучшение мирной ситуации, и в которой большое внимание уделяется самому процессу построения мира. Другими словами, **процесс важен в такой** же степени, как сама деятельность и ее результаты.

Например, восстановление моста в Кабуле после того, как он был разрушен во время боя, могло бы быть просто действием по реконструкции. Однако учреждение ООН, отвечавшее за восстановле-

ние моста, увидело возможность проведения работы по построению мира и привлекло ранее конфликтовавшие стороны к совместному планированию, возведению, и последующему поддержанию в порядке этого моста.

### **МИР ЗДЕСЬ И СЕЙЧАС - ПУСТЬ ОН НАЧНЕТСЯ С МЕНЯ**

Если вы пытаетесь повлиять на конфликт, в котором работаете, построить мир и социальную справедливость в своей общине, необходимо рассматривать партнерские группы и организации и их деятельность с определенной точки зрения. Есть ли среди них люди, которые стремятся к мирному сотрудничеству? Если да, то это поможет вам в распространении вашего видения. Если же они демонстрируют обратное (безответственное руководство, несправедливые или противоречивые процедуры, стремление создать себе имидж), вероятно, ваши организации будут работать в разных направлениях.

- Что вы увидите, если критически посмотрите на свою группу или организацию?
- Видите ли вы людей, которые обладают способностями, навыками и качествами для работы по достижению мира и справедливости?
- Видите ли вы препятствия в стиле работы группы?
- Как вы думаете, может ли ваша организация повлиять на изменение к лучшему жизни в общине, обществе или государстве?

Можно многое сделать, если есть желание что-то изменить. Можно повлиять на конфликт и приблизиться к ситуации мира и справедливости, если постоянно напоминать себе, что то, КАК вы работаете, не менее важно, чем ТО, ЧТО вы делаете. Как сказал Махатма Ганди: «Мы должны БЫТЬ тем изменением, которое хотим УВИДЕТЬ в мире».

## **С чего лучше всего начать?**

 **ОСТАНОВИТЕСЬ:** «Подумайте, прежде чем начать действовать».

Это ключевой принцип в работе с конфликтом, если позволяют обстоятельства. Проведите анализ, прежде чем приступить к действиям. Если вы намерены вмешаться в конфликт и оказать на него положительное воздействие, анализ должен охватить разные точки зрения и возможные перспективы.

 **СМОТРИТЕ:** «Сначала наведите порядок в своем собственном доме».

Внимательно посмотрите на себя и на собственную организацию и подумайте, нужно ли вам измениться, чтобы суметь эффективно вмешаться в конфликт. Работа над этим является очень важной и должна проводиться постоянно, каким бы образом вы ни желали повлиять на общество. Полезными в этом могут быть методы, описанные в пятой главе.

 **СЛУШАЙТЕ:** «Что говорят другие и что подсказывает вам интуиция?»

Постарайтесь представить себе, что может случиться в будущем: через три месяца, полгода или еще позже. Намного легче предпринять эффективные действия и, возможно, предупредить насилие, если вы готовы к любым препятствиям или изменениям.

 **ПРИСТУПАЙТЕ:** «Начните действовать там, где вы сейчас находитесь, и иницируйте что-то новое».

Ваши действия помогут вам начать работу по достижению мира и справедливости. Нет нужды придумывать ярлыки и категории, часто мудрее оказывается не делать этого. Также помните, что у вас много союзников и единомышленников, они помогут вам в вашей работе, если вы не будете видеть в них соперников или препятствия.



*В следующей главе подробно излагаются различные методы анализа конфликтов.*

*Вы можете воспользоваться ими, а затем двигаться дальше к методам разработки стратегии и началу действий.*

---

ИСТОЧНИКИ:

<sup>1</sup> Крис Митчелл, Структура международного конфликта (Chris Mitchell, The Structure of International Conflict, Macmillan, London, 1981), глава 1.

<sup>2</sup> Дин Тьесвольд, «Организация позитивного отношения к конфликту: поощрять разнообразие и творить единство», Аддисон Уэсли, 1992. (Dean Tjosvold. The Conflict-Positive Organisation: Stimulate Diversity and Create Unity, Addison Wesley, 1992.)

<sup>3</sup> Впервые мы встретили эту диаграмму, работая с д-ром Хизкиасом Ассефа (Hizkias Assefa), который в данный момент работает в Восточно-Меннонитском Университете, Харрисонбург, Вирджиния, США.

<sup>4</sup> Данный список адаптирован из заметок к курсу «Работа с Конфликтом» по теориям конфликта, подготовленными Хьюго ван дер Мерве (Hugo Van der Merwe), Йоханнесбург, ЮАР, 1997, а также из работы Марка Росса «Подготовка условий для создания мира: теории о деятельности по разрешению этнических конфликтов», журнал Ethnic and Racial Studies, 2000.

<sup>5</sup> Веб-сайт Африканского Национального Конгресса, <http://www.anc.org.za/ancdocs/history/>

## 2–МЕТОДЫ АНАЛИЗА КОНФЛИКТА

### РЕЗЮМЕ

Данная глава начинается с рассмотрения причин, по которым важно анализировать конфликт: анализ может быть как вмешательством, так и подготовкой к действию.

Здесь рассматриваются девять методов анализа, которые могут помочь вам:

- больше узнать о том, что представляет собой конфликт;
- определить те моменты, для прояснения которых вам нужна дополнительная информация;
- увидеть, как вы можете повлиять на ситуацию.

### Введение

Общаясь с людьми, которые занимаются политическими и социальными конфликтами, мы обнаружили, что более ясное понимание динамики конфликта, взаимоотношений и особенностей ситуации помогает им более эффективно планировать и действовать. Они достигают такого понимания двумя путями:

- проводят детальный анализ этих конфликтов с разных точек зрения;
- исследуют отдельные вопросы и проблемы, которые имеют отношение к этим конфликтам.

В данной главе мы объясняем и иллюстрируем те практические методы и приемы, которые эти люди считали полезными для анализа тех ситуаций, в которых они работали. Эти методы использовались отдельными людьми и группами людей, желавшими найти способ повлиять на конфликт, а также группами людей по разные стороны конфликта, стремившимися понять друг друга. Мы вас приглашаем воспользоваться этими методами. Мы пришли к выводу, что часто именно

после применения этих методов люди понимают их полезность.

Затем в третьей главе мы рассмотрим те понятия и темы, которые обычно всплывают в результате анализа, проводимого в разных ситуациях. Они могут быть актуальными и в ваших условиях, хотя вы, вероятно, сможете определить и другие важные темы, как только начнете анализировать собственную ситуацию.

### Что такое анализ конфликта?

Для многих из тех, кто работает с конфликтом на практическом уровне, концепция анализа конфликтов может показаться весьма далекой от личного опыта. Часто анализ рассматривается как действие, требующее объективности и нейтральности, а не личного опыта и сильных эмоций. Мы к этому относимся по-другому. Мы рассматриваем анализ конфликта как практический процесс исследования и понимания реальности конфликта с разных точек зрения. Это понимание затем ложится в основу разработки стратегии и планирования действий.

Анализ можно проводить при помощи ряда простых, практических и адаптируемых методов и приемов. Некоторые из этих методов были разработаны нами и нашими коллегами; другие были заимствованы из разных источников.

**Использование этих методов и приемов не подразумевает жестко структурированного процесса. Мы призываем вас адаптировать их, если нужно, к особенностям тех условий, которые вы анализируете. Вы не обязаны следовать каждому предложенному нами шагу, если он не кажется вам адекватным. Очень важно, чтобы к любому подходу вы**

☀ [Chuluke chuluke mwanjuschiumanena iyo yakulumu](http://chulukechuluke.mwanjuschiumanena.iyo.yakulumu).

Пчел может быть много, но нужно знать, какая именно тебя ужалила.

Малави

относились как можно более творчески.

### **ПОЧЕМУ НАМ НУЖНО АНАЛИЗИРОВАТЬ КОНФЛИКТ?**

- Чтобы понять причины и историю ситуации, а также текущие события;
- Чтобы определить все группы, вовлеченные в конфликт, а не только основные или очевидные;
- Чтобы узнать точки зрения всех этих групп и понять их взаимоотношения;
- Чтобы определить факторы и тенденции, которые лежат в основе конфликта;
- Чтобы извлечь уроки как из неудач, так и из успехов.

Анализ конфликта не является разовым мероприятием; он должен быть постоянным процессом, сопутствующим развитию организации, который поможет вам адаптировать свои действия к изменяющимся факторам, динамике и обстоятельствам.

### **Методы анализа конфликтных ситуаций**

Вам может показаться, что некоторые из этих методов и приемов вы уже встречали в других источниках. Однако легко заметить, что они были адаптированы и использованы по-новому. Некоторые методы будут вам незнакомы, но все они были проверены много раз (и довольно успешно) в курсах и программах людьми из совершенно различных конфликтных ситуаций. В большинстве случаев группы адаптировали их в соответствии со своими потребностями. Приведенные примеры основаны на реальном опыте разных стран. Таким образом, каждый пример будет основываться на восприятии людей, работавших над ним.

На последующих страницах мы опишем девять таких методов ана-

лиза и проиллюстрируем, как они были использованы в разных ситуациях. Это следующие методы:

- **СТАДИИ КОНФЛИКТА**
- **СОБЫТИЙНЫЙ РЯД**
- **КАРТОГРАФИЯ КОНФЛИКТА**
- **ТРЕУГОЛЬНИК УПК (УСТАНОВКИ, ПОВЕДЕНИЕ, КОНТЕКСТ)**
- **ЛУКОВИЦА**
- **ДЕРЕВО КОНФЛИКТА**
- **АНАЛИЗ СИЛОВОГО ПОЛЯ**
- **ОПОРЫ НЕСПРАВЕДЛИВОСТИ**
- **ПИРАМИДА**

Нет жесткой последовательности в использовании этих методов. Все зависит от ситуации, которую вы анализируете. Лучше всего использовать эти методы в связке, когда один метод высвечивает определенные факторы, проблемы или даты, которые затем анализируются при помощи других методов. Помните, что все используемые примеры отражают восприятие тех людей, которые их разрабатывали и не являются “истиной в последней инстанции”. Ваш собственный анализ и анализ тех людей, с которыми вы работаете, будет основан на личном опыте, восприятии и ценностях, и скорее всего, будет отличаться. Пусть он не претендует на научность, но открывает двери для интегрированных и эффективных действий.

### **АДАПТИРУЕМОСТЬ МЕТОДОВ**

Эти методы эффективно использовались группами людей из разных социальных групп и с разным уровнем образования. Они использовали маркеры и бумагу, или мел и доску, или ветки и землю, обозначали людей, события или идеи с помощью слов, символов и/или предметов. Мы призываем вас адаптировать методы в соответствии с вашими потребностями. Будем очень рады узнать о том, как вы их видоизменяли. Будем также рады получить любые предложения о том, как можно более эф-

**РОЗАЛЬБА ОЙУА ИЗ ГУЛУ, УГАНДА –  
ПОСЛЕ СЕМИНАРА ПО АНАЛИЗУ КОНФЛИКТА ДЛЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ МЕСТНЫХ ОБЩИН**

■ Основная польза, которую я извлекла из использования этого анализа, заключалась в том, что люди в процессе совместного анализа сближались, потому что каждый видел, что конфликт затрагивает всех, и при этом не имело значения, к какой стороне конфликта они принадлежат; сочувствуют ли они мятежникам или правительству; принадлежат ли они к тем или иным религиозным конфессиям или к какой-нибудь другой группе. Конфликт касается всех в одинаковой степени и нет смысла думать, что кто-то может выиграть, потому что в этой войне нет победителей. Таким было самое важное открытие, которое я для себя сделала.

эффективно использовать эти методы, чтобы потом поделиться вашими предложениями с другими.

### **УЧАСТИЕ**

Методы также могут помочь группам выработать общее понимание той или иной ситуации. Это полезно, когда целью анализа является создание основы для действий. В процессе совместной работы каждый сотрудник организации увидит, каким образом ситуация воспринимается с организационной точки зрения, выработанной коллективным восприятием ее членов. Группам, в которых есть представители разных сторон конфликта, анализ поможет понять точку зрения каждой стороны и отнестись к ней с уважением и, одновременно, углубить собственное понимание происходящих событий.

### **ЯЗЫКИ**

Эти методы были переведены и применялись нашими коллегами в разных частях света. Многие из них сейчас доступны на французском, испанском, русском, кхмерском, сомалийском, фарси и других языках. Вы можете получить более подробную информацию об этом в офисе «Ответа на конфликт».

## **Стадии конфликта**

Конфликты изменяются во времени, проходят через разные стадии действий, интенсивности, напряженности и насилия. Полезно выделить эти стадии и рассмотреть их с помощью разных методов. Это позволит проанализировать динамику событий на каждой из стадий.

Начальный анализ включает пять стадий, которые обычно следуют одна за другой в указанном порядке (хотя в определенных ситуациях могут быть отклонения от предлагаемой последовательности) и могут повторяться в виде циклов. Вот эти стадии:

• **ПРЕД-КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ:** Это период, когда между двумя или более сторонами появляется несовместимость целей, которая может привести к открытому конфликту. Конфликт скрыт от общего обозрения, хотя одна или несколько сторон, вероятно, осознают потенциальную конфронтацию. На этой стадии возникают напряженные отношения и/или стремление избежать друг друга.

• **КОНФРОНТАЦИЯ:** На данной стадии конфликт становится более открытым. Если одна сторона осознает наличие проблемы, ее сторонники могут организовать демонстрацию или использовать другой тип конфронтационного поведения. Между сторонами происходят случайные стычки или применяет-

## **Стадии конфликта**

### **Что это?**

• *Диаграмма, которая показывает нарастание и снижение интенсивности конфликта, отображаемые на определенной шкале времени.*

### **Цель:**

- Увидеть стадии и циклы эскалации и де-эскалации конфликта;
- Обсудить, на какой стадии конфликт находится в данный момент;
- Постараться предсказать возможные формы эскалации, чтобы предупредить их;
- Определить период времени, который в дальнейшем будет анализироваться другими методами.

### **Когда использовать**

- На ранней стадии процесса анализа, чтобы увидеть формы конфликта;
- В дальнейшем, чтобы помочь процессу выработки стратегии.

### **Вариации**

- Анализировать стадии с точки зрения разных сторон или разных регионов страны в конфликте.
- Использовать аналогию с огнем, сравнивая конфликт с нарастанием и снижением интенсивности огня. (см. Фиона Макбет, Ник Файн, Игра с Огнем, выходные данные в гл. 10)

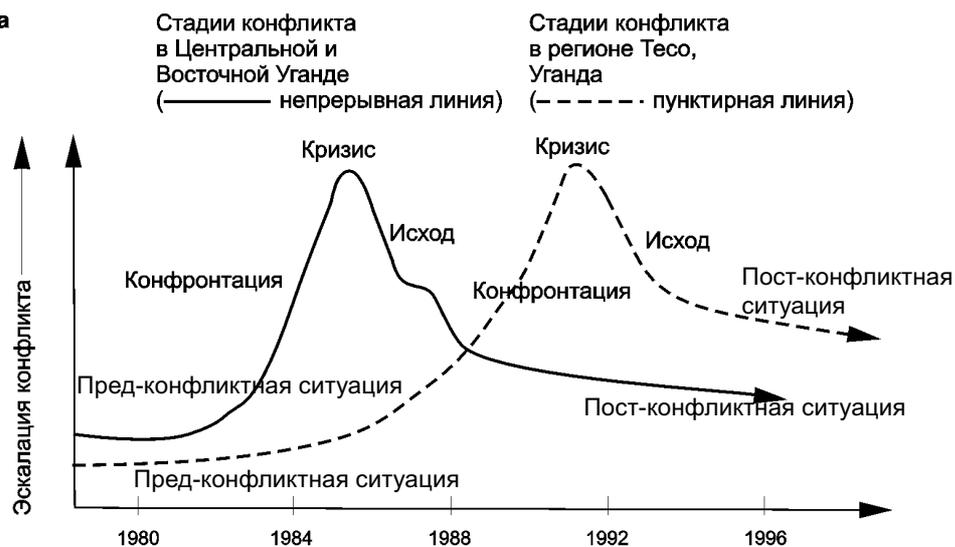
ся насилие низкой степени интенсивности. Каждая из сторон может привлекать ресурсы и заниматься поиском союзников, понимая, что в перспективе возможно нарастание конфронтации и насилия. Отношения между сторонами становятся очень натянутыми, что приводит к поляризации их сторонников.

• **КРИЗИС:** Это высшая точка конфликта, когда напряженность и/или насилие наиболее интенсивны. В крупномасштабном конфликте кризису соответствует период войны, когда с обеих сторон погибают люди. Нормальное общение между сторонами скорее всего прервано. Публичные заявления

чаще всего носят характер обвинений против другой стороны.

• **ИСХОД:** Тем или иным образом кризис приведет к определенному исходу. Одна сторона может одержать победу над другой (или другими), или они заключат договор о прекращении огня (если шла война). Одна сторона может сдаться или уступить требованиям другой стороны. Стороны могут сесть за стол переговоров с участием посредника или без него. Более высокая инстанция или сильная третья сторона может принудить их прекратить военные действия. В любом случае, на этом уровне напряженность, конфронтация и насилие несколько ослабевают, и по-

**Схема 2.1**  
Стадии конфликта  
(Пример № 1  
из Уганды)



**Схема 2.2**  
Стадии  
конфликта  
(Пример № 2  
из Уганды)



является возможность уладить конфликт.

#### **ПОСТ-КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ:**

Наконец, ситуация разрешается таким образом, что прекращается насилие, снижается напряженность и восстанавливаются относительно спокойные взаимоотношения между сторонами. Однако если проблемам, возникшим вследствие несовместимости целей, не было уделено достаточно внимания, эта стадия может в конечном итоге привести к новой предконфликтной ситуации.

В схеме 2.1 приводится пример того, как данный метод был использован для определения стадий конфликта в Центральной и Западной Уганде и для сравнения их со стадиями в тот же период времени в Северо-Восточной Уганде в районе Тесо.

Эта схема показывает, что конфликт был более интенсивен (и воспринимался таковым) в Центральной и Западной Уганде в период с 1984 по 1986 г., в то время как конфронтация и кризис произошли позже (с 1988 по 1992 г.) в районе Тесо в Северо-Восточной Уганде. Таким образом, в то время как одна часть страны считала себя достаточно мирной, другая была в центре войны и в крайней опасности, и наоборот. Это наводит на мысль, что важно проанализировать оба эти периода, чтобы понять конфликт с точки зрения представителей обоих районов.

Вариацией данного метода является обозначение эскалации конфликта нисходящей линией, она иллюстрирует негативное развитие ситуации, а де-эскалации – восходящей линией. На схеме 2.2 используется такой метод, чтобы показать стадии конфликта в Центральной и Западной Уганде.

### **Событийный ряд**

В принципе, “Событийный ряд” является достаточно простым мето-

дом. Это график, который показывает события в том порядке, в каком они происходили, одно за другим. На нем указываются даты в хронологическом порядке (годы, месяцы или дни в зависимости от шкалы), которым соответствуют те или иные события. Вы можете использовать этот метод, чтобы, например, показать последовательность событий в вашей собственной жизни или в истории своей страны. В данном случае вы можете использовать “Событийный ряд” для отражения истории конфликта.

В конфликте разные группы людей, как правило, имеют совершенно разный опыт и восприятие: они видят и понимают конфликт неодинаково. У них могут быть разные версии истории. Представители противоположных сторон конфликта упоминают или выделяют разные события, описывают их по-разному и сопровождают их разными эмоциями.

Задачей “Событийного ряда” в этом случае является не восстановить «правильную» или «объективную» историю, а понять восприятие тех людей, которые представляют стороны конфликта. В силу этого разные события, упоминаемые группами, являются важными элементами понимания конфликта.

“Событийный ряд” также помогает людям узнать об истории ситуации и восприятию друг друга. Обсуждая разное восприятие конфликта и значимые события, стороны начинают более глубоко и всесторонне понимать свою общую ситуацию.

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОБЫТИЙНОГО РЯДА**

“Событийный ряд” в том виде, в каком мы его используем, является не столько исследовательским методом, сколько способом подтолкнуть стороны к дискуссии и узнаванию друг друга. В конфликте естественно ожидать, что люди будут иметь разное представление о том, какие

### **Событийный ряд**

#### **Что это?**

• *График, который изображает события в том порядке, как они происходили, одно за другим.*

#### **Цель**

- *Показать разные точки зрения на историю конфликта;*
- *Прояснить и понять восприятие событий разными сторонами;*
- *Определить, какие события наиболее важны для каждой стороны.*

#### **Когда использовать**

- *На ранней стадии процесса, вместе с другими аналитическими методами;*
- *В дальнейшем, чтобы помочь в выработке стратегии;*
- *Когда возникают разногласия по поводу событий, или люди не знают истории друг друга;*
- *Как способ помочь людям принять свой взгляд лишь как часть «правды».*

#### **Вариации**

- *Используется сторонами как по отдельности, так и для совместного обсуждения;*
- *Последующее обсуждение событий, выделенных сторонами;*
- *Добавление линии с мирными инициативами, которые проводились в тот же период времени.*

события важны и как они должны быть описаны. Нашей целью является стремление к тому, чтобы стороны конфликта признали наличие у других обоснованного восприятия, даже если оно кардинально отличается от их собственного.

В таблице 2.1 вы видите пример использования этого метода для изучения событий в Уганде с точки зрения людей из Тесо, района на северо-западе страны, и с точки зрения национального правительства. Обратите внимание, что каждая сторона помнит разные события и дает разные их интерпретации. Вы можете столкнуться с подобной ситуацией при составлении метода “событийный ряд” в вашем конфликте с разных позиций. Попробуйте и посмотрите, сможете ли вы достичь единодушия.

## КАРТОГРАФИЯ КОНФЛИКТА

“Картография конфликта” – это метод графического отображения конфликта, в котором стороны размещаются в соответствии с их отношением к проблеме и друг к другу. Когда люди, имеющие разные точки зрения, совместно картографируют свою ситуацию, они больше узнают об опыте и восприятии друг друга.

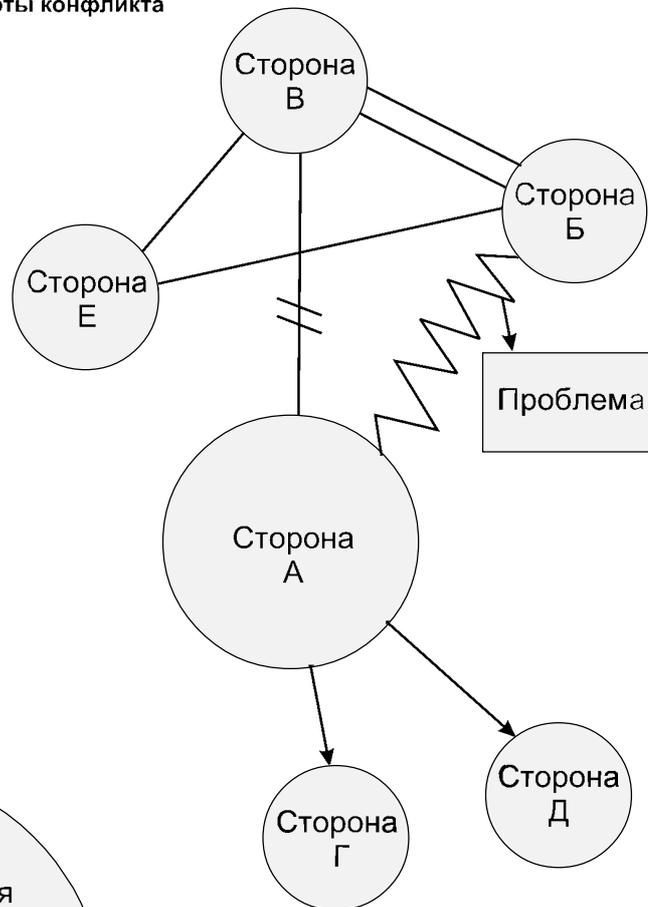
## КАК СОСТАВЛЯТЬ КАРТУ КОНФЛИКТА

1. Решите, **что** вы хотите нанести на карту, **в какой момент** и с **какой точки зрения**. Выберите определенный момент в ситуации. Если вы попытаетесь составить карту целой истории регионального политического конфликта, для достижения результата вам придется потратить

Таблица 2.1 Событийный ряд (Пример № 3 из Уганды)

События с точки зрения людей из Тесо	События с точки зрения правительства Уганды	
Отступающие солдаты мародерствуют в Тесо	1986	Армия Национального Сопротивления (АНС) захватывает Кампалу и формирует новое правительство
АНС разоружает местные отряды милиции	1987	АНС сталкивается с вооруженной милицией в Тесо
Угон скота в Карамоджонге	1988	АНС продолжает воевать с оппозицией на севере
Бывшие офицеры армии в Тесо организуют повстанческую армию	1989	Правительство посылает армию в Тесо, чтобы прекратить восстание
Люди переезжают в города или покидают территорию, чтобы избежать военных стычек	1990	Министры правительства пытаются посредничать, и повстанцы их похищают (один министр убит)
Солдаты правительства сгоняют людей в концентрационные лагеря: - недостаточная и плохого качества вода и пища заставляют людей доносить на повстанцев	1991	Церковные лидеры пытаются посредничать между правительством и повстанцами
Старейшины Тесо обращаются к своим «сыновьям» в повстанческой армии, пытаясь остановить сражения	1992	Повстанцы сдаются
Повстанцы завершают борьбу ради блага своих людей		

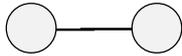
**Схема 2.3:**  
Картография конфликта  
Пример карты конфликта



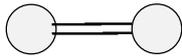
**Ключ:** В картографии мы используем некоторые условные обозначения. Возможно, вы захотите добавить другие обозначения.



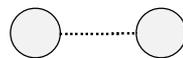
Окружности обозначают участников ситуации; относительный их размер соответствует объему власти в конкретной ситуации



Прямая линия обозначает связь, то есть довольно близкие отношения



Двойная линия обозначает союзничество



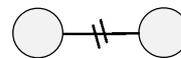
Пунктирная линия обозначает неформальные или непрочные отношения



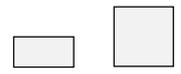
Стрелки обозначают доминирующее направление влияния или деятельности



Зигзагообразные линии (похожие на молнии) обозначают разногласие, конфликт



Двойная линия, как стена поперек основной линии, обозначает прерванные отношения



Квадрат или прямоугольник обозначают вопрос, тему, или что-либо, неодушевленное



Большие тени показывают внешние стороны, которые обладают влиянием, но прямо не вовлечены в конфликт

## Картография конфликта

### Что это?

• *Визуальный прием, который показывает взаимоотношения между сторонами в конфликте.*

### Цель

- *Лучше понять ситуацию;*
- *Более ясно увидеть взаимоотношения между сторонами;*
- *Выяснить, как распределена власть;*
- *Проверить, насколько сбалансирована ваша собственная деятельность или ваши контакты;*
- *Увидеть, где находятся реальные или потенциальные союзники;*
- *Определить возможности для вмешательства или действий;*
- *Оценить то, что уже было сделано.*

### Когда использовать

- *В начале процесса вместе с другими методами анализа;*
- *Впоследствии — чтобы определить возможные моменты начала вмешательства или помочь разработать стратегию.*

### Вариации

- *Географические карты, на которых показать стороны конфликта в каждом из регионов;*
- *Нанесение на карту проблем;*
- *Нанесение на карту распределения власти;*
- *Нанесение на карту потребностей и страхов;*
- *Использование в виде живой скульптуры, для выражения чувств и взаимоотношений.*

очень много времени, ваша карта окажется такой громоздкой и сложной, что вы, практически, не сможете воспользоваться ею на практике.

Часто оказывается полезным составить несколько карт для одной и той же ситуации с разных точек зрения и посмотреть, как стороны ее воспринимают. Ведь попытка примирить разные точки зрения и характеризует работу с конфликтом. Будет хорошей тренировкой составить описание взаимоотношений сторон, а потом выяснить, согласятся ли они с ним.

**2. Не забудьте поместить на карту себя и свою организацию.** Это напомнит вам, что вы являетесь частью ситуации, а не стоите над ней, даже когда ее анализируете. Вы и ваша организация воспринимаетесь другими определенным образом. У вас могут быть контакты и связи, которые открывают возможности для работы со сторонами конфликта.

**3. Картографирование динамично** – оно отражает определенный момент в **меняющейся ситуации** и показывает путь к **действию**. Этот тип анализа открывает новые возможности. Что можно сделать? Кто это может сделать лучше всех? Какой момент для этого наиболее подходящий? Какая основа должна быть заложена, какие структуры должны быть созданы? Работая над картой конфликта, вы должны постоянно задавать себе эти вопросы.

**4. Кроме «объективных» аспектов** полезно картографировать **проблемы, имеющиеся** между конфликтующими сторонами. Например, почему существует конфликт? Эти проблемы вы можете разместить в прямоугольнике, как показано в последующих примерах, или вы можете придумать более подходящий способ для их отображения.

Полезно подумать о позициях конфликтующих сторон. Какова их

точка зрения по отношению к другим группам в ситуации?

### ПРИМЕРЫ КАРТОГРАФИИ КОНФЛИКТА

Здесь мы рассмотрим три примера картографии конфликта:

■ Первый пример, представленный на схеме 2.3, показывает, как может выглядеть упрощенная карта конфликта. Попробуйте составить карту ситуации, над которой работаете в настоящее время. Вы можете задать себе такие вопросы:

- Кто основные участники этого конфликта?
- Какие еще стороны помимо основных (включая маргинализированные группы и внешних участников) участвуют в конфликте и какое они имеют к нему отношение?
- Каковы взаимоотношения между этими сторонами и как они могут быть представлены на карте? Союз? Тесные отношения? Прерванные взаимоотношения? Конфронтация?
- Есть ли в отношениях между сторонами ключевые вопросы, которые должны быть отражены на карте?
- Какое место вы и ваша организация занимаете по отношению к этим сторонам? Есть ли у вас какие-либо связи, которые помогут вам начать работу по изменению данной ситуации?

■ Второй пример - конфликт внутри семьи - показан на схеме 2.4. Основной конфликт здесь происходит между отцом и дочерью из-за брака по договоренности родителей. Обратите внимание на толщину линий, которые используются для обозначения близких взаимоотношений между бабушкой и внучкой, прерванных отношений между отцом и матерью и отчуждения между двумя братьями из-за симпатий к разным сторонам конфликта, несмотря на тесные отношения в целом. На этом примере видно, как картография может быть адаптирована для разных ситуаций.

Хотя в данном примере картография используется для отображения взаимоотношений участников

Схема 2.4 Карта конфликта / Пример 2  
Конфликт в семье



Схема 2.5  
Картография конфликта / Пример 3  
Афганистан, октябрь 1999 г.



семейной ссоры, она может также применяться в описании широко-масштабных конфликтов – например, конфликта между членами общины, и даже внутри страны или между странами.

■ Третий пример, представленный на схеме 2.5 отражает анализ ситуации в Афганистане с точки зрения небольшой местной НПО. Он иллюстрирует конфликт между правительством талибов и силами оппозиции. Изучая карту, легко определить основные действующие стороны и взаимоотношения между ними. Конфликтные отношения между талибами и оппозицией (обозначенные жирной зигзагообразной линией) являются главной темой конфликта и причиной гражданской войны. В то же время существуют и другие взаимоотношения, которые также важны и не должны быть упущены при анализе ситуации.

Вы можете, как показано здесь, использовать прямоугольные вставки для обозначения взглядов основных участников. Демонстрируя различия в восприятии контекста, схема поможет вам найти отправные точки для работы с конфликтом. Может показаться, что другие, менее сильные стороны, например, гражданские группы или коммерсанты не имеют прямого влияния на ситуацию. Но включив их в карту, вы будете уверены, что не упустили ни одну из возможностей для вмешательства в конфликт. Организация, с чьей точки зрения составлена карта, помещена на карту там, где она себя видит и обозначена, как «наша группа». Она связана с организациями по предоставлению помощи и тесно взаимодействует с гражданскими и общинными группами. Мы еще вернемся к этому примеру в четвертой главе и рассмотрим, каким образом карта может использоваться для поиска подходящего момента для начала вмешательства в конфликт.

Однако карта конфликта сама по себе не может дать ответы на все вопросы. Как и остальные методы, она только частично освещает природу конфликта. Нередко в основе наблюдаемых взаимоотношений лежат более глубокие проблемы. Следующие методы анализа могут дать представление о том, как выявлять такие скрытые причины.

### Треугольник УПК (Установки, Поведение, Контекст)

Данный метод анализа основан на предпосылке, что в конфликте присутствует три компонента: **контекст**, **поведение** участников конфликта и их **установки**. На схеме 2.6 они представлены графически как углы треугольника.

Эти составляющие влияют друг на друга, поэтому на схеме они соединены стрелками. Например, контекст, в котором игнорируются требования одной из групп, скорее всего приведет к недовольству, которое в свою очередь проявится в протестах. Такое поведение может привести к дальнейшему отрицанию прав, результатом чего станет еще большее недовольство, возможно даже гнев, который может вылиться в насилие. Типы воздействия, направленные на изменение контекста (когда гарантируется признание требований), на снижение уровня недовольства (когда вы помогаете людям сосредоточиться на долгосрочных целях своей борьбы) или на предоставление возможности ненасильственного выражения недовольства, будут способствовать снижению уровня напряженности.

#### КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЭТОТ МЕТОД

1. Нарисуйте по одному треугольнику УПК для каждого из основных участников конфликта.
2. В каждом треугольнике перечислите основные факторы, относя-

щиеся к **установкам, поведению и контексту** с точки зрения каждой стороны (если стороны участвуют в проведении анализа, они могут сами заполнить треугольник, исходя из собственной точки зрения).

3. В центре треугольника перечислите самые главные потребности и/или опасения каждой стороны. Они будут отражать ВАШЕ восприятие.

4. Сравните треугольники, обращая внимание на сходство и различия в восприятии сторон.

В любой анализируемой ситуации конфликта стороны имеют разные опыт и восприятие. Поэтому, возможно, они по-разному будут судить о причинах конфликта. Например, одна сторона может утверждать, что исходной проблемой является несправедливость, в то время как для другой это будет отсутствие безопасности. Каждая группа указывает на существенные для нее моменты и в особенности на те сферы, где она больше всего пострадала. Все эти моменты реальны и важны, и их необходимо рассмотреть, прежде чем вы начнете говорить о разрешении конфликта и улучшении ситуации. В то же время много энергии может быть потрачено на то, чтобы заставить изменить свою точку зрения тех

людей, которые видят разные причины и подчеркивают разные факторы. Много усилий потребуется на то, чтобы помочь каждому участнику конфликта увидеть, что все аспекты проблемы имеют значение. Хотя, конечно, какие-то из них будут более приоритетными или важными.

При использовании Треугольника УПК важно осознавать, на чьем восприятии основан анализ. Вы можете использовать только ваше собственное восприятие событий конфликта, в котором сами принимаете непосредственное участие. Но не менее важно встать на место каждой из сторон-участниц и посмотреть на установки, поведение и контекст в конфликте с их точки зрения.

Таблица 2.2 анализирует напряженность между городскими и сельскими сотрудниками международной организации по предоставлению помощи в Камбодже. Хотя контекст схож для обеих групп, каждая подчеркивает разные аспекты, и по-разному воспринимает поведение и установки другой стороны.

### «Луковица»

Схема 2.7 основана на сравнении с луковицей. Верхний слой

### Треугольник УПК

#### Что это?

• Анализ факторов, относящихся к установкам, поведению и контексту каждой из основных сторон конфликта.

#### Цель

- Определить эти три компонента для каждой из основных сторон конфликта.
- Проанализировать, как они влияют друг на друга.
- Соотнести их с потребностями и опасениями каждой из сторон.
- Определить оптимальную точку для вмешательства в ситуацию.

#### Когда использовать

- На ранних стадиях процесса, чтобы лучше понять мотивацию разных сторон.
- Позже, чтобы определить, с какими факторами можно было бы работать при вмешательстве.
- Чтобы показать, как изменение в одном аспекте может повлиять на другой.

#### Вариации

##### Использования

Указав содержание каждого из трех факторов, отразите ключевую потребность или опасение данного участника конфликта в середине треугольника.

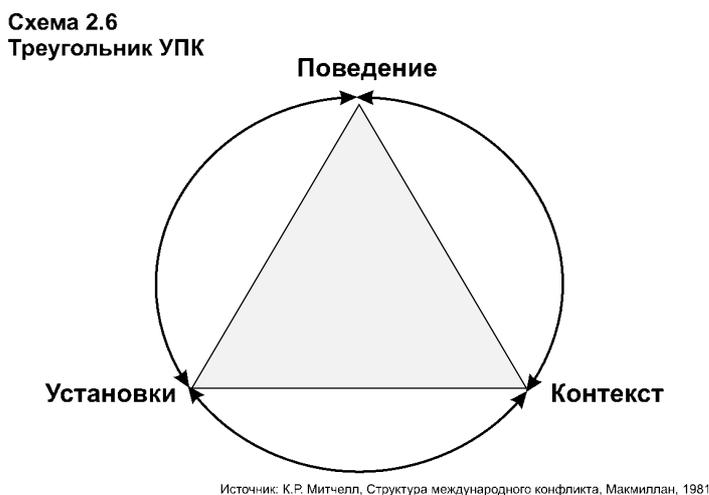
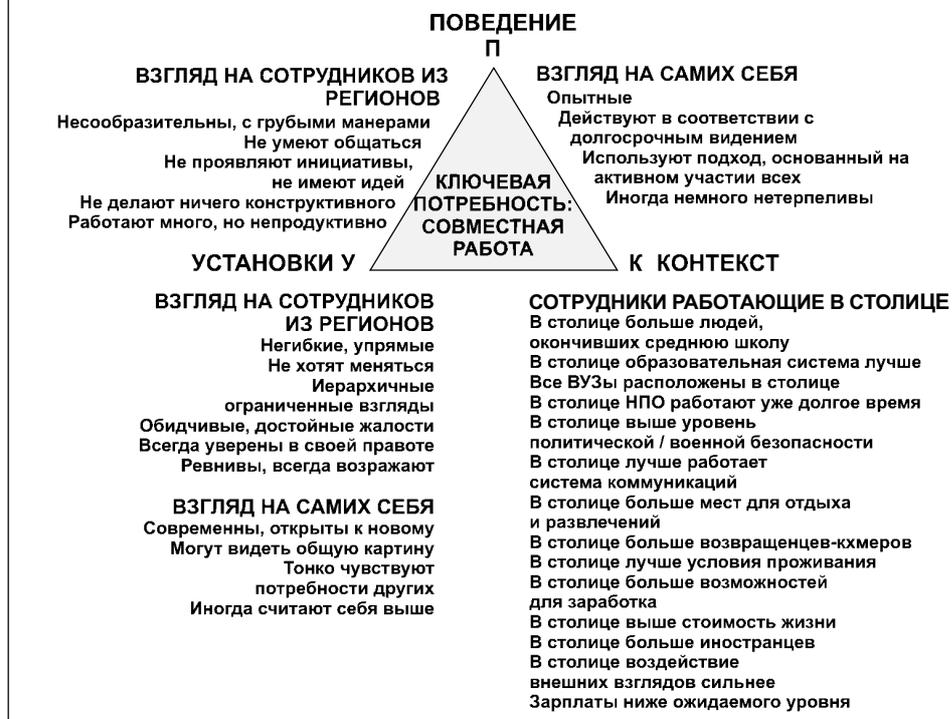


Таблица 2.2 Треугольник УПК для анализа конфликта внутри организации  
 Пример: конфликт в одной организации в Камбодже между сотрудниками, работающими в столице, и сотрудниками, работающими в регионах.

### 1. СОТРУДНИКИ В СТОЛИЦЕ:



### 2. СОТРУДНИКИ ОРГАНИЗАЦИИ В РЕГИОНАХ:



обозначает **позиции**, которые мы демонстрируем другим людям, чтобы они о них знали или их услышали. Ниже расположены наши **интересы** – то, чего мы хотим достичь в той или иной ситуации. Наконец, в глубине находятся самые главные **потребности**, удовлетворения которых мы требуем. Подобный анализ полезно проводить для всех сторон конфликта.

В периоды стабильности, хороших отношений и высокой степени доверия наши действия и поступки основаны на базовых **потребностях**. Мы можем рассказать об этих потребностях другим, если доверяем им, и обсудить их открыто. Окружающие и без этого могут догадаться о наших потребностях посредством анализа конфликта и умения поставить себя на место другого.

В более изменчивых или опасных ситуациях, когда между людьми существует недоверие, мы скорее всего предпочтем скрыть свои основные потребности. Позволить другим знать о них – значит показать свою уязвимость, дать им возможность причинить нам вред. Но если мы скрываем информацию от других, им еще труднее узнать о наших потребностях посредством анализа или сопереживания, поскольку им не хватает сведений, и поскольку недоверие меняет восприятие друг друга.

В ситуации конфликта и нестабильности, люди часто действуют не только исходя из потребностей. Они обосновывают свои действия общественными или абстрактными **интересами**. Когда эти интересы подвергаются нападкам, для их защиты люди становятся на **позиции**, которые еще дальше отдают их от первоначальных потребностей.

Этот метод анализа полезен для участников переговоров, так как может помочь им прояснить собственные потребности, интересы и

позиции. Позже, при планировании стратегии переговоров, стороны могут решить, в какой степени они хотят приоткрыть внутренние «слои» своих интересов и потребностей.

Как было сказано выше, люди могут согласиться приоткрыть больше по мере того, как уровень доверия повышается. Но даже если это происходит медленно, они все же начинают осознавать, какие потребности для них наиболее важны. Это позволяет им определить те интересы, в рамках которых они готовы идти на компромисс.

Так, в примере, показанном на схеме 2.8, у одной группы (организации местных крестьян) есть **потребность** в земле, благополучии и справедливости. Их **интерес** заключается в перераспределении земель, уважении прав человека, демократии и союзничестве с другими социальными группами. Но из-за кризиса, который они переживают, публично они выражают лишь свою позицию. Она заключается в том, что они выступают против милитаризации, требуют свободы прессы, равных возможностей, расследования убийств и наказания виновных.

У второй группы (хозяева, животноводы и землевладельцы) также есть **потребность** в земле и

## «Луковица»

### Что это?

•Способ проанализировать то, что говорят разные стороны в конфликте.

### Цель

•Выйти за рамки публичных позиций сторон и понять их интересы и потребности.  
•Определить общие позиции групп, которые могут стать основой для дальнейших дискуссий.

### Когда использовать

•В рамках анализа, чтобы понять динамику конфликтной ситуации.  
•Готовясь к проведению диалога между группами в конфликте.  
•В рамках процесса посредничества или переговоров.

### Вариации

Некоторые группы предпочитают использовать аналогию со слоеным пирожным, а не с луковицей.

Схема 2.7 “Луковица”



Схема 2.8 “Луковица” - пример из Чиапаса, Мексика

**ОРГАНИЗАЦИИ КРЕСТЬЯН - ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ КОРЕННОГО НАСЕЛЕНИЯ**

Против милитаризации: требования свободной прессы, равных возможностей и расследований убийств и наказания виновных

Перераспределение земли, уважение прав человека, демократия и союзничество с другими социальными течениями

Земля, благополучие и справедливость



**БОССЫ, СКОТОВОДЫ И ЗЕМЛЕВЛАДЕЛЬЦЫ**

Против подрывной деятельности: защита со стороны сил безопасности и отказ в правах местному населению

Политический и экономический контроль, доступ к дешевому ручному труду, построение альянса с муниципальным и национальным правительством

Земля, а также деньги

Источник: MARIA GUADALUPE MACIAS VILLARREAL

потребность в деньгах. Их **интерес** заключается в политическом и экономическом контроле, доступе к дешевому физическому труду и союзничестве с национальным и муниципальным правительством. Публичная **позиция**, о которой они заявляют, резко осуждает подрывную деятельность, предполагает защиту со стороны сил безопасности и отказ в правах местному населению.

Легко понять, насколько группам, увязнувшим в отстаивании своих позиций, трудно будет найти точки соприкосновения. Это скорее всего будет означать, что их реальные потребности не будут удовлетворены ни в настоящем, ни в будущем.

Цель «Луковицы» – графически показать возможность снятия как можно большего числа слоев, которые «наросли» в результате конфликта, нестабильности или недоверия, чтобы в конечном итоге постараться удовлетворить основные потребности, формирующие основу индивидуальных и коллективных действий.

Долгосрочной целью этого подхода является улучшение коммуни-

каций и доверия до такого уровня, когда люди смогут открыто говорить о своих реальных потребностях, а также понимать и стараться удовлетворить потребности друг друга. Однако даже на ранних этапах они должны понимать, насколько их действия и стратегии соответствуют продвижению их интересов и удовлетворению их потребностей.

**Дерево конфликта**

Этот метод лучше всего использовать в работе с группой людей, – то есть в коллективе, а не индивидуально. Если вам знакомо «Дерево проблемы» из опыта работы по развитию или общинной работы, вы увидите, что мы заимствовали и адаптировали его для анализа конфликта.

Во многих конфликтах существует широкий разброс мнений по следующим вопросам:

- В чем основная проблема?
- Каковы глубинные причины?
- Каковы следствия этой основной проблемы?
- Каков наиболее важный вопрос, которым следует заняться нашей группе?

“Дерево конфликта” предлагает командам, организациям, группам и общинам метод выявления проблем, которые участники считают важными, и классификации их по трем категориям: (1) основная проблема(-ы), (2) причины и (3) следствия.

### КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЭТОТ МЕТОД

1. Нарисуйте дерево (корни, ствол и ветви) на большом листе бумаги, либо на доске, ватмане, стене здания или даже на земле.

2. Дайте каждому человеку по карточке или небольшому листку бумаги, на котором они могут записать несколько слов, изобразить символ или картинку, обозначая свое понимание ключевого вопроса в конфликте, как они его видят.

3. Попросите людей разложить карточки на дереве:

• **на стволе**, если они считают, что это основная проблема;

• **на корнях**, если они считают, что это глубинные причины;

• **на ветвях**, если они считают, что это последствия.

4. После того, как на дереве будут разложены все карточки, кто-то должен будет взять на себя роль ведущего дискуссии, чтобы помочь группе прийти к согласию по поводу того, как расположены проблемы, особенно основная проблема.

5. После дискуссии можно попросить людей представить их собственную организацию в виде живого организма (например, птицы, червя, плюща) и поместить ее на дереве так, чтобы это отражало вопросы, которыми она в настоящее время занимается. Направлена ли текущая работа в основном на следствия, корни или на основную проблему?

6. Если удалось прийти к общему мнению, возможно группа захочет обсудить, какими вопросами в конфликте им нужно заняться в первую очередь.

### Дерево конфликта

#### Что это?

• *Графический метод, в котором для классификации ключевых факторов в конфликте используется аналогия с деревом.*

#### Цель

• *Стимулировать дискуссию о причинах и следствиях конфликта.*

• *Помочь группе согласиться с тем, какая проблема основная.*

• *Помочь группе или команде установить приоритеты в работе с проблемами, которые присутствуют в конфликте.*

• *Связать причины и следствия друг с другом и с основной сферой деятельности организации.*

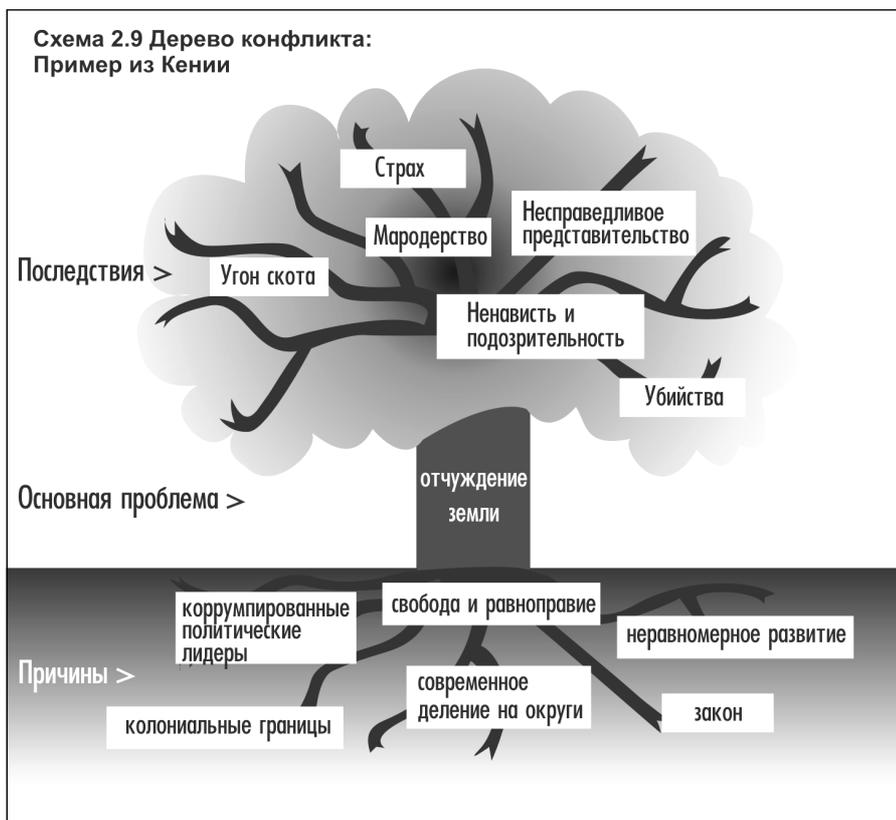
#### Когда использовать

• *Когда группа не может прийти к общему мнению по поводу того, что является основной проблемой в ситуации.*

• *Когда команде нужно решить, на какие сферы направить усилия.*

#### Вариации

• *Может использоваться для определения ценностей. См. дополнительную информацию в пятой главе.*



## Анализ силового поля

### Что это?

•Метод анализа позитивных и негативных сил, действующих в конфликте.

### Цель

•Определить силы, которые либо способствуют, либо препятствуют вашему плану действий или желаемому изменению.

•Оценить мощност этих сил и свои собственные возможности по воздействию на них.

•Определить способы укрепления позитивных сил или ослабления негативных.

### Когда использовать

•При планировании действий или стратегий, чтобы выявить силы, которые могут способствовать или препятствовать вашим намерениям.

•При реализации стратегии достижения изменений, чтобы оценить мощност других сил и свои собственные возможности воздействовать на них.

7. Этот процесс может оказаться достаточно долгим и иметь продолжение на последующих встречах группы.

“Дерево конфликта”, изображенное на схеме 2.9, показывает результат работы общины в Ваджире (северо-восточная Кения). Община согласилась с тем, что основная проблема в их ситуации – это «отчуждение земли», а другие вопросы являются либо причинами, либо следствиями.

Используя этот метод, вы обнаружите, что многие вопросы можно рассматривать и как причины, и как следствия конфликта. Например, недостаток пищи частично является причиной конфликта между группами, но также он является следствием того, что из-за насильственных действий стало невозможно обрабатывать землю традиционным способом. Это может послужить основой для полезной дискуссии о циклах насилия и о том, как общины могут попасть в ловушку конфликта. Подобные проблемы можно помещать и в корни, и в ветви дерева.

## Анализ силового поля

Этот метод может использоваться для выявления различных сил, которые влияют на конфликт. Когда вы стремитесь к изменени-

ям, вы должны помнить, что существуют и другие силы, которые либо способствуют, либо препятствуют вашим усилиям. Этот метод предлагает способ выявить позитивные и негативные силы и оценить их сильные и слабые стороны. Он также может помочь вам более четко увидеть, какие факторы способствуют поддержанию существующего положения.

### КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЭТОТ МЕТОД

1. Начните с постановки конкретной задачи: определите, какие действия вы намерены предпринять и каких изменений хотите добиться. Запишите эту задачу на листе сверху и прочертите линию посреди листа.

2. С одной стороны от линии перечислите все силы, которые, по вашему мнению, способствуют запланированному действию или изменению. Рядом с каждым определением нарисуйте стрелку по направлению к центру, варьируя ее длину и/или толщину для обозначения относительной мощи каждой из этих сил. Стрелки должны указывать направление желаемого изменения.

3. С другой стороны от линии перечислите все силы, которые скорее всего препятствуют осуществлению желаемого действия или изменения. Рядом с каждой нарисуйте стрелку, которая направлена против желаемых изменений. Аналогично, длина и/или толщина каждой стрелки отражает ее относительную мощь.

4. Теперь посмотрите, на какую из этих сил вы можете повлиять, чтобы укрепить позитивные силы и ослабить негативные, и создать, таким образом, возможность для изменения ситуации.

5. Вы можете пересмотреть свой план действий и модифицировать стратегию, чтобы она учитывала возможности позитивных сил и пыталась ослабить воздействие негативных.

Таблица 2.3 Анализ силового поля - пример из Южной Африки

ЗАДАЧА: Мирные выборы (➡ направление желаемых изменений)

Позитивные или движущие силы	➡	.....	.....	←	Негативные или ограничивающие силы
Национальное руководство относится положительно	➡			←	Сопротивление в армии
Дисциплина внутри АНК	➡			←	Провокаторы в полиции
Общественное мнение настроено положительно	➡			←	Конфликт между Инкатой и АНК
Поддержка со стороны местных НПО	➡			←	Внутренние разногласия среди НПО
Комитеты мира	➡			←	Недостаточное обучение наблюдателей за выборами

Таблица 2.3 является примером анализа силового поля, основанном на конкретной ситуации в одном из регионов Южной Африки перед всеобщими выборами в 1994 году.

В этой таблице относительная мощность каждой из сил отражена толщиной стрелок. После проведения анализа были предложены следующие стратегии:

- Политическое руководство страны должно больше контролировать как поведение чиновников на местах, так и негативные явления в армии и полиции.

- Собрать вместе представителей Инкаты и Африканского Национального Конгресса для участия в Комитетах Мира.

- Включить представителей армии и полиции в Комитеты Мира на всех уровнях.

- Организовать общественную поддержку через широкомасштабную кампанию в СМИ.

- Обучить наблюдателей за выборами; набрать больше наблюдателей с помощью местных НПО.

### опоры несправедливости

Этот графический метод основан на предположении, что некоторые ситуации сами по себе не очень стабильны, однако «поддерживаются» целым рядом факторов или сил

– «опорами». Если мы можем определить эти опоры и найти способы устранить или минимизировать их влияние на ситуацию, мы сможем «повалить» негативную ситуацию и выстроить позитивную.

### КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЭТОТ МЕТОД

1. Определите нестабильную ситуацию (конфликт, проблему или ситуацию несправедливости) и обозначьте ее в виде перевернутого треугольника, стоящего на одном из углов.

2. Далее определите силы или факторы, на которые может опираться эта ситуация. Отразите их как «поддерживающие опоры» с обеих сторон треугольника.

3. Подумайте, как каждая из этих опор может быть ослаблена или устранена из ситуации. Кратко перечислите стратегии работы с каждой из них.

4. Подумайте над тем, какая стабильная ситуация может заменить эту нестабильную.

Пример на схеме 2.10 основан на ситуации в Афганистане. Проблема, выбранная для анализа и разрешения, касается конфликта между правительством талибов и международными организациями вокруг предоставления помощи. По одну сторону треугольника мы

### Опоры несправедливости

#### Что это такое?

• Графическая иллюстрация элементов или сил, на которые «опирается» нестабильная ситуация.

#### Цель

• Понять, как поддерживаются нестабильные ситуации.

• Определить факторы, которые укрепляют нежелательную ситуацию.

• Рассмотреть способы ослабления или устранения этих негативных факторов или возможного преобразования их в более позитивные силы.

#### Когда использовать

• Когда не совсем ясно, какие силы поддерживают нестабильную ситуацию.

• Когда ситуация, похоже, «застряла» в некоей структурной несправедливости.

#### Вариации

• Укажите те изменения, которые уже произошли, и те факторы, которые могут способствовать достижению желаемого будущего.



**Схема 2.11**  
**Метод «Опоры**  
**несправедливости»**  
**Пример № 2**  
**из Афганистана**  
**Стратегия организации**  
**«Сеть сотрудничества**  
**за мир и единение»**



видим опоры конфликта, созданные действиями властей, например, жесткой политикой, исключением женщин из общественной жизни или нагнетанием страха. Опоры с другой стороны отражают недостаток координации, опасения по поводу безопасности и предубеждения, характерные для организаций по предоставлению помощи. Некоторые из опор могут быть более важными, чем другие, и на них труднее будет воздействовать. Возможно, работа должна проводиться людьми на разных уровнях, чтобы повлиять, например, на политику и стратегию стран-доноров. Ситуация в определенной степени улучшится, если любая из этих опор будет ослаблена или устранена.

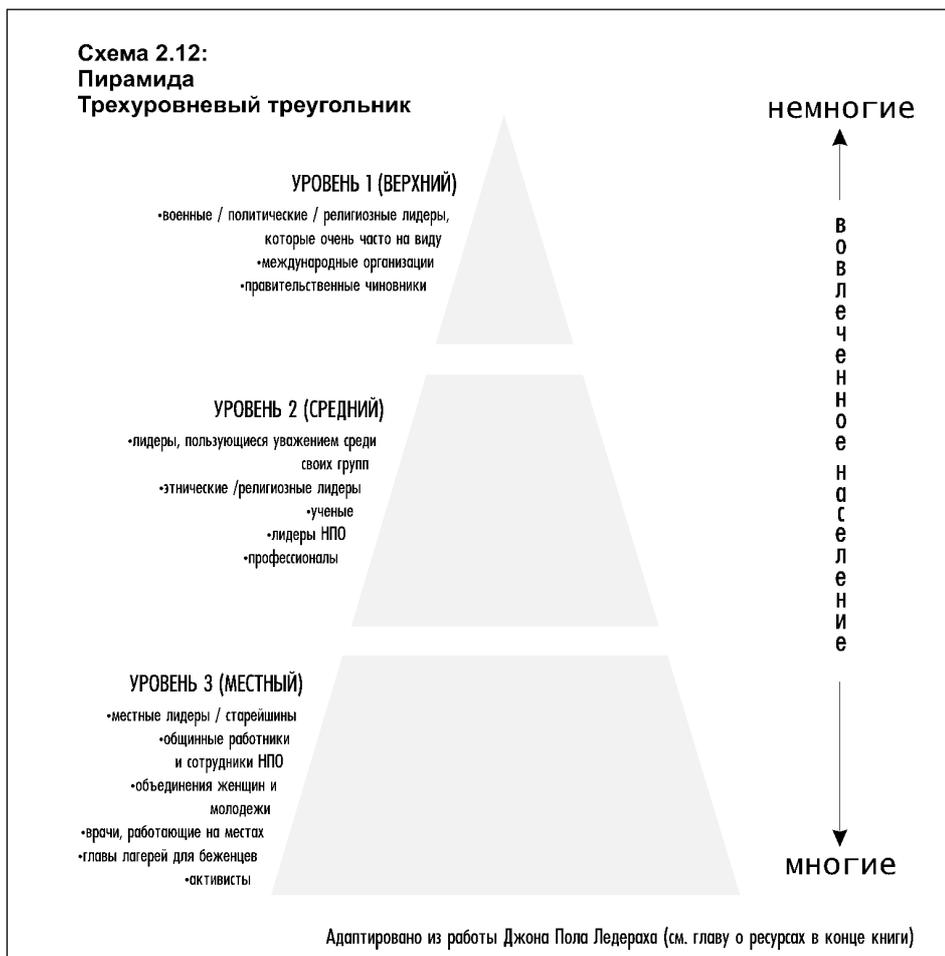
После рассмотрения опор, на которых держится конфликт, проблема или несправедливая ситуация, следующим шагом должна стать разработка действий или стратегии по ослаблению или устранению каждой из опор. Как показано на схеме 2.11, «Сотрудничество за мир и единение в Афганистане», проанализировав ситуацию, предложила по одному решению для каждой из проблем. Вы можете предложить другие альтернативные решения и способы работы с каждой из таких проблем. Одним

из возможных способов использования этого метода является перечисление опор по отдельности и дальнейший поиск решений для каждой из них с помощью мозгового штурма

На данной стадии необязательно принимать решения о возможных действиях. Прежде чем начинать действовать, вам все же придется провести дополнительный анализ и рассмотреть альтернативы, предложенные в следующих главах. Метод «Опоры несправедливости» поможет с первого взгляда увидеть, насколько возможно вмешательство в конфликт. Даже если по некоторым проблемам вы мало что можете сделать, и если некоторые из предложенных решений могут быть за пределами ваших возможностей, эта диаграмма все же поможет вам увидеть, какие люди и организации могут стать вашими союзниками и какая работа уже проводится.

## Пирамида

Этот метод необходим при анализе конфликта, затронувшего несколько уровней. С его помощью вы сможете определить ключевые стороны или фигуры на каждом уровне. На схеме 2.12 мы изобразили три уровня, но в вашем слу-



## Пирамида

### Что это?

•Графический метод, отображающий группы или лица на разных уровнях, у которых есть какой-либо интерес в конфликте.

### Цель

- Определить ключевые фигуры на каждом из уровней, в том числе среди руководителей.
- Определить на каком уровне вы работаете в настоящее время, и как вы могли бы подключить другие уровни.
- Оценить, какие типы подходов или действий уместны на каждом из уровней.
- Рассмотреть способы налаживания связей между уровнями.
- Выявить потенциальных союзников на каждом из уровней.

### Когда использовать

- При анализе ситуации, в которую вовлечены участники из разных уровней.
- При планировании работы с многоуровневым конфликтом.
- Принимая решение о том, где следует сосредоточить усилия.

### Вариации

- Использовать треугольник для каждого из уровней (потому что каждый из них имеет собственную элиту, среднее и низшее звенья).
- Использовать вместе с картографией, чтобы рассмотреть разные уровни.

чае их может быть меньше или больше.

Обсуждая каждый из уровней и сравнивая их с вашей собственной ситуацией, вы можете обнаружить, что большая часть усилий направлена только на один из них. Это препятствует достижению длительных изменений, поскольку другие уровни также имеют влияние на ситуацию.

Данный тип анализа помогает выявить наиболее значительные фигуры, занимающие стратегически важные позиции и имеющие вертикальные связи по всей ситуации, а также горизонтальные связи в самом конфликте. Это те люди, у которых есть возможность работать с противниками через линии раздела, и которые могут стать ключевыми союзниками для

работы как в рамках одного уровня, так и одновременно на всех уровнях.

Мы вернемся к этому анализу в четвертой главе, когда будем рассматривать стратегии работы.

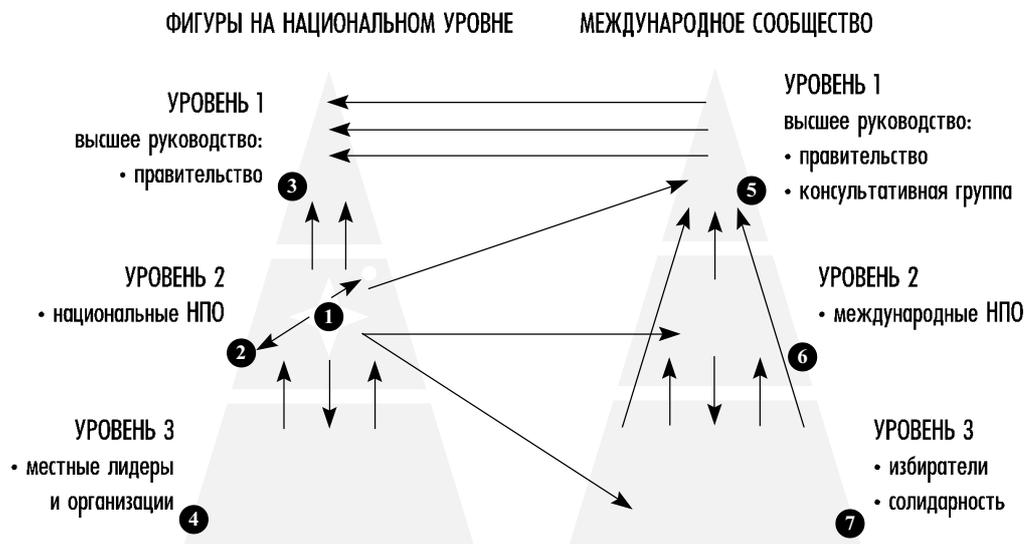
### ПИРАМИДА – ПРИМЕР ИЗ ГВАТЕМАЛЫ

Луис Р. Давила является со-директором Исследовательского Совета по Развитию Центральной Америки и бывшим участником курса «Работы с Конфликтом». На схеме 2.13 он иллюстрирует, как его НПО использовала пирамиду, чтобы перейти от анализа к построению комплексной стратегии в Гватемале.

### Предыстория

В 1996 году правительство и Национальное Революционное

Схема 2.13  
Пирамида  
Пример из Гватемалы



#### ПОЯСНЕНИЕ К СХЕМЕ

1. Наша позиция - среди лидеров среднего уровня / НПО на национальном уровне.
2. Мы определили как свои взаимоотношения и возможности оказывать влияние, так и возможности других НПО, которые играют важную роль на национальном уровне.
3. Наша работа была направлена на улучшение взаимоотношений, изучение последующих мер, предложений и давления на правительственные учреждения, большей частью по поводу международного сотрудничества, выполнения партнерских соглашений и последующих действий после использования фондов, предназначенных для социальной компенсации и покрытия внешнего долга. В конце концов, центром давления было правительство Гватемалы.
4. Мы оказывали поддержку местным организациям с помощью тренингов, неформальных переговоров, политического анализа, помощи в работе с социальными потребностями и проблемами в общине, и т. д., для того, чтобы способствовать социально-экономическому развитию и повышению организационных возможностей этих организаций.
5. Мы проводили мониторинг и лоббирование международного сообщества особенно Консультативной группы (группы правительств и межправительственных организаций, которые поддерживают мирный процесс в Гватемале). Нашей основной задачей было предоставление информации о процессе выполнения соглашений, отражающей точку зрения секторов гражданского общества, а также консультации по вопросам использования международных фондов по сотрудничеству. Международный форум также использовался разными группами гражданского общества, чтобы осветить те бедность направления политики, которые усугубляют бедность, а также связь между этой политикой и требованиями международных финансовых организаций.
6. Мы развивали диалог, альянсы и координацию с международными НПО, чтобы наши усилия и вложенные финансовые ресурсы оказались наиболее эффективными. Это способствует тому, чтобы международные НПО начали оказывать давление на свои собственные правительства, влиять на политику своих государств в сфере помощи и сотрудничества, информировать и стимулировать свои сообщества.
7. Мы организовали непрерывный поток информации группам солидарности в поддержку международных НПО по поводу определения политики в сфере помощи и сотрудничества, и давление на свое правительство.

## **ВЫРАБОТКА СТРАТЕГИИ С УЧАСТИЕМ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА – (СМ. СХЕМУ 2.13)**

Мы сосредоточили наше внимание в основном на уровне отдельных акторов и процессе принятия решений, основываясь на треугольнике (пирамиде) акторов и миростроительства, предложенном Джоном Полом Ледерахом. Мы работали в основном с людьми, которые могли принимать ключевые решения или воздействовать на них. Мы нарисовали треугольник с ключевыми фигурами в стране и разработали другой треугольник, пытаясь представить структуру международного сообщества. После этого мы начали изучать взаимоотношения.

*Луис Р. Давила*

Единство Гватемалы (URNG) подписали последнее мирное соглашение в городе Гватемала. Подписание этого соглашения положило конец внутреннему вооруженному конфликту, который длился более тридцати лет и стал причиной смерти более 100 тыс. людей. Соглашение ознаменовало собой начало процесса реконструкции и примирения в стране и заложило основу для развития общества, в котором учитывались бы потребности всех граждан. Эти соглашения признавали, что поддержание мира требует фундаментальных изменений в обществе.

## **Что мы уже рассмотрели и куда направимся дальше**

В этой главе мы предложили читателю набор методов и схем для анализа конфликтных ситуаций:

- СТАДИИ КОНФЛИКТА
- СОБЫТИЙНЫЙ РЯД
- КАРТОГРАФИЯ КОНФЛИКТА
- ТРЕУГОЛЬНИК УПК (УСТАНОВКИ, ПОВЕДЕНИЕ, КОНТЕКСТ)

- ЛУКОВИЦА
- ДЕРЕВО КОНФЛИКТА
- АНАЛИЗ СИЛОВОГО ПОЛЯ
- ОПОРЫ НЕСПРАВЕДЛИВОСТИ
- ПИРАМИДА

Как мы упоминали выше, некоторые из них были взяты из других источников и адаптированы, а некоторые изобретены нами. Все они были использованы, проверены и иногда модифицированы людьми из различных стран, которые работают с целым рядом политических и социальных конфликтов.

Они были задуманы не как жесткие формулы, но скорее как гибкие и практические инструменты, которые помогут вам понять сложность той или иной ситуации и разработать более эффективные стратегии для работы со «своими» конфликтами.

Таким образом, мы призываем вас творчески подходить к использованию этих методов. Часто они более эффективны, если используются в разных комбинациях, например, использование анализа стадий конфликта с картографией, треугольником УПК и пирамидой – чтобы рассмотреть с разных точек зрения разные аспекты и факторы любой ситуации.



*Подобный многоаспектный анализ может помочь улучшить ваше понимание ситуации и предложить ряд возможностей для вмешательства. В четвертой и пятой главах мы рассмотрим стратегии возможных действий. Однако перед этим в третьей главе мы хотели бы рассмотреть некоторые важные понятия, которые возникают при проведении серьезного анализа человеческих взаимоотношений и связанных с ними возможными конфликтами.*



## 3-ВАЖНЫЕ ПОНЯТИЯ

### РЕЗЮМЕ

В этой главе рассматриваются некоторые основные понятия, которые важно учитывать при работе с конфликтами: власть, культура, идентичность, гендер и права. Здесь рассматриваются вопросы, на которые нет «правильных ответов», но с которыми постоянно приходится сталкиваться, особенно если вы хотите положить свой анализ в основу выработки стратегии и планирования конкретных действий.

### Введение

Применяя методы, представленные в предыдущей главе, вы наверняка заметили, что анализ конфликта – это не просто определение его основных компонентов – сторон, их позиций, взаимоотношений и т.д. При исследовании взаимоотношений между конфликтующими сторонами и попытках глубже понять динамику конфликта постоянно возникают проблемы в рамках определенных тем. В некоторых случаях они будут ясно обозначены как проблемы конфликта (например, «это конфликт по поводу идентичности»), в других – будут фоновыми, оказывающими невидимое воздействие. Важно, чтобы вы определили те из них, которые оказывают наибольшее влияние в ваших условиях, и смогли прояснить свое восприятие и отношение к ним.

**•ВЛАСТЬ.** Власть является важным компонентом любых проблем во взаимоотношениях между людьми: часто в центре конфликта оказывается желание приобрести больше власти или страх потерять ее. Когда во второй главе вы использовали картографию конфликта (стр. 44), вы обозначали каждую

из сторон кругом, большим или меньшим по размеру, в соответствии с их влиянием на ситуацию. Как вы определяли степень влиятельности каждой стороны? Помогло ли это упражнение увидеть неравномерное распределение власти между сторонами в данной ситуации? Участники конфликта обычно считают, что у них недостаточно власти, чтобы добиться изменений или мира. Но каковы реальные источники власти? Какую роль может сыграть обретение уверенности в своих силах? Как участники могут использовать власть в свою пользу?

**•КУЛЬТУРА.** Культура в значительной степени определяет то, как люди думают и действуют. Они с уважением относятся к собственной культуре и часто стараются оберегать ее от внешнего влияния. Но как могут они сохранить лучшие традиции своей культуры в постоянно меняющемся внешнем мире, например, в сфере прав человека или взаимоотношений полов? Как они смогут возродить традиционные методы работы с конфликтом, пытаясь адаптировать их к потребностям современных конфликтов? Если вы пытались воспользоваться анализом «силового поля» (стр. 54) во второй главе, вы наверняка увидели, что силы традиций и модернизации нередко противостоят друг другу. Но они могут действовать и в одном направлении. Как проявляется культура в ситуациях, с которыми вы хотели бы работать?

**•ИДЕНТИЧНОСТЬ.** Культура дает людям чувство принадлежности или идентичности. Однако в конфликте понимание одной группой людей того, кем он является, может меняться и способствовать эскалации конфликта. В то же вре-

☀ He who doesn't know the extent of his power falls down and receives bruises.

Тот, кто не знает пределов своей силы, падает и набивает синяки.

Эфиопия

✿ Medany  
orkimojino  
obo elashei.

Нельзя разда-  
вить вошь  
одним паль-  
цем.

Язык Маасай,  
Восточная Африка

мя другая группа людей тоже может начать воспринимать первую группу по-иному, сделав ее объектом провокаций и нападков. Сможет ли первая группа лучше понять, кто она на самом деле, независимо от того, кем ее хотят видеть другие? Метод «Луковицы» во второй главе, возможно, осветил некоторые потребности и интересы, связанные с идентичностью в вашей ситуации. «Треугольник УПК» также мог прояснить некоторые установки и типы поведения, касающиеся идентичности. Возможно, вы использовали «Дерево Конфликта», чтобы узнать, в чем, по мнению группы, заключена основная проблема, воспринимаемая как угроза разным аспектам ее идентичности. Например, в иллюстрации к этому методу основной проблемой в сообществе скотоводов-кочевников было отторжение земли.

**•ГЕНДЕР.** Проблема гендера является фундаментальной для понимания динамики конфликта и конструктивной работы с ним. При работе над проблемами восприятия в первой главе, заметили ли вы, что роли, приписываемые тому или иному полу, воспринимаются по-разному? У мужчин и женщин действительно разные социальные роли и разные источники власти и влияния. Какое значение будут иметь эти различия для работы в конфликте и при попытках смягчить последствия насилия?

**•ПРАВА.** Наконец, права являются очень важным аспектом социального и политического конфликта. Нарушение прав и борьба за прекращение нарушений лежат в основе многих насильственных конфликтов. Во Всеобщей декларации прав человека была сделана попытка заложить основу для выработки общей системы ценностей и универсальной шкалы измерения социальной справедливости, вне зависимости от культурных или си-

туационных особенностей. Но они часто подвергаются сомнению. Должны ли люди согласиться с основными правами, прежде чем двигаться дальше? Будет полезно помнить об этом, когда вы приступите к упражнению «Стратегический круг» в четвертой главе.

Каждая из этих тем способна стать бесценной возможностью для укрепления и налаживания взаимоотношений в любой группе или организации, если работа над ними ведется открыто и уважительно. Но если эти темы не находят адекватного выражения, они могут стать взрывоопасными. По каждой из них можно написать отдельную книгу, однако здесь мы не стремимся всесторонне их осветить, а лишь стараемся указать на ключевые аспекты, присущие каждой. Вы можете также обратиться к десятой главе, где по каждому вопросу предлагается дополнительная литература.

## Власть

Слово «власть» имеет ряд значений: сила, законность, авторитет или возможности принуждения. Вы наверняка чувствуете, что власть постоянно оказывает влияние на вашу жизнь. По своему опыту вы знаете, как неравномерное распределение власти между разными сторонами в конфликте влияет на его исход. Но в то же время она до обидного неуловима: вы можете посчитать деньги, но не власть или влияние.

После окончания холодной войны власть во всем мире все меньше рассматривается в терминах централизованных государственных структур. Все чаще можно видеть, как внутренние проблемы выходят за рамки своих государств и становятся международными, маленькие группы громко заявляют о себе, насколько быстро меняются старые формы, и как взаимосвязаны жиз-



ни людей. Наш взгляд на власть способен расширяться.

В каждой ситуации важно рассматривать разные аспекты власти, и наиболее полно использовать те из них, которые вам доступны. Примерный баланс власти между группами помогает обеспечить признание того, что общество регулируется законом и системой правосудия, а не насилием и мстостью. Эффективная парламентская система основана на представлении о том, что справедливое разделение власти между избранными представителями народа обеспечивает баланс в распределении власти между разными социальными группами. Посредством этого утверждается соблюдение законности и становится труднее подавлять меньшинства.

### **ВЛАСТЬ, ВЫРАЖЕННАЯ ЧЕРЕЗ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ**

Власть не существует в вакууме, она не является объектом, который можно пощупать, или количеством, которое можно измерить. Любая власть присутствует во взаимоотношениях и основана на них, будь то взаимоотношения между родителем и ребенком, правительством и гражданами,

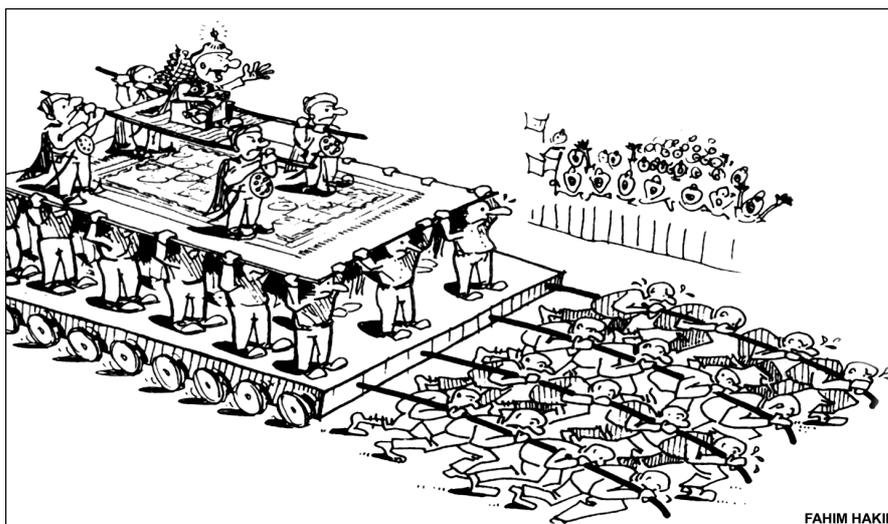
между гражданами, между землевладельцем и крестьянами, управляющим фабрикой и рабочими.

Другой характеристикой власти является то, что она не всегда опирается на активную силу. Например, родитель может выслушать требование ребенка предоставить ему большую свободу, но никогда не обсуждать его. Правительство может получать петиции от своих граждан, но не рассматривать причины появления жалоб или недовольства и не включать их рассмотрение в свою повестку дня. Тот, кто контролирует повестку дня, решает обсуждать тот или иной вопрос или нет. Таким образом, общение, предвидение и информированность сами по себе являются альтернативными источниками власти.

Интернет уже продемонстрировал свои невероятные способности в распространении информации и налаживании связей между людьми во всем мире. Он предоставил возможность даже для небольших организаций выходить на многотысячные аудитории, и возможность для простых людей получать информацию, которая ранее была недоступной. Например, все больше правительств сейчас размещают официальные до-

☛ The most potent weapon in the hands of the oppressor is the mind of the oppressed.  
Самое мощное оружие в руках угнетателя – сознание угнетаемых.

Стив Бико



кументы на своих веб-сайтах. Все больше людей во всем мире получают доступ к Интернету, повышается их совокупная власть и возможности для совместных действий.

### **СИЛА ВЕТО**

В сложной совокупности взаимоотношений властью обладает не только тот, кто считается лидером, но и любой человек или группа, которые могут сказать «нет» или заблокировать то или иное предложение. Например, уборщики могут отвергнуть попытку менеджеров произвести благоприятное впечатление на инспекцию фабрики, если откажутся провести дополнительную уборку в день посещения инспекции. Аналогично этому, меньшинство в обществе может наложить вето на желание правительства замять тот или иной вопрос, если будет проводить открытые заседания или демонстрации и информировать широкую общественность о ситуации.

Конечно же, сила вето имеет ограничения. Например, те, кто имеют право вето, могут не осмелиться им воспользоваться, поскольку это связано с большим риском: слишком высокой может оказаться цена. Это ясно видно в ситуациях значительного неравенства и тотального страха, где на протес-

ты и отказ подчиниться реагируют применением силы.

Отношения и ресурсы являются наиболее важными сферами, которые должны быть рассмотрены при исследованиях потребности во власти и при попытках понять, в чем она в действительности заключается.

### **ЖЕСТКАЯ И МЯГКАЯ ВЛАСТЬ**

Исследователи конфликта сочли полезным провести различие между следующими типами власти:

• **ПРИНУДИТЕЛЬНАЯ** или **«ЖЕСТКАЯ» ВЛАСТЬ** (возможность приказывать или навязывать).

• **УБЕЖДАЮЩАЯ** или **«МЯГКАЯ» ВЛАСТЬ** (способность наладить сотрудничество, обеспечить легитимность и вдохновить).

Жесткая власть преобладает в насильственных конфликтах, когда армии и вооруженные группы стремятся одержать победу. С другой стороны, мягкая власть жизненно необходима для истинного миротворчества и построения мира. Ученые предложили категоризировать понятие мягкой власти следующим образом:

• **ВЛАСТЬ ОБМЕНА** (основными приемами являются компромисс и торг).

• **ИНТЕГРАТИВНАЯ ВЛАСТЬ** (основными стратегиями являются убеждение и решение проблем).

Интегративная власть, целью которой является работа с основными проблемами в конфликте, требует больше времени, но является, пожалуй, самым эффективным подходом к долговременной трансформации ситуации. Во многих конфликтах одновременно используются разные стратегии: с помощью силы и влияния создается пространство и обеспечивается готовность к первоначальному торгу и компромиссу, за ними следуют длительные переговоры, целью которых является достижение признаваемого всеми и, следовательно, более прочного соглашения. Но нужно признать, что в реальности применение насильственной жесткой власти часто затрудняет достижение подобных долговременных результатов.

#### ИСТОЧНИКИ ВЛАСТИ И ВЛИЯНИЯ

Если природа власти настолько разнообразна и настолько зависит от конкретной ситуации или взаимоотношений, значит, гражданское общество и отдельные сообщества располагают огромными возможностями для укрепления своей власти с целью получения влияния в этих взаимоотношениях или ситуации. На одном из последних курсов «Работы с конфликтом» участники методом мозгового штурма составили следующий список источников своей власти и влияния:

- |                           |                  |
|---------------------------|------------------|
| ✓Деньги                   | ✓Связи           |
| ✓Человеческие отношения   | ✓Структуры       |
| ✓Доверие                  | ✓Харизма         |
| ✓Доступ к ресурсам        | ✓Местоположение  |
| ✓Традиции                 | ✓Компетентность  |
| ✓Этика                    | ✓Коммуникации    |
| ✓Навыки / профессионализм | ✓Знания          |
| ✓Информация               | ✓Партнерство     |
| ✓Авторитет                | ✓Система         |
| ✓Позиция                  | ✓Устойчивость    |
| ✓Законность               | ✓Обменные визиты |
| ✓Опыт                     | ✓Безопасность    |
|                           | ✓История         |
|                           | ✓Личные качества |

Разные источники власти и влияния в разных ситуациях могут быть более значимыми.

•**АВТОРИТЕТ (или ПОЗИЦИЯ)**. Это власть, которой человек или группа обладают благодаря своей роли. Например, если мужчина считается «главой семьи», он имеет власть над женщиной, детьми и более молодыми мужчинами в семье. Такая форма власти основана на правилах, нормах (принятом поведении), ресурсах и иногда на методах принуждения, таких как, например, полиция или армия. В традиционных современных системах разным ролям (например, старейшин) часто соответствуют разная степень власти. Здесь власть над другими дается человеку в силу принадлежности к определенному классу, касте или расе.

•**РЕСУРСЫ**. Такая власть появляется вследствие возможности контролировать ресурсы, например, материальные блага, технологии, финансы и владение средствами производства, распределения и обмена. Если одна группа зависит от другой в получении какого-то ценного ресурса (например, воды), она в каком-то смысле находится в ее власти.

•**СЕТИ (СВЯЗИ)**. «Важно не что ты знаешь, а кого ты знаешь». Социальные связи являются важным источником власти. Создание сетей – расширение личных контактов – является ключевым навыком и способом добиться большего влияния.

•**НАВЫКИ/ПРОФЕССИОНАЛИЗМ**. Техническая экспертиза (например, поддержание работы компьютера) и знание процесса (как добиться того, чтобы что-то было сделано) дают человеку большую власть. Без них ни организации, ни армии не смогли бы выполнять свою работу. Инициативы, направленные на достижение изменений и мира зависят от того, в достаточном ли объеме предоставляются подобные услуги.

•**ИНФОРМАЦИЯ**. Точная информация важна для принятия опти-

✿The pen is mightier than the sword.

Перо могущественней меча.

Англия

☼ Нау мерукиша дугва аghwahiti.  
Контролировать можно не только стадо животных.  
Язык Барабаит.  
Танзания

мальных решений. В конфликте очень мощным оружием является контроль над информацией и возможность манипулировать ею. Большое влияние имеет тот, кто может контролировать или расширять информационный поток.

• **ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА.** Власть личности основана на сочетании таких качеств, как умственные способности, уверенность, решительность, обаяние, харизма, энергичность, искренность, происхождение и достижения в работе. Все они могут повысить доверие к человеку и его влияние на окружающих.

### **ВЛАСТЬ И ПОДОТЧЕТНОСТЬ**

Размышляя о разных источниках власти, важно помнить, что необходимо нести ответственность за их использование. В противном случае вы рискуете попросту копировать те структуры, которые пытаетесь изменить. Ответственность подразумевает не только необходимость отчитываться перед другими (коллегами, партнерами и т.д.), но и возможность ставить под сомнение вашу деятельность.

Люди используют несколько типичных приемов, когда хотят избежать ответственности за используемую власть:

- Непредоставление информации;
- Скрытые угрозы;
- Отказ признавать, что они имеют определенную власть;
- Нерегулярная поддержка коммуникации или ее полное отсутствие.

**Подумайте, какие из вышеупомянутых источников власти вам доступны.**

- **Могли бы вы использовать их более конструктивно в работе с конфликтными ситуациями?**
- **Как вы думаете, в достаточной ли степени вы ответственны за власть, которую имеете и которой пользуетесь?**

## **Культура**

Культура определяется как *«обычай и ценности, характерные для людей, проживающих в определенной местности в определенный период времени. Это - признаваемый всеми коллективный продукт, включающий ряд действий и эталонов, по которым оцениваются действия других»*.<sup>1</sup> Мы не обладаем культурой с самого рождения. Мы обучаемся ей в детстве и юности у родителей, в семье, у старших, учителей, через СМИ и священников. Культура не является статичной, хотя иногда может таковой показаться; она меняется с течением времени под влиянием различных внутренних и внешних сил.

### **КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР КОНФЛИКТА**

Когда мы имеем дело с социальными и политическими конфликтами, культура часто проявляется как их аспект, который нужно признавать и учитывать. Многие утверждают, что культура определяет наши поступки, взаимодействие с другими, восприятие и осмысление происходящего. Следовательно, тот, кто работает с конфликтом, должен понимать культурные различия сторон, особенно если эти стороны принадлежат к разным культурам.

Марк Росс утверждает, что существует целая «культура конфликта». Он определяет ее как «конфигурацию норм, обычаев и институтов в обществе, обуславливающих те поводы, по которым люди вступают в конфликт, с кем конфликтуют, а также то, как развивается конфликт и чем он заканчивается».<sup>2</sup> На практике это означает, что эффективная работа с конфликтом должна основываться на понимании общественных ценностей, норм, принятых обычаев и общественных институтов каждой стороны конфликта. Методы ана-

лиза и вмешательства должны учитывать культурные особенности сторон. Но в то же время вам и вашим коллегам, вероятно, придется подвергнуть сомнению те традиции культуры, которые могут стать препятствием в разрешении конфликтов или даже являются их причиной.

### **КУЛЬТУРА КАК РЕСУРС ПОСТРОЕНИЯ МИРА**

В работе с конфликтом и по построению мира полезными могут оказаться многие традиции, структуры, процессы и роли, существующие в любой культуре. В разных странах мира существуют веками проверенные методы работы с межличностными и межобщинными конфликтами. В некоторых случаях «современная» культура проигнорировала их или заменила более профессиональными, пошаговыми методиками. Но сейчас многие организации на местах признают, что традиционные подходы могут быть вполне уместными и содержать позитивные элементы, которые можно комбинировать с более «современными» методами. Например:

- В Либерии была разработана программа послешоковой реабилитации, которая включала и приемы психологического консультирования, и традиционные методы рассказывания притч. В рамках этой программы «жертвы» и «виновники» насилия встречались, рассказывали о своем опыте и пытались выстроить новые отношения, которые позволили бы им сосуществовать.

- В Сомалиленде в результате войны правительство практически перестало функционировать, что заставило людей возродить структуры и процессы управления, основанные на традиционной лидерской роли старейшин в клане, и при этом адаптировать их с целью сделать участие женщин и молодежи более активным.

- Женщины во многих странах ограничиваются традиционной ролью матери, которая во многих культурах относится к сфере частной жизни. В определенный момент они начинают заниматься общественной деятельностью, стирая порой при этом политические границы в своем призыве к миру и справедливости (это относится к таким группам, как «Матери за мир» или «Матери пропавших без вести»).

- В Гватемале группа бывших вооруженных противников правительства стала центральной силой в инициировании и проведении многоуровневого процесса переговоров, основанного на традиционных методах ведения диалога.

И это только некоторые из множества примеров, когда в работе по построению мира практики опираются на сильные стороны своих культур.

### **КУЛЬТУРА, ОБЩЕНИЕ И НЕСОГЛАСИЕ**

Формы и модели общения формируются культурой и подвержены ее влиянию. Если у сторон разное культурное наследие, у них могут быть разные представления о стиле общения, они могут даже не осознавать эти различия. Сказанное можно проиллюстрировать следующим примером:

#### **ОТСУТСТВИЕ ПОНИМАНИЯ МЕЖДУ ЛЮДЬМИ ИЗ РАЗНЫХ КУЛЬТУР**

Во время одного из курсов «Работы с Конфликтом» мужчина из Южной Африки разговаривал с женщиной из Восточной Европы. В соответствии с принятыми в его культуре нормами, он стоял очень близко к женщине, а когда говорил, смотрел ей прямо в глаза. У нее же были совершенно другие представления о ведении беседы, и она воспринимала его манеру общения как агрессивную и запугивающую. В соответствии со стилем общения, принятым

в ее культуре, она постоянно отступала назад, стремясь увеличить дистанцию между ними, и отводила глаза, стараясь не смотреть прямо на собеседника. Такое поведение означало для мужчины отсутствие заинтересованности или, по крайней мере, непонимание его слов, из-за чего он приближался еще ближе и старался говорить еще более убедительно. Вы можете представить, насколько забавной эта беседа казалась свидетелям, но она ясно продемонстрировала, как разница в нормах общения может привести к серьезному непониманию и эскалации конфликта. В данном случае ведущие вмешались в разговор и помогли собеседникам проанализировать происходящее.

В работе с представителями разных культур мы должны знать, каким образом в их культурах принято выражать несогласие. Но даже в монокультурной ситуации люди должны научиться выражать несогласие так, чтобы это не усугубляло конфликт. В рамках одной и той же культуры мужчины и женщины общаются по-разному, и разные социальные классы нередко пользуются разными стилями общения.

Культура может наделять определенные модели общения большей степенью влияния. В колониальные времена аборигенов заставляли взаимодействовать друг с другом и с властями на «западный» манер, в то время как традиционные модели игнорировались. Например, традиционные браки часто не признавались государством, и для признания законности пары должны были зарегистрировать гражданский брак. Во многих культурах для того, чтобы быть услышанными, женщины и представители «низших классов» вынуждены использовать язык и стиль общения влиятельных мужских элит.

Работа с навыками общения должна принимать в расчет эти процессы и признавать ценность разных стилей общения. Например, во многих обществах «слуши» играют важную роль как способ социального и информационного обмена, однако в других обществах к ним относятся с неодобрением и считают их ненадежными и даже провокационными.

### **ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И КУЛЬТУРА**

Права человека являются еще одной темой, в рамках которой возникают дискуссии о роли культуры. Обсуждая концепцию прав человека, представители некоторых культур будут утверждать, что она по своей сути западная и не вписывается в их контекст. Они утверждают, что права не являются универсальными, абсолютными, и должны рассматриваться через призму принятых в культуре моделей поведения и деятельности. Эта полемика возникает в связи с правами женщин в тех культурах, где роли мужчин и женщин значительно различаются.

В некоторых сферах женщины не имеют тех же прав, что и мужчины в их социальной группе, например, внутри семьи или в правах наследования и владения, отраженных в законе. Даже если соблюдение этих прав отражено в законе, традиции могут запрещать женщинам пользоваться ими. В связи с этим встает вопрос, как примирить универсальную культуру прав человека с уважением к культурным различиям. Мы вернемся к этому вопросу в разделе, посвященном правам человека.

### **РЕЛИГИЯ И КУЛЬТУРА**

Не вызывает сомнений то, что религии всего мира дают многим людям вдохновение и утешение. Однако поведение их последователей отнюдь не всегда соответствует абсолютной истине, на

которую претендует та или иная религия.

Во многих случаях верующие демонстрируют поведение, мало отличающееся от принятого в их культурах. Например, в Руанде церкви вплоть до 1994г. проповедовали мир и примирение и реализовывали программы по их достижению. Тем не менее впоследствии и священники, и монахини, и простые прихожане принимали активное участие в геноциде.

На протяжении веков христианские лидеры обычно выражали ценности исторического и культурного контекста: так, Библия в разные времена использовалась для оправдания рабства, расизма и подчиненного положения женщин с одной стороны, и проповедования идей освобождения и пацифизма с другой.

Религия и культура часто являются важными составляющими политических движений, того, что Юсуф Бангура<sup>5</sup> называет «культуралистскими группами»:

#### **КУЛЬТУРАЛИСТСКИЕ ГРУППЫ**

Культуралистские группы возникают, когда в стране, где доминируют «посторонние», проживает сообщество, объединенное по этническому и религиозному признаку, которое ощущает себя лишенным власти и угнетаемым меньшинством. Культура (а религия является ее важной частью) используется такой группой для достижения самоконтроля, автономии или самоуправления. В качестве примера здесь можно привести тибетских буддистов в Китае, сикхов в Индии, палестинцев-мусульман на оккупированных Израилем территориях, последователей организации Луи Фарракана, «Нацию Ислама» в США и боснийцев-мусульман в бывшей Югославии. В каждом из этих случаев религия, исповедуемая этни-

**ческим меньшинством, служит идеологическим основанием для действий против представителей доминирующей культуры – тех, кто, по мнению меньшинства, стремится подорвать или уничтожить их культуру.**

Таким образом, в работе с конфликтом важно признавать, что религия, ассоциируемая с определенной культурой, может быть важным фактором в вопросах власти и контроля. Более того, укоренившаяся нетерпимость к другим религиям и культурам может способствовать эскалации насилия.

Но не менее важно признавать и то, что, когда люди привержены своим идеалам, религия может позитивно влиять на конфликты. Во все времена и во всех религиях есть примеры того, как люди отстаивали базовые ценности своей веры, подчас ценой больших лишений. Среди наиболее выдающихся фигур недавнего прошлого можно назвать Мартина Лютера Кинга, Махатму Ганди и Далай Ламу. Есть и другие, менее известные люди, которые также обрели в своей вере принципы и ценности толерантности, истину и смирение, побуждавшие их подвергать себя риску ради установления мира и справедливости в разгар насильственного конфликта.

**Подумайте о проблемах культуры в конфликтах, в которых вы участвовали или которым были свидетелями:**

- Можете ли вы охарактеризовать их как важный фактор в конфликте, положительный или отрицательный?
- Что может быть сделано для того, чтобы разнообразие культур больше ценилось и уважалось, чтобы оно помогало установить мир и справедливость?

## Идентичность

На вопрос: «Кто я?» ответов может быть много, и все они очень разные. Например, они могут быть такими: женщина, мать, дочь, сомалиец, мусульманин, кениец, скотовод, врач, миротворец, тот, кто разрешает конфликты, сотрудник программы по развитию, ведущий семинара. Все эти определения могут адекватно описывать человека, поскольку все они являются аспектами его идентичности. Однако некоторые из них оказываются более важными для конкретного человека, и это связано с особенностями восприятия человеком собственной идентичности; играют роль также место и условия.

Разные аспекты нашей идентичности могут ярче проявляться в тех или иных ситуациях. Например, дома женщина будет подчеркивать, что является матерью и женой, в то время как на работе проявятся другие аспекты: врач, ведущий семинаров по разрешению конфликтов и т. д.

### ИДЕНТИЧНОСТЬ ФОРМИРУЕТСЯ ВО ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ

Существенное влияние на идентичность оказывают взаимоотно-

шения с другими и наличие доминирующей культуры. Женщинам часто приходится бороться против той идентичности, которую им навязывает собственная культура, или против укоренившихся представлений о роли и статусе женщин. Например, в Великобритании у женщин часто спрашивают: вы мисс или миссис? Мужчинам же не задают вопросов о семейном положении.

Человеческое стремление распределять людей и группы по категориям является, по сути, способом выжить в этом мире, где на индивидуальную оценку просто нет времени. Однако, существующие **стереотипы**, как правило, искажают реальность, так как они основаны на неполной информации и воспринимаются через фильтры происхождения и жизненного опыта человека. Они часто формируются под влиянием средств массовой информации.

Во всем мире люди, принадлежащие к меньшинствам, попадают в ситуации, когда большинство навязывает им идентичность на основе цвета кожи или других внешних характеристик. Наш коллега, живущий в восточном Конго, постоянно испытывает страх за свою жизнь, потому что его внешность



отличается от других: он высокий, стройный и остроносый. В его местности люди ошибочно считают, что он из группы Баньямуленге, которая вовлечена в ожесточенный конфликт в данном регионе, в результате чего он часто подвергается нападениям. Такое навязывание стереотипов, ведущее к дискриминации определенных групп, а также потенциальное противодействие им, более подробно рассматриваются в разделе «Предрассудки» (стр. 128) в шестой главе.

Огромные проблемы возникают тогда, когда люди в отношениях друг с другом руководствуются стереотипами. И раса, и пол используются для классификации целых групп людей и оправдания бесчеловечного или несправедливого обращения с ними. Правительство, пытаясь выйти из неловкой ситуации, в которую само себя поставило, может использовать механизм обвинения или **объявления «козлом отпущения»** целых групп людей, чтобы оправдать их наказание. Примеров этому можно найти очень много в 20-м веке – евреи в Германии в 1930-х гг., камбоджийская интеллигенция в 1970-е гг. Похоже, эта практика не прекратится и в 21-м веке.

### **ИДЕНТИЧНОСТЬ И КОНФЛИКТ**

В конфликтных ситуациях идентичность может иметь несколько измерений. В частности, ваша самоидентификация может быстро меняться в ответ на угрозы – реальные или вымышленные. Когда меняются обстоятельства, человеческая потребность в принадлежности и безопасности может сделать вас уязвимыми. Часто при этом лидеры обещают защитить ваши потребности, если вы будете делать то, что они скажут. Люди, которые считали себя «югославами» в 1988г., стали «боснийцами», когда государство распалось, и затем «мусульманами», когда Босния стала раздроб-

ленной. С нарастанием страха люди все чаще прибегают к ярлыкам, которые, как им кажется, дают им больше безопасности; «этничность», «гражданство» и «религия» становятся потенциальными механизмами, позволяющими использовать страх и добиваться власти.

Работа, направленная на повышение способности людей сопротивляться навешиванию ярлыков и попыткам таким образом управлять их поведением, связана с понятиями «культура сопротивления» и «выработка иммунитета против эксплуатации». Дополнительные материалы о работе с идентичностью в ситуации конфликта можно найти в разделах «Построение доверия» (стр. 145) в шестой главе и «Образование в области мира» (стр. 180) в восьмой главе.

### **РАЗМЫШЛЕНИЯ ОБ ИДЕНТИЧНОСТИ**

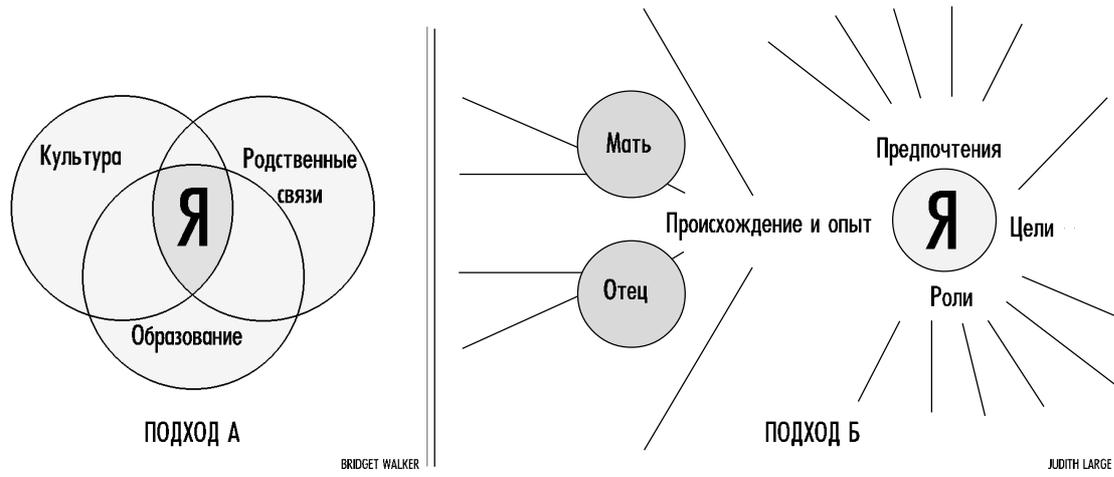
Чтобы работать с другими людьми по вопросам идентичности, чрезвычайно важно понимать собственную идентичность. Когда вы начнете лучше понимать и признавать разные аспекты своей идентичности, вам удастся расширить набор стратегий и действий, как в конфликтах, так и вне них. Ниже мы предлагаем два разных подхода к рассмотрению компонентов идентичности.

Используя **подход А**, сначала определите те компоненты вашей идентичности, которые относятся к следующим сферам:

- **КУЛЬТУРА:** язык, этничность, образ жизни, ценности и традиции сообщества и т. д.
- **РОДСТВЕННЫЕ СВЯЗИ:** роли и взаимоотношения в семье, черты, унаследованные от родителей, самоопределение рода и т. д.
- **ОБРАЗОВАНИЕ:** уровень формального образования, степень или квалификация, наработанные навыки, неформальное обучение, опыт и т. д.

Мы выделили эти три сферы, но их может быть намного больше, и

Схема 3.1: Аспекты идентичности



другие могут быть для вас более актуальными.

Осмыслить аспекты идентичности можно при помощи **подхода Б**. Нарисуйте диаграмму, расположив разные аспекты идентичности вдоль линий, отходящих от окружности «Я» в соответствии с разными категориями:

• **ПРОИСХОЖДЕНИЕ:** От кого вы произошли? Какую идентичность унаследовали? Например, немец, зулу, мусульманин, христианин, высшая каста, рабочий класс.

• **РОЛИ:** Какие у вас есть роли или должности? Кто вы, когда работаете? Например, мать, муж, учитель, администратор, правозащитник, председатель.

• **ПРЕДПОЧТЕНИЯ:** Кто вы, когда отдыхаете, чем вы заняты вне работы? Например, футболист, пианист, гончар, скалолаз, поэт.

• **ЦЕЛИ:** Кем вы хотите стать, что хотите сделать и чего достичь в жизни? Как бы вы описали свои личные цели и ценности, и каким образом вы пытаетесь воплотить их в жизнь? Например, миротворец, борец за справедливость, предприниматель, правдоискатель, ученик.

Рассмотрев свою идентичность с помощью одного из этих подхо-

дов, задайте себе следующие вопросы:

- Какой аспект идентичности сейчас для вас наиболее важен? Почему?
- Как изменилось ваше понимание собственной идентичности за последние, скажем, 5 лет?
- Что может изменить вашу идентичность в будущем?

#### ТИПЫ КОЛЛЕКТИВНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

Мы часто описываем свою идентичность на основе принадлежности или отношения к определенным группам. **Этничность**, или этническая принадлежность описывает группу, с которой мы разделяем язык, культуру, религию, и/или расу. **Гражданство** или гражданская принадлежность описывает группу, с которой мы делим территорию или с которой являемся «народом». Например, женщина в Коломбо может сказать, что этнически она сингалка или тамилка, но при этом принадлежит шри-ланкийскому народу. Однако такое разделение между этничностью и гражданством не всегда бывает четким.

В своей книге «Этнические конфликты и национальное государство» Родольфо Ставенхаген перечисляет следующие критерии<sup>4</sup> определения этнической группы:

1. **ЯЗЫК** является серьезным индикатором этнической и национальной идентичности... Когда доминантный язык (на котором разговаривает доминирующая этническая группа) замещает другие языки, меняется этническая идентичность подчиненных групп.

2. **РЕЛИГИЯ** исторически служила важным показателем этнической принадлежности. В урбанизированном промышленном обществе взаимодействие людей не зависит от религии; их этническая идентичность может не иметь к религии вообще никакого отношения, или только очень слабое. Однако в тех обществах, где религия вмешивается в общественную жизнь, она может стать определяющим фактором этничности.

3. **ТЕРРИТОРИЯ** является основой экономических и политических структур, которые расцениваются как фундаментальные компоненты в жизни этнических групп и наций. Большинство этнических групп в мире идентифицируют себя с определенной территорией, которая является для них не только местом проживания, но и реальным или мифическим местом происхождения.

4. **СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ** является сложной системой институтов и социальных взаимоотношений, которые обеспечивают этнической группе согласованность вне индивидуальной идентичности каждого из ее членов. Социальная организация определяет границы группы, те рамки, которые разделяют «нас» и «их», «своих» и «чужих».

5. Понимание **КУЛЬТУРЫ** часто включает все вышеупомянутые компоненты (язык, религию и организацию общества). Культура также включает: (1) материальные аспекты, то есть предметы материальной культуры, и (2) системы ценностей, символы и их значения, нормы, нравы и традиции, кото-

рые присущи членам этнической группы.

6. **РАСА** является особенно важным показателем этнической идентичности, поскольку обычно считается, что она характеризуется не только биологическими свойствами человека (например, цветом кожи, чертами лица, типами телосложения, и т. д.); но ей также приписывают определенные социальные, культурные и психологические особенности. Не все этнические различия можно считать расовыми, но этнические отличительные черты обычно сильнее и устойчивее, если включают расовые критерии.

Мы столкнулись с тем, что многие конфликты называют «этническими», как если бы этничность была их причиной. При более глубоком анализе становится ясно, что это очень упрощенный взгляд. Конечно, люди стремятся удовлетворить свои основные потребности через принадлежность к группам. Однако во многих конфликтах этничность была лишь фактором, который сплотил людей вокруг того или иного лидера или движения. Подобное происходит тогда, когда люди сначала чувствуют себя в опасности или испытывают страх, а затем их заставляют думать, что только определенная группа или лидер могут обеспечить их безопасность.

**Подумайте, какова идентичность сторон конфликта в тех ситуациях, где вы работаете:**

- С уважением ли вы относитесь к идентичности разных сторон?
- Проявляете ли вы это уважение в отношениях с ними?
- Каким образом вы могли бы помочь им лучше понять и научиться уважать свою и чужую идентичность?

## Гендер

Гендер – это динамика человеческих отношений, которая проникает в сердцевину общества, и, следовательно, конфликта. И все же ему часто не придают значения. В работе «Ответа на конфликт» со смешанными группами одним из ключевых элементов стало осознание гендера и ролей, приписываемых полам. В более широком смысле мы стали понимать, что в любой работе, целью которой является изменение социальных отношений, обязательно нужно учитывать гендерный аспект.

В определении гендера мы пользуемся цитатой из «Руководства по гендерному обучению»<sup>5</sup>, изданного организацией «Оксфам».

### РАБОЧЕЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ГЕНДЕРА

**Люди рождаются женского или мужского пола, однако учатся быть девочками и мальчиками, которые вырастают и становятся женщинами и мужчинами. Их учат, как они должны вести себя и как относиться к разным вещам, какими должны быть их роли и действия и как им следует взаимодействовать с другими людьми. Такое усвоенное поведение и составляет гендерную идентичность и определяет гендерные роли.**

Гендерные роли женщин и мужчин неодинаковы в любом обществе. Они могут варьироваться в разных обществах и внутри сообщества (например, в одних фермерских хозяйствах принято, чтобы землю вспахивали женщины, а в других это - мужское занятие). Такие факторы, как класс (социальное положение, богатство), возраст и образование также оказывают влияние на формирование гендерных ролей.

Гендерные роли не статичны, они могут меняться с течением

времени или под воздействием внезапных травмирующих событий, таких, как насильственный конфликт. Например, во время войны женщины часто теряют свои дома и родственников-мужчин и вынуждены приспосабливаться к новым ролям, становясь «кормильцами семьи» или представляя общину. Впоследствии может измениться и идентичность мужчин, если, оставив роль воина, они не смогут заменить ее никакой иной продуктивной деятельностью. Один экс-комбатант в Никарагуа так описал свое положение: «Я уже не знаю, кто я. Раньше я был воином, а теперь никто даже не хочет брать меня на работу. А раньше я пользовался у других уважением...»<sup>6</sup>

### ГЕНДЕР И КОНФЛИКТ

По многим причинам, в особенности в силу различных ролей и обязанностей, женщины и мужчины имеют разные взгляды на конфликт, разные потребности и, вероятно, конкурирующие интересы. Следовательно, важно включать работу по осознанию гендерных ролей в различные виды деятельности – в анализ социального и политического конфликта, оценку влияния насильственного конфликта, выбор стратегии, налаживание связей между разными группами и людьми и их поддержку.

Анализ политического и социального конфликта с точки зрения гендерной перспективы подразумевает, что следует заглянуть внутрь конфликта, чтобы понять, что происходит на других, более глубоких уровнях в семье и обществе. Мы должны понять роли и обязанности женщин и мужчин и то, в какого рода поддержке они нуждаются. В конфликте мужчин могут принуждать участвовать в военных действиях. У женщин в отсутствие мужчин скорее всего появится новая обязанность содержать семью, и они могут стать жертвами насилия.

Также необходимо осознавать, что роли мужчин и женщин могут меняться. Эти изменения можно воспринимать и как возможность для чего-то нового, и как угрозу.

Там, где женщины считаются хранительницами доброго имени общины, их роли и дозволенное поведение могут быть очень ограниченными. Многие зависят от распределения власти внутри общины, от того, кто является авторитетом и от степеней подчиненности им таких групп, как – женщины и молодежь.

Насилие против женщин имеет глубокие корни во многих обществах. Например, понятие мужественности во многих обществах формируется по контрасту с понятием женственности, и насилие против женщин и детей считается законной демонстрацией власти. В связи с этим встает вопрос о том, каким образом дети, особенно мальчики, должны проходить социализацию в семье и в обществе.

Открытый конфликт может поставить вопрос о насилии во взаимоотношениях, который раньше не выходил за пределы семьи, и это насилие может стать проявлением «жесткой» власти (см. «жесткая» и «мягкая» власть на стр. 64).

«Мягкая» власть иногда не принимается во внимание или недооценивается, потому что используется чаще всего теми, кого не считают «сильными». Когда женщины объединяются в группы и ведут переговоры по таким вопросам, как нехватка продовольствия, уход за детьми или исчезновение мужчин, они налаживают устойчивые связи, которые в будущем будут способствовать построению мира. Например, в Никарагуа женщины смогли ради детей преодолеть разногласия в политических взглядах, и совместными усилиями удовлетворить общие потребности и заботы.

При анализе политического и социального конфликта одним из важных факторов является непосред-

ственное выяснение мнения тех, кто обычно не имеет голоса: женщин, детей, представителей меньшинств и инвалидов.

Прежде чем двигаться дальше, подумайте над данной темой с практической точки зрения. Рассмотрите ситуацию в вашем или любом другом обществе, с которой вы хорошо знакомы.

- ▶ **Перечислите разные виды деятельности. Осуществляются ли они в основном мужчинами или женщинами, или теми и другими? – Например, преподавание, офисная работа, медицина (врачи, санитары, сельские врачи, традиционные целители), сельское хозяйство/фермерство (кто ухаживает за какими животными, кто пашет, полет), охота, участие в культурных или религиозных мероприятиях, исполнение законов, и т.д.**
- ▶ **Перечислены ли все основные виды деятельности? Не упущены ли следующие: покупки (хождение по магазинам), приготовление еды, уборка, уход за детьми, обеспечение хозяйства водой?**
- ▶ **Как бы вы проранжировали все эти виды деятельности по их статусу и незаменимости для благополучия человека? Как здесь распределены власть («жесткая» и «мягкая») и ответственность?**
- ▶ **Можно ли сказать, что в разделение обязанностей есть «равенство» (справедливость)?**
- ▶ **Обладают ли адекватной мерой власти те, кто имеет обязанности?**

В ситуациях конфликта ответы на вышеприведенные вопросы могут измениться, поскольку женщины берут на себя больше обязанностей в общине, а мужчины начинают выполнять роли, напрямую связанные с участием в военных действиях или обороной. В целом, многие согласны с утверждением, что на женщин возлагается больше обязанностей в разных

 **Women hold up half the sky.**

**Женщины подпирают полнеба.**

**Китай**

сферах, но они, как правило, не имеют власти принимать решения, связанные с этими обязанностями. Как говорила одна наша коллега, «на плечах женщин больше половины мира, и обычно этого никто не признает».

- Что приведенная ниже карикатура говорит вам о мужчинах, женщинах и конфликте?
- Согласны ли вы с ней?

### ГЕНДЕР И НАСИЛИЕ

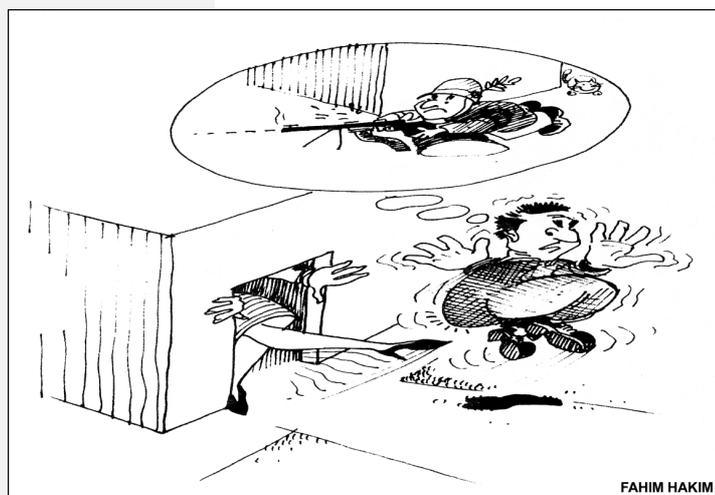
Насильственный конфликт имеет гендерный аспект, который в любой ситуации должен подвергаться анализу. Обычно опасность заключается в том, что мужчина может быть убит, и тогда женщина становится вдовой, которой приходится содержать семью. Влияние на детей часто также зависит от пола. Мальчиков принуждают присоединиться к вооруженным отрядам, а девочек те же самые отряды похищают и подвергают сексуальной эксплуатации. Мужчины и женщины, мальчики и девочки – все они подвергаются пыткам или сексуальным домогательствам.

Смогут ли выжившие справиться со стрессом зависит не только от их собственных способностей, но и от поддержки общины. В некоторых случаях это зависит также и от пола. Например, после

окончания борьбы за независимость в Бангладеш многие изнасилованные женщины становились обузой для своих общин. В Эритрее женщины, которым пришлось самим воевать и которые отказались от своих традиционных ролей, потом с трудом интегрировались в общество. Когда бывшего солдата спросили, почему он выбрал в жены крестьянку, а не женщину, рядом с которой воевал, он сказал, что не хотел бы жениться на «мужике». Во время гражданской войны в Чаде женщины в отсутствие мужчин заботились о своих семьях и приобрели больше независимости и уверенности в себе. Восприятие обществом женщин также изменилось, и многие утверждают, что к женщинам стали относиться с большим уважением за ту незаменимую роль, которую они сыграли в выживании своих семей и сообществ.<sup>7</sup>

Одним из последствий насильственного конфликта может стать насильственное перемещение. По оценке УВКБ ООН 80% беженцев и перемещенных лиц – это женщины и дети. Мужчин среди них мало по нескольким причинам: возможно, они ушли воевать (по собственной воле или принудительно), возможно, скрываются от преследования убийц или наемников, они могли покинуть места проживания в поиске лучших возможностей, возможно были убиты или «пропали без вести» в разгар насильственных действий.

Насильственное перемещение приводит к потерям на разных уровнях. На материальном уровне это уничтожение домов, инфраструктуры, дорог, мостов, земли, домашнего скота и средств выживания. Негативное влияние испытывают общины, поскольку рушится социальная структура и требуются усилия для ее восстановления. Психологические последствия проявляются в травмирующем опыте как отдельных людей, так и социальных групп.



Программы помощи нередко ограничиваются материальной поддержкой, которая может причинить женщинам ущерб, несмотря на то, что направлена для оказания им помощи. Например, сотрудники лагеря для переселенцев, бежавших в результате войны в Судане, отмечали, что программы помощи «передали под руководство мужчин традиционно женские занятия, такие, как раздачу пищи, обеспечение водой, распределение одеял, канистр и т. д., что было просто возмутительно».<sup>8</sup>

Психо-социальные последствия насильственного конфликта зависят от ситуации и таких факторов, как возраст и пол. Реинтеграция экс-комбатантов в гражданское общество может оказаться сложной и для них самих, и для общин, которые привыкли справляться без их помощи. В Камбодже, где в годы правления Пол Пота около половины населения погибло или оказалось в ссылке, и где взаимоотношения в семьях и общинах серьезно пострадали, существует потребность в восстановлении подорванного доверия. Дети, которые не знают ничего, кроме войны и нестабильной жизни в лагерях для беженцев, должны пройти не только обычный курс школы, но и научиться восстанавливать и воссоздавать общины.

Гендерные вопросы имеют большое значение для разработки стратегии и действий. Некоторые из затронутых выше вопросов рассматриваются далее во второй и третьей частях книги.

## **Права что такое права человека?**

Концепция прав человека основана на определенных ценностях и имеет глубокие корни. Однако постоянно ведутся споры о том, как определить права, и чем же они являются.

### **ПРАВА ЧЕЛОВЕКА – ОДНО ИЗ ОПРЕДЕЛЕНИЙ**

**«Права человека связаны с достоинством человека – уровнем самоуважения, который поддерживает личную идентичность и укрепляет общность людей».<sup>9</sup>**

Разработка международных основ прав человека проходила под влиянием политической ситуации того времени в условиях «холодной войны». Это нашло выражение в том, что два международных пакта, - о гражданских и политических правах с одной стороны, и об экономических, социальных и культурных правах с другой, стали отражать разные приоритеты соответственно Запада и Востока.

Гражданские и политические права, которые часто называют «правами первого поколения», отражают традиционно либеральный западный взгляд на право человека на жизнь, свободу совести и свободу выражения.

Экономические, социальные и культурные права, известные как «права второго поколения», включают права на предметы первой необходимости, такие, как еда и кров, и на социальное обслуживание, включая системы здравоохранения и образования. Экономический кризис в странах восточного блока привел к обесцениванию этих прав, соблюдение которых прежде обеспечивалось государством. Кроме того, есть блок «прав третьего поколения», т. е. коллективных прав, таких как права меньшинств и маргинализированных групп населения. До сих пор существуют разногласия по поводу того, применимы ли эти права ко всем в равной степени, и, если это подлинные права, то кто несет ответственность за их соблюдение.

Во всем мире защита и реализация прав человека зависит от

**☉** Recognition of the inherent dignity and of the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world. Признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, и равных и неотъемлемых прав их является основой свободы, справедливости и всеобщего мира.  
Всеобщая Декларация Прав Человека.

☀ Man cannot live by bread alone.

Не хлебом единым жив человек.

Библия

признания и выполнения государствами конвенций по правам человека.

### **ОСНОВНЫЕ КОНВЕНЦИИ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА**

В дополнение к Всеобщей Декларации Прав Человека, принятой в 1948г., существует еще несколько конвенций:<sup>10</sup>

• **Конвенция о предупреждении геноцида и наказании за него, 1948.**

• **Конвенция о статусе беженцев, 1951.**

• **Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966.**

• **Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966.**

• **Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979.**

• **Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания, 1984.**

• **Конвенция о правах ребенка, 1989.**

Большинство стран подписали эти конвенции. Однако есть несколько примечательных и важных исключений:

• США не подписали конвенции о правах ребенка, о дискриминации в отношении женщин и пакт о гражданских и политических правах.

• Швейцария и Афганистан не утвердили конвенцию о дискриминации в отношении женщин.

• Почти половина стран мира отказалась утвердить конвенцию против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания.

### **ОСНОВНЫЕ ПРАВА**

В то время, как сфера прав человека, как и сам этот термин, продолжают быть предметом разногласий, было предложено выражение

«основные права» для обозначения ключевых прав, без которых невозможно иметь доступ к другим правам. К «основным» относятся следующие права:

• не только на жизнь, но и на средства к существованию;

• на защиту против насилия;

• на качественную воду и еду, и надежный кров;

• на здоровье и образование;

• и мужчин, и женщин участвовать в определении своего будущего.

Организации развития, такие как «Оксфам», в своей работе с бедными отошли от подхода «основных потребностей» и приняли подход «основных прав», так как считают, что отрицание этих прав или их ущемление являются основной причиной бедности и эксплуатации. Ниже перечислено несколько ключевых аспектов подхода, основанного на правах:

• Защита и обеспечение основных прав должны стать правовым обязательством государств и международного сообщества, а не добровольной благотворительностью.

• Развитие личных и организационных возможностей не менее важно, чем предоставление товаров и услуг.

• Соблюдение прав должно быть стопроцентным – ничьи права не должны игнорироваться (например, если по программе детского здоровья 80% детей должны получить прививку, тот факт, что 20% детей прививку не получили, рассматривается как непрекращающееся нарушение их права на охрану здоровья).

### **ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ**

Социальные и культурные различия, классовая и кастовая принадлежность и этничность могут стать факторами использования власти или злоупотребления ею, и, как следствие, отрицанием или нарушением прав. Права, которые теоретически

тически гарантированы конституцией государства, на практике могут быть недоступны мужчинам и женщинам из уязвимых групп или тем, кто подвергается запугиванию со стороны властных структур.

Женщины не являются меньшинством, однако их подчиненный статус, ограниченный доступ к общественной сфере и политическая маргинализация означают, что в прошлом их права постоянно отрицались на всех уровнях, и они по-прежнему сталкиваются с препятствиями, пытаясь добиться компенсации. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979г.) гарантирует права женщинам, а на Венской конференции (1993г.) было недвусмысленно заявлено, что «права женщин являются неотчуждаемой, неотъемлемой и неделимой частью всеобщих прав человека». Конференция ООН по проблемам женщин, которая прошла в Пекине через два года после Венской конференции, обязалась обеспечить «полную реализацию прав женщин и девочек как неотчуждаемую, неотъемлемую и неделимую часть всех прав человека и фундаментальных свобод». Однако не все государства подписали Конвенцию. Большое число женщин не имеет доступ к правам в силу культурных традиций, многие женщины продолжают подвергаться насилию в своих странах или за их пределами в мирное и военное время.

Права женщин нарушаются на протяжении всей жизни: начиная от зачатия (аборт зародыша женского пола делается чаще, чем зародыша мужского пола), через недостаточное питание в детстве (поскольку кормление мальчиков считается приоритетным), ограничения в образовании для девочек, ранние, часто принудительные браки, насилие в семье и убийства из-за отсутствия приданого.<sup>11</sup> Во время войны и насильственных конфликтов женщины подвергают-

ся насилию и сексуальным домогательствам; если они выживают, общественные нормы могут сделать их в дальнейшем объектом оскорблений; такие женщины могут даже изгоняться из своих общин.

#### **ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ИНВАЛИДНОСТЬ**

ООН рассматривает инвалидность как проблему, относящуюся к сфере прав человека. В 1992г. она приняла Всемирную программу действий в отношении инвалидов, а в 1993г. были выпущены Стандартные правила уравнивания возможностей для инвалидов. Эти правила представляют собой международный инструмент, включающий систему мониторинга. Однако не существует международного механизма их осуществления; выполнение этих правил зависит от каждого государства.

#### **ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И КОНФЛИКТ**

Права человека служат основополагающим принципом для тех, кто занимается программами развития и помощи; они также являются важным компонентом работы с конфликтом. Нарушение основных прав стало обычным явлением в жизни многих неимущих. Любой анализ конфликта должен включать изучение структурного насилия, а также отношения заинтересованных сторон к правам и свободам. Борьба маргинализированных групп за свои права может привести в данном случае к необходимому конфликту. Восприятие этой борьбы зависит от точек зрения разных сторон.

Ниже приводится несколько вопросов для размышлений:

#### **► ПРАВА ОТДЕЛЬНОГО ЧЕЛОВЕКА, ГРУППЫ И ОБЩЕСТВА В ЦЕЛОМ:**

**Бывает ли, что индивидуальные и коллективные права противоречат друг другу? Можете ли вы привести пример из вашего опыта? Как, по вашему мнению, могут быть устранены эти противоречия?**

- ▶ **ПРАВА И КУЛЬТУРА:** Можете ли вы привести примеры, когда права человека и культурные традиции противоречат друг другу? Как, по вашему мнению, эти противоречия могут быть устранены?
- ▶ **ПРАВА И РАВЕНСТВО:** Признается ли в вашей стране, обществе, организации и семье, что все обладают равными правами? Верите ли вы в равенство прав и поддерживаете ли его в общении и работе с людьми разных рас, культур, национальностей, религий, полов, возрастов и способностей?

Нарушение прав широко распространено и является первопричиной многих конфликтов. Нарушение прав, в конечном итоге, вызывает реакцию протеста; противостояние обычно начинается с насильственного протеста, который вследствие отрицания и насильственного подавления может перерасти в вооруженную борьбу. Опыт показывает, что заключение мира не всегда означает прекращение насилия. В реальности женщины могут подвергаться еще большему насилию, когда мужчины возвращаются домой с войны вооруженные и с травмированной психикой. Присутствие международных миротворческих сил может иметь и такой побочный эффект, как распространение венерических заболеваний и проституции.

Многие утверждают, что, если мы хотим мира, мы должны прежде всего добиваться справедливости. Идея справедливости, как правило, включает права женщин, детей, заключенных, инвалидов и всех уязвимых групп населения. Стороны в конфликте могут обнаружить, что привержены схожим принципам мира и справедливости, однако у них могут быть разные представления о способах их достижения и разные приоритеты. Вопрос о правах может стать отправной точкой для построения общего будущего.

- ▶ Как признание прав может стать частью вашего подхода к трансформации конфликта?
- ▶ Каким образом права помогают вам выразить ваши стремления, и являются ли они критерием для проверки правильности ваших действий?

## Заключение

Вероятно, все рассмотренные в этой главе факторы в той или иной мере влияют на конфликт, с которым вы работаете. Важно, чтобы и вы сами, и те, с кем вы работаете, помнили об этих факторах и имели собственное мнение о каждом из них.

Первопричины конфликта скорее всего связаны с доступом к богатству и власти, со справедливым распределением ресурсов. Причиной конфликта могут стать ситуации, в которых слабые или неустойчивые государственные институты и международные структуры постепенно разоряются более богатыми национальными или транснациональными корпорациями. Чтобы начать работать над искоренением этих причин и не поддерживать мифы о «враге», население должно иметь доступ к разным источникам надежной информации.

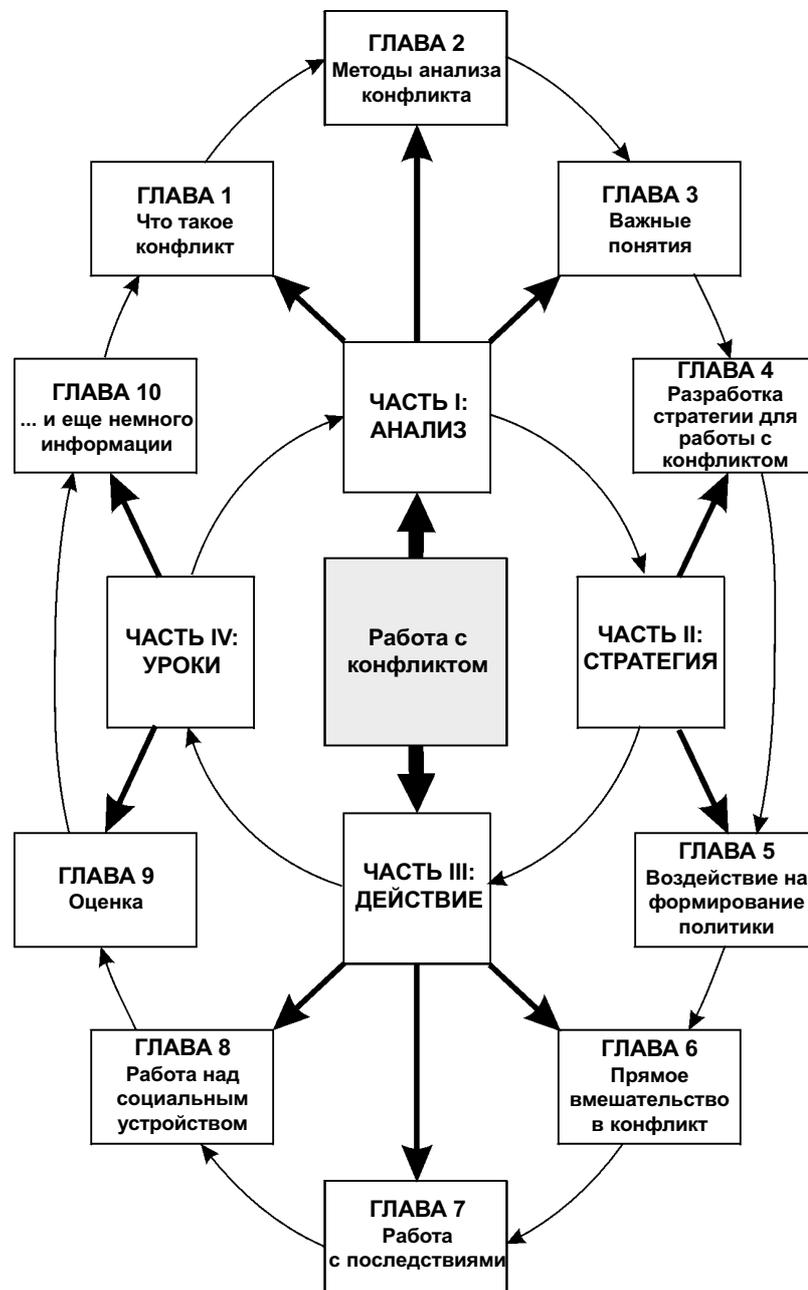


*Вторая и третья части данной книги предлагают ряд практических стратегий и действий, направленных на трансформацию конфликта и построение мира.*

### ИСТОЧНИКИ:

- <sup>1</sup> Росс, Марк Ховард, Культура конфликта. Издательство Йельского Университета, Нью Хэвен и Лондон, 1993, стр. 21.
- <sup>2</sup> Ibid., стр. 183.
- <sup>3</sup> Бангура, Юсуф, В поиске идентичности: этничность, религия и политическое насилие. Специальный выпуск № 6, Всемирный саммит по социальному развитию, UNRISD (Исследовательский Институт ООН по вопросам социального развития), 1995, стр. 16.
- <sup>4</sup> Процитировано из: Родольфо Ставенхаген, Этнические конфликты и государство-нация. Макмиллан, 1996, стр. 25-32.
- <sup>5</sup> Сюзан Уилльямс, Ян Сид, Аделина Мвау (1994), Руководство по гендерному обучению. Оксфам (Соединенное Королевство и Ирландия), стр. 4.
- <sup>6</sup> Патриша Ардон, Конфликты в Центральной Америке, внутренний документ Оксфам.
- <sup>7</sup> Ахта Джибрин Сай (1993), Конфликт и женщины в Чаде // Focus on Gender, Том 1, №2, Оксфам (Соединенное Королевство и Ирландия).
- <sup>8</sup> Уокер, Бриджит (1994) в «Женщины и чрезвычайные ситуации», Оксфам (Соединенное Королевство и Ирландия), внутренний документ.
- <sup>9</sup> Абдул Азиз Саид, Права человека с точки зрения ислама. Praeger Publishers, 1980.
- <sup>10</sup> Полный список конвенций можно найти на веб-сайте Верховного Комиссара ООН по Правам Человека, см. десятую главу (стр 224).
- <sup>11</sup> Винин Перейра, Бесчеловечные права. The Other India Press, Индия, 1997.





СТРУКТУРА КНИГИ