

# Вопросы культуры, асимметрии власти и гендера в трансформации конфликтов

Дайана Фрэнсис

[www.berghof-handbook.net](http://www.berghof-handbook.net)

Civil Society • Conflict Settlement • Conflict Resolution • Crisis Prevention •  
Development Cooperation • Human Rights • Humanitarian Assistance • Just Peace •  
Multi-Track • Peacebuilding • Peace Constituencies • Peacekeeping • Peacemaking •  
Post Conflict Rehabilitation • Civil Society • Conflict Settlement • Conflict Resolution  
• Crisis Prevention • Development Cooperation • Human Rights • Humanitarian  
Assistance • Just Peace • Multi-Track • Peacebuilding • Peace Constituencies •  
Peacekeeping • Peacemaking • Post Conflict Rehabilitation • Civil Society • Conflict  
Settlement • Conflict Resolution • Crisis Prevention • Development Cooperation •  
Human Rights • Humanitarian Assistance • Just Peace • Multi-Track • Peacebuilding  
• Peace Constituencies • Peacekeeping • Peacemaking • Post Conflict Rehabilitation  
• Civil Society • Conflict Settlement • Conflict Resolution • Crisis Prevention •  
Development Cooperation • Human Rights • Humanitarian Assistance • Just Peace •  
Multi-Track • Peacebuilding • Peace Constituencies • Peacekeeping • Peacemaking •  
Post Conflict Rehabilitation • Civil Society • Conflict Settlement • Conflict Resolution  
• Crisis Prevention • Development Cooperation • Human Rights • Humanitarian  
Assistance • Just Peace • Multi-Track • Peacebuilding • Peace Constituencies •

# Вопросы культуры, асимметрии власти и гендера в трансформации конфликтов

Дайана Фрэнсис

## 1. Введение

Охватить в одной статье все три темы, обозначенные в заглавии, – нелегкое дело, однако, поскольку они тесно взаимосвязаны, попытаться все же имеет смысл. Я утверждаю, что господствовавшая на протяжении тысячелетий культура доминирования мужчин создает контекст для подавления и эксплуатации женщин, в том числе “санкционирует” их подчиненное положение и в области взаимоотношений и характеризуется тиранией мужчин по отношению к женщинам. По моему мнению, существует связь между необходимостью бросить вызов этой культуре и ее проявлениям в виде асимметричных гендерных структур и взаимоотношений и необходимостью устранить еще одну асимметрию власти на глобальном уровне, которая возникла в результате пятисотлетней колонизации, т.е. асимметрию между “западом” и “остальным миром”. Историческое прошлое и обусловленные им современные структурные отношения чрезвычайно затрудняют уважительный и открытый диалог по проблемам культуры. Они объясняют также подозрительное отношение к трансформации конфликтов за пределами Запада. На уровне глобальных взаимоотношений сфера трансформации конфликтов должна уделять должное внимание вопросам власти и потребности в справедливости, а также правам и равенству женщин и других маргинализированных групп. Иначе большинство народов мира не станут воспринимать справедливость этого серьезно и, следовательно, делиться своим опытом и идеями. При таком сценарии в рамках трансформации конфликта не удастся также решить проблемы доминирования в целом, наоборот, она лишь укрепит его, поскольку станет инструментом усмирения, а не достижения подлинно мирных (т.е. справедливых) взаимоотношений.

## 2. Взаимосвязь между концепциями культуры, гендера и власти

### 2.1. Культура доминирования

Культура – это подвижный, сложный и меняющийся, а не постоянный и монолитный феномен. Дать определение понятию культуры действительно очень сложно. Лучшее, что могут предложить (для задач этой статьи) имеющиеся у меня словари, это: “определенная форма интеллектуального развития”. Под ней я подразумеваю моделирование жизни, ее реалий и требований, а также присущих ей или сопровождающих ее ценностей и норм. Можно утверждать, что само понятие культуры представляет сравнительно недавний культурный артефакт, если верить этому словарю. Можно также утверждать, что концепция культуры настолько туманная и неясная, что практически ее использование теряет смысл; однако эти затруднения не подвергают сомнению ее важности. Понятие “культура” слишком значимо, чтобы его игнорировать или отбрасывать, поскольку оно предлагает способ обсуждения основ человеческой мысли, деятельности и взаимоотношений, и, кроме того, оно тесно связано с важной и не менее сложной концепцией идентичности.

В самом понятии культуры заложена ее изменчивость и существование не только на социальном, но и на индивидуальном уровне. Тем не менее Райан Айслер (*Eisler, 1990*) убедительно доказывает, что на обобщенном уровне почти в ка-

ждой господствующей культуре последнего тысячелетия центральную позицию занимала концепция доминирования: одного рода над другим, одной группы над другой, одного человека над другим или одного пола над другим. Айслер подчеркивает, что в прошлом в некоторых обществах отношения равноправия и сотрудничества были нормой (хотя на этот счет существуют и противоположные мнения), а значит, они могут вновь стать ею сегодня. В нашем же видении как прошлого, так и настоящего преобладает культура доминирования, бросая мрачную тень и на будущее.

Доминирование, с одной стороны, стремится к асимметрии власти, а с другой – зависит от нее. Под асимметрией я подразумеваю отношения, которые для большинства людей в большинстве культур ассоциируются со словом власть, т.е. способность управлять людьми и имуществом, а не способность что-то совершить или обязательство действовать от имени других (*Boulding, 1978*). Существуют разные механизмы осуществления власти над другими: богатство, контроль над ресурсами, условия торговли, язык, образование, мода, политические структуры и порядки, законы (их принятие и исполнение), заключение в тюрьму, физическое насилие или угроза насилия в любом масштабе, включая военные системы и войны. Насилие, т.е. разрушительное и вредоносное использование власти, является как средством, так и результатом доминирования. Культура доминирования – это культура насилия. Словами Йохана Галтунга, “благодаря культурному насилию прямое и структурное насилие выглядит и кажется чем-то вполне нормальным” (*Galtung, 1990. P. 291*).

Притеснение женщин часто объясняется и даже оправдывается соображениями культуры. Понятие гендер можно определить как социальное толкование различий между полами, выраженное в понятиях мужественности и женственности (*Francis, 2000*). Гендерные различия традиционно считаются неотъемлемой частью культуры доминирования и по сути отражают асимметрии власти. Характерными для мужественности считаются властность, агрессивность и контроль. Для женственности – подчинение, слабость, уступчивость, услужение, а также (в более позитивной интерпретации) вынашивание и взращивание (детей. – *Прим. ред.*). На экстремальном полюсе таких представлений женщины считаются низшими существами, с которыми мужчины должны обращаться как со своей собственностью. Поскольку женщины проводят практически все время с детьми и являются их основными воспитателями, совершенно очевидно, что они сами способствуют воспроизведению культуры доминирования. Господство мужчин над женщинами в разных культурах и эпохах представляет наиболее фундаментальную и распространенную форму асимметрии власти в обществе. В некоторых странах мира дискриминация женщин в наше время ослабевает, в других сохраняется прежней. Однако в большинстве обществ (если не во всех) по-прежнему широко распространенным остается домашнее насилие по отношению к женщинам, причем во многих обществах оно косвенно, а иногда и открыто одобряется. В некоторых странах существуют ограничения на женские движения и деятельность, а закон обращается с ними жестоко и несправедливо. Женщины подвергаются также экономической эксплуатации. Работа, которую они в совокупности выполняют, по объему далеко превосходит мужскую работу, однако заработок их в среднем намного меньше; под контролем женщин находится лишь малая часть мировых материальных ценностей, и они часто не имеют права наследования. С глобальной точки зрения между мужчинами и женщинами существует, таким образом, четкая асимметрия власти.

Колониализм последних столетий породил еще одну асимметрию власти – господство нескольких наций над рядом других. Это то, что Титус Александер назвал “глобальным апартеидом” (*Alexander, 1996*). В широком смысле это асимметрия ме-

жду Севером и Западом, с одной стороны, и Югом и Востоком – с другой, хотя в действительности картина намного сложнее. Доминирование проявляется в разных сферах – от военной до экономической и культурной. Культурный империализм Запада в сочетании с военной и экономической мощью налагает отпечаток на взаимодействия тех, кто с ним ассоциируется, и тех, кто стал объектом доминирования. Империализм порождает отношения покровительства и освобождения, за которыми стоят страх и ненависть (Said, 1978), с одной стороны, и подозрения и негодование – с другой. Это означает, что любые различия (в частности культурные), скорее всего, будут рассматриваться либо как недопустимые и деструктивные, либо как оскорбительные и деспотические. Поскольку культура и идентичность тесно взаимосвязаны, то в отношениях доминирования культурные различия будут восприниматься как угроза.

Идентичность, аналогично культуре, многогранна, и поэтому многогранны также переживания и опыт доминирования. Например, западные женщины и мужчины в других частях мира в глобальном смысле могут относиться как к категории власть предержащих, так и подчиненных, и в каждой стране между разными социальными и этническими группами существуют неравные отношения. В любой богатой и сильной стране существуют бедные и маргинализованные представители общества – так называемый “четвертый мир”. Иногда группы, представляющие в том или ином обществе по своей численности меньшинство, обладают большей политической или экономической властью, чем большинство. Иногда группы-жертвы используют свое положение как источник власти – как моральный аргумент или способ заручиться поддержкой.

В любой группе отдельные люди соревнуются за доступ к власти в любой сфере жизнедеятельности; большинство из них оказываются сравнительно могущественными в одни периоды своей жизни и сравнительно беспомощными – в другие. Все люди в разных контекстах используют как доминирующие, так и корпоративные типы власти. Я отнюдь не утверждаю, что мужчины от рождения более склонны к агрессивности и контролю, чем женщины, или что таковы люди, рожденные на Западе, по сравнению со всеми остальными. Есть много женщин и мужчин на Севере и Юге, которые обладают значительным влиянием в обществе и которые склонны к эксплуатации. Я считаю, что в общепринятой культуре доминирования преимущество отдается модели “власти над”, т.е. “власти доминирования”, в противовес основанному на сотрудничестве “совместной власти” и “власти для”. В таком культурном контексте гендерные роли, предписанные женщинам и мужчинам, приводят к значительной асимметрии власти, которая выражается как в структурах, так и в поведении. Кроме того, действия и методы колониализма, подкрепленные культурой доминирования, уже привели к структурной асимметрии власти в разных частях мира. Примером может служить структурная несправедливость и культурный империализм, которые делают любой диалог, в том числе и на тему культуры, щепетильным и трудным. В контексте существующих геополитических асимметрий власти женская эмансипация воспринимается как поползновения Запада и поэтому рискует быть дискредитированной как культурный империализм.

Хотя в центре нашего внимания находятся широкие, общие асимметрии власти между мужчинами и женщинами и между Западом и остальным миром, необходимо помнить, что вопрос о взаимосвязи между культурой, с одной стороны, и дискриминационными структурами власти и типами поведения – с другой, затрагивает множество сфер жизни. Среди них такие, как взаимоотношения работодателей и работников, отношения внутри организаций, в рамках политических систем и между этническими группами.

## 2.2. Влияние моделей доминирования на конфликт и его развитие

Конфликты возникают чаще всего там, где происходит изменение в соотношении идей, действий, структур и людей. Вследствие того, что перемены не только неизбежны, но часто и желательны, неизбежны и сами конфликты. В общих чертах при конфликте можно как сотрудничать, так и соперничать. Культура доминирования, как мы показали, выбирает модель соперничества, атрибутами которой являются различные формы насилия. Враждебность, присущая конфликтам в таком культурном контексте, обычно усугубляется культурными различиями, вследствие чего другой стороне приписываются мотивы доминирования, которые заставляют считать “непохожесть” угрозой. Когда различия становятся синонимом асимметрии власти, это усугубляет страх и недоверие; в такой ситуации власть предрасполагает постоянно ожидать бунта, а простые люди считают, что находятся в опасности и подвергаются постоянным оскорблениям. Таким образом, культурные различия становятся источником не взаимного обогащения, а отчуждения, непонимания и искажения восприятия. Они начинают ассоциироваться с неодобрением и неуважением, с одной стороны, и с положением жертвы, обидами и унижениями – с другой.

Стремление доминировать или, напротив, избежать доминирования служит одной из важнейших мотиваций организованного насилия независимо от того, ставит ли оно целью удержание контроля над имеющейся территорией или захват новых территорий (слово “территория” здесь может употребляться как в прямом, так и в переносном смысле). Организованное насилие (или угроза такого насилия) воспроизводит скрытые конфликты, вызываемые несправедливостью, и подавляет любое сопротивление. Пострадавшие от несправедливости часто считают также, что организованное насилие представляет собой единственное действенное средство. Если обделенные властью люди и группы стремятся получить больше власти, они становятся причиной конфликта (King, 1963), и те, кому выгодна их беспомощность, используют насилие и контроль, чтобы держать их в узде. Женщин избивают, рабов наказывают, против революционеров действуют правительственные войска, на малые державы нападают превосходящие их армии могущественных наций или же угрожают им своими ядерными арсеналами. В культуре доминирования и насилия все это считается нормой.

Мужская гендерная роль доминирования проявляется особенно жестоко и бесчеловечно во время войны, которая представляет собой архитипичное проявление доминирования. Культура доминирования награждает мужчин за участие в насильственных конфликтах славой, одобрением и статусом, особенно, если она ассоциируется с коллективной идентичностью. Города всего мира заполнены памятниками – уродливыми символами военного превосходства – часто в виде всадников, размахивающих мечом. В такой культурной парадигме женщинам отводится роль матерей и опоры для воинов, но они могут быть и жертвами, и миротворцами. Изнасилование – как женщин, так и мужчин – представляет собой элемент принятых во время войны поведенческих моделей, ужасный символ доминирования и обесчеловечивания людей. Во время войны нередко происходит массовое изнасилование женщин, принадлежащих к определенной группе, символизирующее не только доминирование мужчин над женщинами, но и триумф одной группы мужчин над другой.

То, что женщины преследуются и страдают во время войны, отнюдь не означает, что они не могут участвовать в военных действиях. Хотя и существуют яркие примеры женского миротворчества, нельзя упускать из виду тот факт, что женщины вовлечены в социальную поляризацию, создающую почву для войны, и есть примеры, когда женщины подстрекают своих мужчин на борьбу, а иногда воюют сами.

Наряду с этим война может дать женщинам больше экономической и социальной власти и повысить их статус в семье. Когда мужа уходят на войну, их жены становятся кормилицами и главами семьи. Если семья вынуждена перемещаться, часто именно женщинам удается обеспечивать выживание, посредством, например, изготовления и продажи разных товаров. Мужчины могут негодовать по этому поводу и чувствовать, что их оттесняют в сторону, но для женщин приоритетом служат потребности детей. В индустриальных обществах женщины получили возможность выбирать профессии, которые раньше были им недоступны, в других же обществах их по-прежнему насильно ограничивают домашней службой (*Reimann, 1999*). Существует множество примеров, когда женщины бросают вызов тем, кто развязывает войны, и своими усилиями помогают положить конец войне, а также заботятся о перемещенных лицах и других жертвах военных действий. Мужчины также могут выбирать роли, не соответствующие гендерным стереотипам, например уклоняться от воинской службы или активно протестовать против нее, вступать в движения за мир, помогать тем, кто подвергается преследованиям. Однако поскольку войны ведутся не за права женщин, а за иные цели, то по их завершении те, кто традиционно определял роль женщин в обществе, попытаются вернуть все на свои места, и женщинам будет нелегко удержать завоеванные позиции. Им окажется трудно даже получить компенсацию за совершенные против них гендерные преступления (в частности изнасилования). К тому же в послевоенные периоды резко возрастает уровень домашнего насилия по отношению к женщинам и распространенным становится превращение женщин в товар в торговле сексом (часто основными клиентами оказываются мужчины – сотрудники ООН, ОБСЕ и других международных организаций).

### **3. Значение концепций культуры, гендера и власти для трансформации конфликтов**

#### **3.1. Трансформация культуры: ответ на обвинения в неокOLONIALИЗМЕ**

Культурные различия в традициях и общении сами по себе могут усложнить взаимопонимание, и это имеет важное значение для формулировки и развития задач трансформации конфликтов. Требуют внимания и другие фундаментальные различия. В рассматриваемой сфере общепризнанным ключом к конструктивному урегулированию конфликта считается признание и реализация базовых потребностей сторон конфликта (*Burton, 1990*). Но то, как мы испытываем потребности и стремимся их удовлетворить, связано со сферой культуры. Например, как утверждает М. Макс-Нифф (*Max-Neef, 1985*), в западных культурах для удовлетворения потребности в идентичности материальная компенсация более важна, нежели в других культурах, где представления о достоинстве предполагают иные приоритеты (*Salem, 1993*). Эти препятствия на пути межкультурного развития трансформации конфликтов отнюдь не являются непреодолимыми. Работа с ними обогащает нас, помогает лучше понять природу конфликта и разнообразие методов реагирования. Кроме того, если женщины будут иметь большие возможности действовать, то это сможет повлиять на культурный диапазон и развитие новых идей в сфере трансформации конфликтов.

Ясно, что война как метод решения конфликтов не ведет к удовлетворению потребностей женщин, детей и других социально обособленных или притесняемых групп. Не вызывает сомнений и то, что многие культуры санкционируют и одобря-

ют войны. Однако они не только формируют ценности своих носителей, но и сами меняются под их влиянием. В рамках любой культуры существует бесконечное число проявлений культур и их вариаций, причем некоторые из них можно назвать “контркультурами”. Контркультурной может быть сама трансформация конфликтов, которая направлена не только на непосредственные проявления насильственного конфликта, но и на его структурные и субъективные причины, а также на достижение долгосрочных изменений. Трансформация относится не только к деятельности по достижению изменений или к теории, которая разрабатывается на основе этой деятельности и объясняет ее, она строится вокруг конкретной цели, которая опирается на определенные ценности. Трансформация не приемлет доминирования одной стороны над другой и поэтому стремится преобразовать доминантные и насильственные отношения и структуры, а также проявления насилия; вместе с тем она направлена также на налаживание взаимоотношений, основанных на уважении, сотрудничестве и согласии, используя в этом конструктивные методы и принципы работы с конфликтом.

За пределами Запада многие ученые, политики и социальные активисты, а также население в целом с подозрением относятся к методам работы с конфликтами, считая их в основном порождением Северной Америки и Европы и чаще всего называя сферу “разрешение конфликтов”, нередко в паре с термином “предотвращение конфликтов”. Их аргументы можно суммировать следующим образом: “Ну, конечно, они хотят остановить конфликты – не свои, а наши. Конфликты меняют статус-кво, на котором они наживаются. Они не хотят оппозиции. Они не хотят, чтобы кто-либо оспаривал их могущество. Они указывают всему миру, что делать, сбрасывают бомбы и угрожают; они хотят, чтобы мы оставались на своих местах и поддерживали мир. Но он невозможен без справедливости. Мы должны быть готовы сражаться, когда на кон поставлены честь и достоинство. Помыкание не будет продолжаться вечно. Это – последнее оскорбление. Они, крупнейшие милитаристы, учат нас, как решать конфликты. Они все равно слишком невежественны, чтобы понять нас. Культурные предпосылки, которые стоят за их теориями, для нас просто неприемлемы. Мы иногда можем притворяться, что следуем всему этому, потому что у них есть деньги и они задают тон, но было бы лучше, если бы они навели порядок у себя дома. В любом случае, именно оттуда исходит практически все зло в мире”.

Разумеется, это упрощенная формулировка данной точки зрения (более продуктивное и точное выражение можно найти, например, у П. Салема) (*Salem, 1993*), но я считаю, что это адекватное отражение справедливых опасений, которые я часто слышала в разных вариантах. Если мы хотим, чтобы польза и важность трансформации конфликтов признавалась за пределами Запада, то ее целью должно быть не предотвращение конфликтов, а предотвращение и сокращение всех видов насилия: прямого, структурного и культурного. Необходимо более активно продвигать мысль, что разрешение невозможно, если мир достигается за счет воспроизводства несправедливости, что это – процесс, в котором потребности и идентичность каждого должны признаваться и пользоваться уважением. Я также считаю, что приверженцы трансформации конфликтов должны признавать, что современные отношения между Западом и остальным миром в целом противоречат принципам и намерениям этой сферы, и помнить, что должны выражать солидарность с теми, кто борется за более справедливый мировой порядок. Реализация этих идей должна создать пространство для дальнейшего развития трансформации конфликтов в незападных культурах, что позволит ей, превращаясь в истинно международный обмен, найти новые формы и проявления и обогатиться знаниями и опытом других культур.

Необходимость конструктивного обращения с конфликтами обусловлена глобальной несправедливостью, а также деспотическими взаимоотношениями, вклю-

чая гендерную сферу в целом и в частности вопрос о месте женщин в обществе и отношении к ним. Как уже упоминалось, концепция прав человека и ее распространение на женщин часто рассматриваются как западная идеология, а попытки выяснить статус женщин в обществе воспринимаются как посягательства на культуру этого общества; в силу этих причин феминистские идеи с легкостью отвергаются как империалистические. В странах, где дискриминация женщин оправдывается местными традициями, многие мужчины и некоторые женщины защищают эту дискриминацию во имя своей культуры и обвиняют противников дискриминации в предательстве и сговоре с империализмом. Хотя и культурные факторы, и асимметрия власти помогают объяснить взгляды и модели поведения, они не оправдывают эти модели. Культура, как и структуры, и действия открыта для оценки, критики и изменений. Контркультура может превратиться в общепринятую культуру. Повсюду, где бы я ни была, я встречала женщин, которых возмущает, когда насилие против них прикрывается культурными традициями, и которые самоотверженно и целенаправленно противостоят таким проявлениям культуры – будь оно в форме женского обрезания, ограничения свободы передвижений, лишения прав наследования или дискриминации и притеснений на рабочих местах. Они также осознают, что необходимо бросать вызов тем культурным основам, на которых зиждется это подавление. Но, увы, некоторые общества настолько депотичны, что любое выражение недовольства влечет за собой серьезное наказание. В таких случаях международное давление не только оправдано, но и необходимо. Солидарность и империализм могут иногда походить друг на друга, но их можно и необходимо различать. Это применимо и к другим культурно поощряемым формам подавления, будь оно по признакам кастовой или этнической принадлежности, сексуальной ориентации или инвалидности.

### **3.2. Устранение несправедливости и асимметрии власти: стадии и методы трансформации конфликтов, роли для внутренних и внешних акторов**

Притеснение можно считать скрытым, латентным конфликтом, который ждет своего часа выхода на поверхность (*King, 1963; Curle, 1971*). Когда группы самоорганизуются с целью укрепить свои позиции и противостоять притеснению, они действуют в рамках доминирования с тем, чтобы из него вырваться. Они налаживают сотрудничество друг с другом и с теми, кто их поддерживает, и отнюдь не добиваются господства над теми, кто их притесняет. Но сотрудничать с ними также не удастся, поскольку при существующих взаимоотношениях это невозможно. Следуя модели трансформации конфликта, они будут искать пути ненасильственного укрепления своей власти относительно тех, кто их притесняет. Только при достижении относительного баланса власти становится возможным сотрудничать в рамках разрешения конфликтов.

Главной целью в трансформации конфликтов является устранение асимметрии власти и порожденных ею несправедливостей и поэтому может показаться, что в других подходах слишком много внимания уделяется предотвращению и прекращению конфликтов, а также посредничеству (которое может быть успешным только в условиях сравнительного равенства власти). Концепция предотвращения конфликтов должна уступить место конструктивной и ненасильственной помощи в конфликте. В такой перспективе беспристрастность отнюдь не является непременным условием или единственно правильным подходом. Пристрастные сторонники могут играть потенциально конструктивную роль, а основной формой вмешательства в

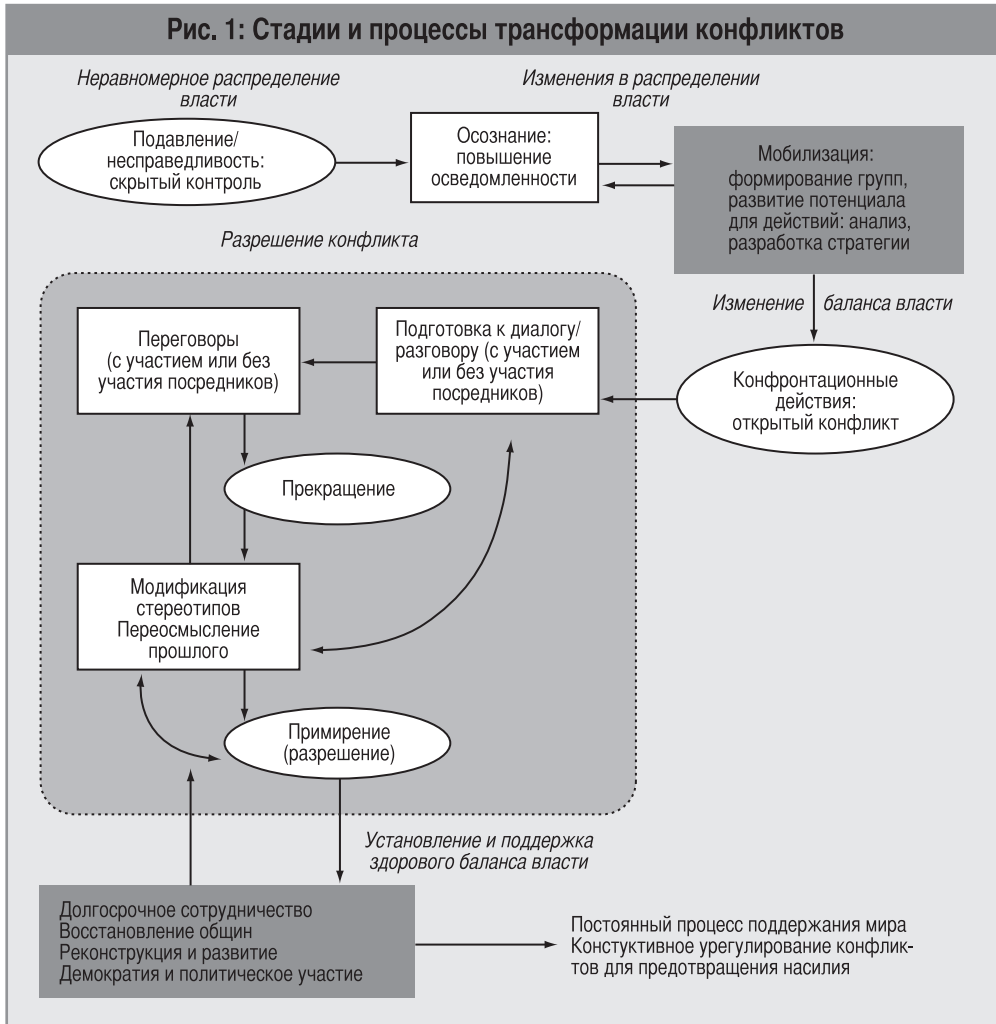


конфликт может стать помощью (пристрастная или беспристрастная) конструктивным действиям сторон.

### **Бокс 1: Трансформация асимметричного конфликта**

Нижеследующая схема (рис. 1), разработанная совместно с Г. Мейером, отражает стадии и методы трансформации притеснений или скрытого конфликта, которые характеризуются значительной асимметрией власти. Овалы обозначают стадии конфликта, а прямоугольники – действия и процессы, позволяющие перейти от одной стадии к другой. Баланс власти начинает меняться, когда притесняемая сторона понимает, что подвергается притеснениям (процесс, который П. Фрейре назвал осознанием), а затем мобилизует себя и других. Мобилизация подразумевает формирование групп и налаживание сетевого взаимодействия, формулировку общих ценностей и целей, разработку совместных стратегий (которые в рамках трансформации конфликтов должны быть ненасильственными) и создание групп поддержки. Только тогда, когда притесняемая сторона приобретает больше власти и рычагов влияния, которые поставят ее на равную ногу с притеснителем, она сможет предъявить ему свои требования, будь то в форме индивидуального диалога, публичных акций или (скорее всего) и того, и другого. Как только достигнута стадия трансформации, появляется реальная возможность перейти к парадигме разрешения конфликта и инициировать процессы, выделенные в пунктирной рамке. Стрелки здесь (и выше) направлены в обе стороны потому, что это взаимоусиливающие процессы. Необходимо подчеркнуть, что вряд ли можно ожидать гладкого протекания этого процесса на любой из стадий. Кроме того, конфликты не бывают простыми или монолитными, а стадии в действительности не следуют одна за другой. Схема представляет не беспорядочную реальность конфликта, а ориентировочную последовательность задач. Примирение, которое можно считать плодом или кульминацией разрешения конфликта, если и достигается в жизни, то подчас только через поколения. Тем не менее оно представляет собой достойную цель, для достижения и консолидации которой в период восстановления необходимо долговременное сотрудничество всех групп общества. Для поддержки мира потребуются механизмы и культура конструктивного урегулирования конфликтов, а последнее предполагает урегулирование асимметрий власти в обществе.

Большинство из тех, кто участвует в конфликте (будь то скрытое притеснение или открытая конфронтация), делают это помимо своей воли. В комплексных политических ситуациях целенаправленные политические решения и действия предпринимаются сравнительно небольшим кругом лиц, действующих от имени своей группы, остальные члены которой остаются беспомощными. Поэтому один из аспектов трансформации конфликтов представляет повышение осознания – пробуждение тех, кто пока не обладает властью для того, чтобы начать играть активную роль в достижении конструктивных изменений. Если они хотят, чтобы их действия оказались эффективными, то должны хорошо представлять себе, какими возможностями обладают по отношению к конфликту. Это включает знания о тех сферах, которые требуют изменений, четкое представление о том, каково их участие на этот момент, если оно есть, а также какова их позиция по отношению к различным группам и лицам, адекватную оценку своих способностей и талантов, а также ясное понимание того, какими формами поддержки могут заручиться. Если они считают, что группы, к которым они принадлежат, не обладают достаточной самостоятельностью и для начала разрешения конфликта требуют укрепления, то могут выбрать роль пристрастных



сторонников, проводя обучение своей собственной группы и подготовку ее к ненасильственным действиям. Они могут отстаивать также интересы группы перед властью преобладающими (включая широкую общественность и политических оппонентов), инициировать общественные движения, заниматься общественной деятельностью или заниматься созданием групп поддержки – все эти виды деятельности предполагают, что они апеллируют к другим людям и вовлекают их в построение коалиций.

Внутри каждой стороны конфликта есть такие инсайдеры, которые, несмотря на свою принадлежность к этой стороне по факту рождения или по иным признакам, предпочитают исполнять роль наводителей мостов, а не ярых защитников своей стороны. Они часто оставляют работу с асимметриями власти другим, а налаживание контактов и взаимопонимания с представителями противоположной стороны, совместное просвещение общественности, т.е. подготовку почвы для разрешения конфликта, берут на себя.

На этой стадии асимметричного конфликта укреплению ненасильственного потенциала часто начинают способствовать третьи стороны, что повышает шанс

найти такое решение конфликта, которое отражало бы интересы всех его участников. (Сейчас можно сожалеть, что десятилетняя ненасильственная кампания албанцев в Косово в 1990-х годах не привлекла достаточного внимания и не получила поддержки со стороны международного сообщества.) Третьи стороны могут способствовать процессу осознания и развития потенциала, могут предоставлять ресурсы (финансовые, информационные, экспертные), представлять интересы притесняемой группы перед притесняющей стороной и потенциальными группами поддержки. Третьи стороны могут также выражать солидарность с притесняемой группой посредством публичных действий. Поскольку разрешение конфликтов на этой стадии нереально, посредничество между сторонами вряд ли принесет пользу, но третьи стороны могут попытаться навести мосты, укрепляя контакты и понимание между сторонами конфликта (предварительное посредничество). Они могут также наблюдать за соблюдением прав человека (на практике эта роль часто считается пристрастной, поскольку большинство нарушений допускается более сильной стороной по отношению к более слабой). В условиях вопиющей несправедливости по отношению к той или иной стороне, причиной которой является деспотическая асимметрия власти, действующим лицам извне (третьим сторонам) имеет смысл выбрать роль пристрастного сторонника. Но если они подходят на роль будущих посредников, то на данном этапе могут отойти в сторону, оставаясь при этом достигаемыми для обеих сторон конфликта, чтобы на более поздних этапах стать фасилитаторами. Другие же третьи стороны предпочтут работать с обеими сторонами хотя бы номинально, направляя, однако, основные усилия на усиление потенциала более слабой стороны, чтобы повысить ее шансы на переговорах. После того, как более слабая группа получает необходимые рычаги влияния, позволяющие приступить к разрешению конфликта, те представители сторон, которые выступали в роли пристрастных сторонников, могут продолжать отстаивать потребности и права своей стороны с целью найти такое решение конфликта, которое отражало бы все интересы. Те, кто занимался наведением мостов, будут и дальше исполнять эту роль, поощряя диалог на разных уровнях и отстаивая идеи мирного разрешения конфликта, а также помогая формировать группы поддержки мира. По удивительной закономерности эту роль часто берут на себя женщины, как это было, например, в Сьерра-Леоне. Здесь Женское движение за мир (инициированное в сотрудничестве с уже существовавшим Женским форумом), благодаря его активной деятельности, завоевало большой авторитет; или в России, где Комитет солдатских матерей провел широкомасштабную кампанию за прекращение военных действий в Чечне.

По достижении этой стадии третьи стороны в идеале передают работу по отстаиванию интересов самим сторонам конфликта, ограничиваясь развитием групп поддержки мира и самого процесса разрешения. Теперь они могут выполнять функцию помощников-посредников в неофициальных политических процессах, например, организуя семинары по решению проблем и осуществляя другие формы подготовительных переговоров (а в теории – и официальных), а также налаживая диалог на уровне широкой общественности. (Необходимо подчеркнуть, что силовое посредничество, при котором третья сторона навязывает процесс переговоров и даже его результат, хоть и широко практикуется в настоящее время, концепцией трансформации конфликтов не признается.) Когда переговоры завершаются подписанием соглашения, третьи стороны могут сыграть важную роль в ослаблении напряженности на местах, а также в исцелении психологических травм и обеспечении того, чтобы преступления прошлого не оказались безнаказанными. Важную роль могут сыграть и внешние наблюдатели, например, в отслеживании нарушений прав человека или фактов несоблюдения соглашения о прекращении огня.

Устойчивость мира в обществах, переживших насильственный конфликт, в первую очередь будет зависеть от проведения политики (или возвращения к политике) активного участия граждан в демократических процессах (не обязательно копирующей западную модель), а также развития культуры, структур и навыков конструктивного урегулирования конфликтов. Поскольку конфликты представляют неотъемлемый элемент повседневной жизни, необходимо постоянно отслеживать и не допускать любых проявлений асимметрии власти, включая маргинализацию групп населения и несправедливое обращение с ними. Развитие таких навыков контроля жизненно важно для предотвращения нового насилия – культурного, структурного или прямого.

На этой стадии построения мира (как и на любой стадии конфликта) важную роль может сыграть помощь извне в форме тренингов и консультаций для групп на любом уровне – конструктивных представителей сторон конфликта, строителей мостов, наблюдателей за соблюдением прав человека, активистов демократизации и т.д. Однако эта помощь не должна навязываться, а в том случае, если она принимается, должна демонстрировать уважение к культуре, мировосприятию, накопленной мудрости и реалиям на местах. Следовательно, необходим гибкий и ненавязчивый подход, который исходил бы из характеристик конкретной ситуации (*Lederach*, 1995), а не представлял собой заранее установленный и предписанный пакет мер.

### 3.3. Дилеммы равноправия

Женщины, как правило, играют активную роль в трансформации конфликтов как в составе женских организаций (например, в международной организации “Женщины в черном”), так и в качестве стержня смешанных организаций. Их деятельность включает противостояние войне и пропаганду мира, налаживание диалога, защиту прав человека, оказание поддержки беженцам и другим жертвам войны и разработку образовательных программ по культуре мира для разных возрастных групп. Исходя из этого, женские инициативы необходимо поддерживать, что дает, во-первых, женщинам возможность реализовать свой потенциал в общественной и политической жизни, а во-вторых, способствует трансформации политического конфликта. Однако, как отмечалось выше, войны ведутся не во имя прав женщин, и женщины редко участвуют в принятии военных и политических решений об их прекращении. Поэтому после окончания войны роль и права женщин чаще всего не получают должного признания.

Иногда, чтобы решить конфликт, необходимо предоставить меньшинствам больше автономии и свободы в организации гражданской жизни в соответствии с их культурой и традициями. Однако господствующие культуры многих групп основаны на дискриминации женщин (*Sagal, Yuval-Davies*, 1992). Поэтому нередко можно наблюдать ситуацию, когда этническая или культурная группа завоевывает автономию, в том числе благодаря вкладу женщин, но после этого мужское руководство пренебрегает женской эмансипацией или отрицает ее необходимость. В результате этого положение многих женщин не только не улучшается, а даже ухудшается. Часто это относится и к другим группам: в послевоенных условиях, как только устанавливается мир, тех, кто во время войны участвовал в поиске мирного решения или брал на себя новые обязанности, оттесняют на прежние маргинальные позиции.

В итоге маргинализированные этнополитические группы оттесняются на периферию, кооптируются или оказываются меж двух огней, а их потребности не находят отражения в условиях и/или реализации соглашений.

В тех ситуациях, когда высок уровень насилия и страданий, моральные соображения заставляют сосредоточиться на самых срочных и неотложных потребностях и решениях. Это означает, что приходится работать в рамках существующих культурных ограничений и реалий власти. На верхний уровень (принятия решений. – *Прим. ред.*) не допускаются не только женщины, но и многие культурные меньшинства, находящиеся вне основной оси конфликта (как, например, рома – цыгане в Юго-Восточной Европе). Поэтому эти меньшинства нередко отвергают открытое политическое участие и не желают, чтобы их рассматривали как активных участников конфликта. В силу этих факторов третьи стороны, которые вмешиваются в конфликт с целью скорейшего достижения соглашения, свое внимание сосредотачивают на ключевых игроках, тем самым рискуя еще больше отгнать женщин и слабые меньшинства. Иными словами, долгосрочные цели и ценности трансформации конфликтов, предполагающие глубинные социальные изменения, часто противоречат безотлагательной цели прекращения политического насилия.

### **Бокс 2: Международная кампания “Женщины строят мир”**

В целях повышения роли женщин в построении мира британская НПО “Международная Тревога” (МТ) инициировала международную кампанию под названием “Женщины строят мир: от сельского совета до стола переговоров”. МТ написала открытое письмо, обращенное Генеральному секретарю ООН Кофи Аннани и всему международному сообществу, с призывом подписать и распространить нижеследующее заявление.

“Уважаемый Генеральный секретарь Кофи Аннани,

Женщины во всем мире приветствуют миротворческие усилия ООН. Они одобряют прогресс, достигнутый в сфере участия женщин в миротворческих и миростроительных инициативах в рамках ООН, а также обязательства по положению женщин, принятые на Четвертой Всемирной конференции ООН в 1995 г. Однако мы считаем, что для выполнения этих обязательств за прошедшие пять лет было сделано недостаточно. Обязательства должны быть реализованы, так как устойчивый мир возможен только при полноправном участии женщин всех слоев общества. Мы призываем правительства международного сообщества и ООН выполнить взятые на себя перед женщинами обязательства, в том числе:

- Включать женщин в мирные переговоры в качестве лиц, принимающих решения;
- Поставить женщин в центр деятельности по реконструкции и примирению;
- Укрепить защиту и представительство женщин-беженок и перемещенных лиц;
- Положить конец безнаказанности за преступления против женщин и обеспечить компенсацию жертвам;
- Оказывать поддержку женщинам и женским организациям и предоставлять им ресурсы, необходимые для построения мира”.

Организаторы [этого обращения. – *Ред.*] намереваются собрать по меньшей мере 250 тыс. подписей. Кампания получила поддержку более ста неправительственных организаций во всем мире. Ее целью является изменение всемирной политики, которое позволило бы активизировать участие женщин в мирных процессах на всех уровнях – от местного до национального и международного.

*Для получения дополнительной информации обращайтесь в секретариат кампании “Женщины строят мир: от сельского совета до стола переговоров”:*

*“Women Building Peace: From the Village Council to the Negotiating Table”,  
Campaign Secretariat  
International Alert  
346, Clapham Road, London SE9 9AP, UK  
Tel: +44 (0)20 7627 6800  
Fax: +44 (0)20 7627 6900  
E-mail: [gendercampaign@international-alert.org](mailto:gendercampaign@international-alert.org)  
Website: [www.international-alert.org](http://www.international-alert.org)*

Специфика характера мирных процессов оказывает влияние и на выбор персонала для вмешательства. Например, мне известна одна организация, которая была вынуждена использовать однополые, чисто мужские рабочие группы в неофициальном политическом посредничестве в Шри-Ланке, поскольку она стремилась получить доступ к местной политической элите и завоевать ее доверие. Противоречия между долговременными целями трансформации конфликта и прагматичным использованием существующих структур власти проявляются и в таких случаях, когда демократия приносится в жертву потребности в решительных действиях со стороны основных политических игроков. Например, лидеры, подталкиваемые необходимостью как можно скорее заключить соглашение, не советуются, как должны были бы, с теми, от чьего имени они участвуют в процессе переговоров. Формированию подотчетности и внутренней демократии часто препятствует секретность, сопровождающая переговоры. Договоры о прекращении огня и другие соглашения нередко подписывают те, кто злоупотреблял властью в прошлом, и кто, скорее всего, будет это делать и в будущем. Проблема остается прежней: в целях достижения долговременного мира приходится действовать в рамках существующего баланса власти, который противоречит требованиям справедливого мира. В результате фундаментальные потребности и права маргинализированных групп остаются без внимания. Непрерывное притеснение этих групп представляет собой более глубокий, скрытый слой продолжающегося латентного конфликта.

Использование вооруженных сил по поддержанию мира или принуждению к миру представляет собой еще один вариант той же дилеммы. Поскольку власть этих сил основана на доминировании и принуждении, то они по сути поддерживают механизмы и взаимосвязи времен войны, но при этом остаются единственной возможностью ее прекращения. При этом вооруженные силы также символизируют сдвиг в использовании принудительной силы. По идее они должны служить не инструментом эгоистичного доминирования, а способом создания пространства для равноправных и корпоративных взаимоотношений, но это не устраняет противоречий. Меньше вопросов, возможно, вызывают программы мониторинга мира и прав человека, и по всему миру разрабатываются и реализуются инициативы миротворчества без применения оружия. В любом случае важно, чтобы такие группы или команды имели смешанный состав по гендерному, этническому и другим признакам, т.к. эта деятельность, во-первых, несет важный символический смысл, а во-вторых, открывает широкие возможности для участников. Следовательно, вопрос равных возможностей встает уже на этапе подыскания сотрудников.

### **Бокс 3: Ценности и намерения**

Ценности равенства и включенного участия, которые (вместе с реалиями войны) составляют основу рассмотренных выше дилемм, представляют собой ценности особой группы, обладающей идентичностью сторонников трансформации конфликтов, а также тех, кто придерживается более широкой системы ценностей (культурный либерализм, философский эгалитаризм, политическая

демократия, социально-экономическая справедливость и неприятие войны). Эти ценности не ограничиваются той или иной “культурой” и не универсальны ни в одной из них. Скорее, они представляют собой отдельную культуру. Они противостоят преобладающей во всем мире культуре доминирования, у которой есть и долгосрочные, и краткосрочные намерения. Они находятся также в оппозиции к сексизму, расизму и любым другим формам дискриминации. Это необходимо честно признавать. К тому же это своеобразный вызов тем, кто работает в сфере трансформации конфликтов, – их работа должна опираться на принципы уважения и недоминирования в соответствии с их собственной теорией и ценностями.

## 4. Оптимальная практика

### 4.1. Культурная восприимчивость, гендерное равенство и уважительное использование власти в организациях

Исследователи и практики трансформации конфликтов должны начинать с воплощения принципов этой сферы в своих собственных организациях, т.е. развивать культуру, структуры и процессы, основанные на равенстве и уважении. Такие организации могут служить примером для многих других. Но начинать нужно с себя.

- Организационная культура должна основываться на уважении. Это основополагающее условие, которое должно включать уважение к разным культурным, гендерным и другим формам идентичности, а также к потребностям и правам меньшинств. Уважение должно проследиваться во всех ценностях организации, в ее коллективном видении, миссии и целях, стратегиях, публичной деятельности и характере.
- Организация должна разработать и осуществлять политику равных возможностей при отборе и найме оплачиваемых сотрудников и добровольцев, а также при их назначениях в состав правления. Эта политика должна также касаться возможностей для развития и продвижения (и, конечно же, зарплаты) сотрудников и для участия в разработке видения и культуры организации. Когда дело доходит до практической работы на местах, может встать проблема выбора между тем, чтобы бросить вызов местным стереотипам (например, назначая женщин на должности, которые в местном контексте считаются для них нетипичными или даже неприемлемыми) или подчиниться местным обычаям, чтобы свести к минимуму препятствия, стоящие перед срочными задачами. Если выбор сделан в пользу последнего, то это решение, а также обусловившие его причины, должны быть ясно доведены до понимания тех, кто вследствие этого решения оказался исключенным из процесса.
- Организация должна создавать внутренние структуры и стимулировать процессы, основанные на принципе “совместная власть и власть для”, предполагающие обязанности и функции каждого члена организации, а не выстраивающие иерархию. Эти процессы должны включать сотрудничество в обучении и принятии решений. Всеобщее участие и распределение власти требуют прозрачных и ясных целей и методов определения процедур и структур, где стандарты и координаты определяются кодексом практической работы\*.

\* Когда организация действует от имени определенной группы, то можно считать приемлемым, если члены этой группы занимают в организации ключевые позиции, но это должно быть открыто, ясно и честно аргументировано. Однако и в этих организациях проблемы распределения власти не теряют актуальности культуры и идентичности (включая гендерную идентичность, если это не женская организация).

#### 4.2. Культурная восприимчивость, гендерное равенство и уважительное использование власти при вмешательствах

Термин “вмешательство в конфликт” часто создает впечатление, что речь идет об акторах вне зоны конфликта. Трансформация конфликтов и уважительное использование власти придают этому вопросу первостепенное значение. Кто является основными действующими лицами (актерами. – *Прим. ред.*) в трансформации конфликтов? Я считаю, что как с моральной, так и с практической точки зрения это те люди, кого конфликт затронул больше всего. Нижеследующие предложения по оптимальной практике сформулированы таким образом, чтобы они могли быть отнесены как к действующим лицам внутри конфликта, так и к тем, кто вмешивается в него со стороны, или же и к тем и другим одновременно. Некоторые из предложений рассчитаны именно на внешних акторов:

- На этапе предварительного изучения ситуации и разработки проектов и программ особое внимание должно уделяться факторам культуры, выявлению культурных различий внутри конфликтующих сторон и между ними, а также стремлению понять взаимосвязь между культурой и распределением власти.
- Необходимо выявлять культурные различия между теми, кто вмешивается в конфликт извне, и теми, кто участвует в нем изнутри, а также просчитывать значение этих различий. Это позволит лучше понять, в чем выражается и проявляется уважение с точки зрения этих людей, а также определить необходимые компоненты вмешательства.
- Необходимо обращать особое внимание на влияние конфликта на женщин и то, как сами женщины могут воздействовать на конфликт. Нужно также оценивать и использовать во всех случаях вмешательства возможности (как краткосрочные, так и долгосрочные) повысить самостоятельность женщин, а также (по мере возможности) работать с маргинализированными группами.
- Особого внимания требуют также асимметрии власти в конфликте и то, как они используются и воспринимаются сторонами конфликта. Это поможет принимать обоснованные суждения о потенциальной эффективности деятельности в рамках трансформации.
- Важно оценивать потенциальное воздействие запланированных действий на меняющуюся динамику власти, а также иметь четкое представление о масштабах и границах собственной власти и ответственности. Необходимо проявлять чуткость к тому, как воспринимаются взаимосвязи между культурой и властью, а также к языковым ограничениям и не использовать (даже непреднамеренно) знание языка как символа превосходства. Необходимо четко обсуждать договоренности с партнерами и не скрывать своих ценностей и целей.
- Необходимо оставаться открытыми по отношению ко всем возможным конструктивным ролям, которые могут исполняться разными группами: пристрастными, полупристрастными (строителями мостов), беспристрастными (фасилитаторами, поддерживающими процессы и возможности). Необходимо четко и открыто выбирать эти роли. Следует помнить, что третьи стороны менее важны (или должны оставаться такими), чем сами стороны конфликта. Действия должны опираться на принцип “совместная власть и власть для”, а не на стремление навязать то или иное решение.
- Важно следить за тем, чтобы удовлетворение личной или организационной потребности во власти не стало мотивацией деятельности. Постоянно необходимо задавать себе вопрос: действительно ли планируемая деятельность будет



полезной, и кто лучше всего для этого подготовлен. Проводить тренинги для сотрудников по развитию личного и организационного самоанализа, по развитию способности справляться с дилеммами и противоречиями, по организации обратной связи, мониторинга, анализа, оценки и усовершенствованию всех вышеупомянутых пунктов.

## 5. Открытые вопросы и перспективы на будущее

Практические работники, осуществляющие трансформацию конфликтов, постоянно сталкиваются с тем, что реалии на местах соответствуют их теориям и ценностям лишь в исключительных случаях. Современная глобальная культура власти, распределение власти на разных уровнях и деструктивные методы разрешения конфликтов, казалось бы, превращают трансформацию в некое донкихотство. Однако, если бы ничто не требовало преобразования, понятие трансформации потеряло бы смысл. Основная задача и сложность заключается в том, что трансформация конфликта требует одновременного продвижения на множестве фронтов, в среде, которая чаще всего оказывается враждебной (хотя и меняющейся), стараться уделять одинаковое внимание как краткосрочным, так и долгосрочным задачам и поддерживать баланс между приоритетами. К счастью, приверженцев трансформации – индивидов и организаций – так же много, как и возникающих проблем. Они имеют разнообразные приоритеты и опыт и работают на разных уровнях социально-политической пирамиды (*Lederach, 1995*). Тем не менее на фоне происходящих по всему миру разрушительных войн масштаб задач подчас заставляет опустить руки. Во времена стремительных перемен люди цепляются за культуру, которая защищает их идентичность, даже если это прикрывает несправедливость и жестокость или оправдывает насилие. Теориям часто приходится продираться через тернии непредвиденных ситуаций. Трансформация конфликта должна научиться действовать в ситуациях, когда конфликт решается привычными способами, а то и подавляется.

Учитывая масштаб и сложность темы, необходимо развеять иллюзию о том, что в наших силах предопределить результат. Вместо этого необходимо признать, что мы можем лишь внести свой вклад в процесс, а средства и цели, в конце концов, неразделимы. Приверженность жестким методам в планировании и оценке, погоня за конкретными результатами, нежелание признать, что их никогда нельзя с точностью предсказать или оценить, – все это элементы культуры контроля, которая в современной гендерной парадигме имеет мужскую природу (*Belenky et al., 1986*). Эта культура также является по преимуществу западной. Нельзя отрицать важность таких требований, как ясные цели, детальный анализ и стратегическое планирование, но они должны сопровождаться гибкостью, отзывчивостью и даже (позволено ли сказать?) интуицией. Оценка должна учитывать изменения в первоначальных планах, а также результаты, точно не соответствующие тем, что предполагались изначально. Работу необходимо оценивать с точки зрения ее качества и адекватности, даже если ее результаты оказались удручающими или неожиданными, и смириться с тем, что долгосрочные результаты своей работы практически невозможно измерить. Это будет нелегко, особенно в свете требований донорских организаций, которые желают удостовериться, что их ресурсы использовались на благие цели, а также в свете критериев, которые они предлагают для оценки эффективности. Баланс власти между организациями, работающими в сфере трансформации конфликтов, и организациями-донорами может стать интересной темой для анализа. Однако, если мы позволим себе подчиниться требованиям предоставлять прямые доказа-

тельства и достигать быстрых (а не долгосрочных и обширных) результатов, мы рискуем встать на путь обмана, иллюзий и разочарований.

Широкомасштабная и долгосрочная трансформация конфликтов предполагает трансформацию культуры и структурных отношений. Если целью трансформации поставлена замена методов доминирования методами равноправия и сотрудничества, то в этом необходимо участие представителей различных культур, женщин и мужчин. Это необходимо не только из соображений справедливости, но и для обеспечения надлежащего и открытого процесса. Работая с современными реалиями, мы должны оставаться открытыми и твердо отстаивать ценности справедливости и уважения, присущие трансформации конфликтов. Это породит конфликты и среди нас, поскольку нам придется столкнуться с внутренними разногласиями и разными интересами, а значит, мы должны будем налаживать диалог между присущими различными мировоззрениями, но ведь конфликт – это наша работа.

- Alexander T.*, 1996. *Unravelling Global Apartheid: An Overview of World Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Belenky M.F., et al.*, 1986. *Women's Ways of Knowing: The Development of Self, Voice and Mind*. NY: Basic Books.
- Boulding K.*, 1978. *Ecodynamics*. London: Sage.
- Burton J.* (ed.), 1990. *Conflict: Human Needs Theory*. London: Macmillan. (Vol. 2 of the Conflict Series).
- Curle A.*, 1971. *Making Peace*. London: Tavistock Publications.
- Dworkin A.*, 2000. *Scapegoat: The Jews, Israel and Women's Liberation*. London: Virago.
- Eisler R.*, 1990. *The Chalice and the Blade: Our History, Our Future*. London: Unwin Paperbacks.
- Francis B.*, 2000. *Boys, Girls and Achievement*. London: Routledge.
- Galtung J.*, 1990. Cultural Violence // *Journal of Peace Research*. Vol. 27, № 3. P. 291–305.
- King M.L.*, 1963. *Why We Can't Wait*. NY: New American Library.
- Lederach J.P.*, 1995. *Preparing for Peace: Conflict Transformation Across Cultures*. NY: Syracuse UP.
- Max-Neef M.*, 1985. *Reflections on a Paradigm Shift in Economics // New Economic Agenda*. Inverness: Findhorn Press.
- Reimann C.*, 1999 (unpublished). *Towards Gender Mainstreaming in Crisis Prevention and Conflict Management: Guiding Points for the German Development Cooperation Agency*. Bradford University: Department of Peace Studies.
- Saghal G., Yuval-Davis N.*, 1992. *Refusing Holy Orders: Women and Fundamentalism in Britain*. London: Virago Press.
- Said E.*, 1978. *Orientalism*. London: Routledge and Keyan Paul.
- Salem P.*, 1993. In Theory: a Critique of Conflict Resolution from a Non-Western Perspective. *Negotiation Journal*. Vol. IX, № 4. P. 361–369.
- Taylor C.*, 1994. *The Politics of Recognition // Multiculturalism / Ed. A. Gutmann*. Princeton, New Jersey: Princeton UP. P. 25–74.