

кар'єрного зростання і будуть набагато відчутніше потерпати від існуючих гендерних стереотипів.

Швирков О.І.

Сумський державний університет

Про гендерний паритет в органах влади і не тільки

Я пропоную подивитися на проблему рівного представництва чоловіків та жінок в органах влади різного рівня з дещо інших, ніж прийнято позицій. Під «прийнятими позиціями» я маю на увазі ті, відповідно до яких в органах влади кількість чоловіків і жінок повинна бути приблизно рівною. Останні 20-30 років, а то і більше, хороший тон вимагає і зобов'язує нас до цієї рівності прагнути, такої рівності добиватися. Зрозуміло, що такі вимоги йдуть від феміністического руху.

Гендерна рівність як така практично ніким не оспорюється. Тобто, теорія сумнівів не викликає, все питання в практиці, тобто, в реалізації згаданого принципу. Проте я пропоную як раз переглянути теорію. Причому в світлі новітніх уявлень про гендер. Дозволить нам це зробити досить простий розгляд.

Як відомо, гендер не тотожний фізіологічній статі, а є нічим іншим, як сукупністю рис, властивостей і якостей, які іменуються чоловічими або жіночими. Взагалі кажучи, носіями будь-яких таких якостей можуть бути як чоловіки, так і жінки, тобто, вони (якості) ніби «плавають», не закріплені жорстко за фізіологічною статтю, не обов'язково пов'язані з нею (хоча звичайно, жінки є носіями жіночого гендера набагато частіше, ніж чоловіки). Залежно від обставин чоловік цілком може проявляти риси, що складають жіночий гендер, а жінка – чоловічий.

Структура влади, створена за минулі тисячоліття, була створена чоловіками. Вона характеризується жорсткими вертикальними ієрархіями, наявністю чіткого «порядку клювання» тощо. Ця система справно працювала до останнього часу. І чоловічий тип психіки, чоловічий гендер, відмінно їй відповідали – чи могло бути інакше? Жінці, носіям жіночого гендера в суспільстві, побудованому на таких принципах, відводилася роль підпорядкована, другорядна.

Проте у зв'язку зі значним ускладненням людського суспільства, завдань, які воно повинне вирішувати, більшість ієрархічних структур перестають бути ефективними. Замість них все більшого значення набувають структури мережеві, тобто структури, які засновані не на вертикальних зв'язках, а на горизонтальних, не на підпорядкуванні, а на співпраці. Саме за ними, як прийнято думати, майбутнє.

Сказане зовсім не означає, що ієрархічні структури найближчим часом будуть зруйновані. Вони продовжуватимуть існувати паралельно з мережевими, так само як сьогодні існують – навіть в рамках однієї держави – високотехнологічні виробництва і галузі господарства, які були характерні для середніх віків. Питання в іншому – в тому, що саме мережеві структури будуть адекватніші суспільству найближчого майбутнього, в тому, що саме вони будуть «сучасними», в тому, що саме за мережевим принципом будуть побудовані структури найбільш передових областей, областей, що динамічно розвиваються. І саме у зайнятих в цих галузях будуть найвищі доходи.

Далі. Як відомо з психології, «хлопці конкурують, а дівчата співпрацюють». Такі особливості породжують абсолютно різні способи взаємодії в чоловічих і жіночих колективах. Відповідно, структури

цих колективів будуть різними. Чоловічого – ієрархічні (про що вже було сказано), жіночі ж – саме мережеві, засновані на горизонтальних зв'язках, тобто, на співпраці, а не на підпорядкуванні.

Отже, можемо тепер зробити абсолютно очевидний висновок: жіноча психологія набагато адекватніша сучасному суспільству, яке будується за мережевим принципом (або, хоча б, суспільству найближчого майбутнього), ніж чоловіча. По-іншому, носії жіночого гендера більшою мірою пристосовані для ефективного функціонування в сучасному суспільстві (суспільстві найближчого майбутнього), ніж носії гендера чоловічого. А оскільки жінки набагато частіше є носіями жіночого гендера, ніж чоловіки, у них значно більше шансів зайняти в цьому суспільстві вигідне положення.

У зв'язку з приведеними міркуваннями можна припустити, що, можливо, жінкам взагалі не варто особливо прагнути зайняти якесь місце в традиційних владних ієрархіях, ієрархіях, створених і розрахованих на чоловіків і таких, що приходять в занепад (принаймні, стають неадекватними сучасним вимогам). Навпаки, їм слід прагнути створювати і проникати в зовсім інші, альтернативні структури, структури мережеві. Сьогодні такими є перш за все структури, засновані на інформаційних, цифрових технологіях, Інтернет тощо.

І останнє зауваження, вже чисто філософського, я б навіть сказав, *фантастичного* характеру.

Наше суспільство стало куди більш жіночним, ніж було 100 або навіть 50 років тому. Жіночним в тому сенсі, що воно для свого успішного функціонування все більше потребує саме людей-носіїв жіночого гендеру (це, я думаю, зрозуміло з попереднього). А раз воно їх

потребує, значить воно їх виробляє, культивує. У багатьох сферах діяльності «мужлани» сьогодні виглядають просто-таки чужим елементом і, по суті, відторгаються. Все більше з'являється чоловіків-носіїв жіночого гендеру. Тому, можливо, скоро конкуренція за ті ж робочі місця, наприклад, відбуватиметься не між чоловіками і жінками, а між чоловіками-носіями жіночого гендеру і жінками-носіями жіночого гендеру. Тобто, жінки можуть просто *унести свій шанс*.

І нарешті, власне про гендерний паритет в органах влади. Можливо, що все йде до того, що скоро мову необхідно буде вести – і такий *паритет* дійсно буде досягнутий – знову-таки не між чоловіками і жінками, а *між чоловічим і жіночим гендером*. Правда у такому випадку визначити наявність такого паритету можна буде тільки за допомогою спеціальних психологічних тестів, а не, так би мовити, на око або ж за анкетними даними. До речі, цілком можливо, що цей паритет *вже* є в наявності – а значить, і самі розмови про рівноправ'я чоловіків і жінок в цій сфері багато в чому стають неактуальними...

Соціологічні аспекти проблеми

В ході підготовки міжнародної науково-практичної конференції «Жінка у публічній владі: звільнення від стереотипів» співробітниками Проблемної лабораторії «Центр соціально-гуманітарних аспектів регіональних досліджень» Сумського державного університету спільно з Управлінням державної служби Головердержслужби України у Сумській області було проведене спеціальне соціологічне дослідження.

Метою дослідження було вивчення оцінки державними службовцями та посадовими особами органів місцевого самоврядування ситуації з забезпеченням гендерної рівності, а також власної поінформованості з цих питань. Опосередковано також ставилось завдання привернути увагу держслужбовців до питань забезпечення гендерної рівності. Дослідження проводилось у травні 2010 року за випадковою вибіркою серед працівників державних установ та органів місцевого самоврядування міста Суми та області.

Форма дослідження – опитування за допомогою відкритої анкети, яка передавалась респондентам електронною поштою. Загальна кількість опитаних – 254 особи (152 представники органів виконавчої влади та 96 – органів місцевого самоврядування) - є цілком достатньою для того, щоб вважати результати достовірними і надійними. В процесі опитування не було відмов відповісти на питання. 6 анкет, в яких не були зазначені важливі для обробки дані, були вибракувані і не оброблялись. Обробка анкет велась за допомогою програми „Оса”. Результати обробки 248 анкет та аналізу отриманої інформації відображені в підготовлених співробітниками Проблемної лабораторії «ЦСГАРД» матеріалах, що наведені нижче.