

ГЕНДЕРНЫЕ РИСКИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Н.В. Антонова

В статье проводится анализ гендерных рисков в современном российском обществе, отмечаются их особенности, на основании которых проводится подразделение рисков на институциональные и личностные. Основной акцент делается на рассмотрении последних – социально-экономических и политических рисков, с которыми сталкиваются женщины в повседневной жизни.

Ключевые слова: гендерный риск, женщины, гендерные роли, гендерные стереотипы, гендерная дискриминация.

Риск является одной из самых острых проблем в современном мире и понимается как ситуативная характеристика деятельности, состоящая в неопределенности ее исхода [6, с. 190]. В современных исследованиях большое внимание уделяется экономическим, политическим, правовым, военным и идеологическим рискам. На этом фоне гендерные риски отходят на

второй план. Однако согласно докладу Всемирного экономического форума, Россия занимает 75 место в рейтинге стран по гендерному равенству [11]. Это связано с низкими возможностями участия женщин в социально-экономической и политической сферах, что ведет к феминизации бедности и снижению общего уровня жизни населения. Поэтому проблема гендерных рисков заслуживает не меньшего внимания исследователей.

Ю.А. Зубок в изучении риска выделяет несколько теоретических направлений:

1) научно-когнитивный подход понимает риск как объективное явление, свойственное каждой ситуации, как следствие вероятностей и их последствий;

2) социально-конструктивистский подход рассматривает риск как результат экономических, политических, правовых и других дисфункций, формирующих контекст риска;

3) социокультурный подход представляет риск в качестве результата субъективного выбора индивидов и групп во всех сферах общества, обусловленного ценностными ориентациями и психологическими особенностями принимающих решения людей [6, с. 191];

Если рассматривать гендерные отношения через призму теории риска, то можно выявить следующие особенности возникновения гендерных рисков.

Гендерные риски неизменно присутствуют в самой природе гендерных отношений, в основе которых лежит полярность мужских и женских биологических характеристик, традиционных ролей и стереотипных свойств личности. Множество рисков, с которыми сталкиваются представители обоих полов, обусловлены несовершенством правовых законов и неэффективностью функционирования социальных институтов. И, наконец, риски являются закономерным следствием выборов, которые совершают в своей повседневной жизни мужчины и женщины.

Исходя из этого гендерные риски можно разделить на институциональные и личностные. Институциональные гендерные риски связаны с дисфункциональностью социальных институтов либо неэффективной институциональной средой в плане обеспечения гендерного равенства.

Личностные гендерные риски возникают в результате конфликта гендерной идентичности и ситуации неопределенности, в которой необходимость делать выбор связана с вероятностью выхода за рамки принятой гендерной роли, что может привести к состоянию гендерной маргинальности. Они являются прямым следствием институциональных рисков и станут предметом исследования в дальнейших работах.

Среди институциональных гендерных рисков, которые в наибольшей степени оказывают влияние на качество жизни женской гендерной общности, в данной статье рассмотрим социально-экономические и социально-

политические риски. Социально-экономические риски, главным образом, обусловлены необходимостью делать выбор между семьей и карьерой.

Сценарии решения этой дилеммы обычно заключаются в следующем:

- 1) приоритетом является карьера;
- 2) относительно сбалансированное совмещение семейных и профессиональных обязанностей;
- 3) приоритет отдается семье.

Рассмотрим первую модель – уклон в сторону профессиональной занятости. На рынке труда женщина сталкивается с большим количеством рисков, обусловленных, прежде всего, влиянием гендерных стереотипов. Это может быть вызвано, к примеру, жесткой конкуренцией со стороны мужчин, непризнанием ее профессиональных качеств коллегами, кадровой политикой руководства, ограничивающей профессиональный рост женщин и др. К тому же современный мир бизнеса ассоциируется больше с мужской манерой поведения и образом жизни, поэтому женщины вынуждены гораздо больше прилагать усилий, чтобы подтвердить свои деловые качества, чтобы их воспринимали как профессионалов.

Снизить риски женщинам в сфере бизнесе помогает трудолюбие, высокий образовательный потенциал, склонность к тщательной проверке информации, большая организованность, целеустремленность и последовательность, способность учитывать любые мелочи в работе, коммуникабельность, большая адаптация к изменившимся условиям, гибкость и большая демократичность в управлении коллективом. К тому же женщины-руководители более законопослушны, что позволяет им избежать правовых рисков во взаимодействии с местными властями [3].

Если говорить о направлениях, которые женщины выбирают для ведения бизнеса, то согласно данным организации «Российская академия бизнеса и предпринимательства», – это сервис, лёгкая и пищевая промышленность. Россия занимает первое место в мире среди женщин-руководителей, однако женщины преобладают в малом бизнесе и среди менеджеров среднего звена, в то время как в сфере крупного бизнеса они составляют меньшинство. При этом отмечается, что женщины чаще по сравнению с мужчинами сталкиваются с дискриминацией при устройстве на работу: в 80 % случаев на должность топ-менеджера работодатели предпочитают нанимать мужчин, и лишь для 20 % гендерный фактор не имеет значения. Выбор в пользу женщины осуществляется в традиционно «женских» сферах: бухгалтерия, набор персонала, маркетинг и реклама, и это, как правило, связано в большей степени со сложившимися в компании или отрасли традициями, нежели с личными предпочтениями работодателей [7].

Однако если для одних женщин профессиональные достижения занимают первое место в рейтинге жизненных ценностей, то для другой части женщин работа носит второстепенный характер – они предпочитают реа-

лизываться себе в семье и не стремятся к более высоким должностям и заработной плате, тем самым реализуя второй возможный сценарий решения дилеммы «семья/работа».

Если во время обучения в вузе девушки могут строить планы о построении успешной карьеры, то с выходом на рынок труда и столкновением с реальными трудностями их амбиции и уверенность в своих силах ослабевают, и они сосредотачиваются на выполнении семейных обязанностей. Этому способствует и давление общественного мнения, в котором норматив «работающая мать» провозглашается обязательным и достижимым для всех женщин. Как отмечают исследователи [7], женщины отдают ему предпочтение даже в случае, если материальные возможности их семей позволили бы им выполнять только материнские роли. Однако совмещение семейных и профессиональных обязанностей также сопровождается рисками и, как следствие, напряженностью и конфликтами в повседневной заботе о детях. Это связано с отсутствием свободного времени, возможностями гибкого графика работы, наличием сверхурочной занятости. К тому же у работающих женщин по сравнению с работающими мужчинами объем трудовой нагрузки возрастает в два раза. Эффективное распределение ролей между супругами приводит к снижению рисков возникновения семейных конфликтов, но это во многом зависит от согласованности действий и поведения супругов и их ответственности за исполнение семейных ролей.

И, наконец, третий сценарий – это концентрация на выполнении исключительно семейных ролей, что также сопровождается определенными рисками, которые имеют уже личностный характер. Женщины с раннего детства усваивают то, что их роль заключается, прежде всего, в том, чтобы быть «хранительницей домашнего очага». Причем, чем более женщина идентифицирует себя с ролью домохозяйки, тем выше у нее стандарты выполнения домашней работы, а значит, тем больше времени она проводит за этим занятием. Вместе с тем, у таких женщин нередко возникают проблемы с планированием бюджета семьи и денежных трат, зачастую они подвергаются жесткому контролю со стороны мужа, что часто выражается в личностной неудовлетворенности, чувстве вины, депрессии и внутриличностных конфликтах. При этом наибольшую удовлетворенность браком демонстрируют домохозяйки, в чьих семьях обязанности по дому распределяются поровну, следом идут работающие женщины, состоящие в эгалитарных браках, в то время как работающие женщины, у которых в семье традиционное распределение обязанностей, и домохозяйки в традиционном патриархальном браке наименее удовлетворены брачно-семейными отношениями [1].

Далее рассмотрим институциональные риски в политической сфере.

Отсутствие в современном российском обществе институциональных механизмов продвижения женщин в политику и власть приводит к тому,

что их политическая карьера является, скорее, результатом стечения рисков и благоприятных обстоятельств, а не продуманной карьерной стратегии. Среди них достаточно низкий процент представителей гражданского общества, женских и молодежных организаций, и тема введения квот, как и обсуждение проблем гендерного неравенства в политике, пока не являются актуальными ни для их партийного руководства, ни для самих женщин-политиков [10, с. 47]. Однако проблема политического участия женщин заключается не только в их малом представительстве на государственных и муниципальных должностях в целом, а в их отсутствии на лидирующих позициях. Такая же ситуация складывается и в партиях, в региональных отделениях которых присутствуют достаточно много женщин, но депутатами федерального или регионального парламента из них становится лишь малый процент. Женщины, по сути, составляют всего лишь обслуживающий аппарат и обеспечивают процесс принятия мужчинами решений [8].

Принимавшие участие в исследовании О.В. Поповой [4] эксперты выявили следующие закономерности действия гендерного фактора в управленческой карьере:

- чем выше должность, тем меньше шансов у женщины ее получить и сохранить);
- женщины чаще выбирают социальную сферу, в которой много обязательств при ограничении возможностей карьерного роста;
- женщин приходят во власть преимущественно через общественные организации;
- женщинам приписывают более моральную, социально ориентированную мотивацию выбора политико-управленческой карьеры;
- в политике к женщинам относятся как к объектам, а не полноправным политическим деятелям.

В общественном мнении в отношении женского политического руководства также сохраняются консервативные установки: в качестве президента женщину видят лишь 33 % россиян, однако подавляющее большинство респондентов (89 %) ничего не имеют против женщин в должности министра образования, здравоохранения и соцобеспечения [2, 5]. По мнению Елены Михайловой, директора специальных программ ВЦИОМ, данные опроса отражают существующие в российском менталитете представления о гендерном распределении ролей: воспитание, создание комфортной среды, забота о здоровье – как в семье, так и стране – считаются традиционно женскими, в то время как обеспечение национальной безопасности, ответственность за принятие стратегических решений, защиту от внешних угроз россияне доверяют мужчинам [2]. Проблема заключается не только в патриархальном сознании мужчин, но и в том, что сами россиянки не поддерживают кандидатов-женщин и не пользуются своим правом быть избранными.

Таким образом, можно сделать вывод, что гендерные риски возникают, в основном, из-за сбоя в функционировании социальных институтов, которые не способны обеспечивать равенство прав и возможностей для мужчин и женщин. Институциональные риски являются причинами личностных рисков, которые, в свою очередь, приводят к состоянию гендерной маргинальности. Данную проблему смогла бы разрешить эффективная гендерная политика государства, однако, как отмечает З.А. Хоткина, социальную и семейную политику в России можно назвать демографической и пронаталистской, рассматривающей прирост населения как гарантию безопасности государства, поэтому рождение детей воспринимается как «главная функция и гражданский долг женщины». Культ «домашнего очага» как основная сфера самореализации женщин, по мнению автора, выгоден правительству, которое не в состоянии обеспечить необходимые социально-экономические условия для работающих матерей и потому стремится «свалить на женские плечи уход за детьми и пожилыми, а также работу по обслуживанию семьи», что «особенно тяжело отражается на женщинах, большинство из которых являются работающими матерями, а в каждой третьей семье с детьми – единственными кормильцами» [9]. Таким образом, социальная политика нашей страны направлена в большей степени не на интересы женщин, а на достижение демографических целей государства, а возможные риски, связанные с поведением женщин в социально-экономической и политической сферах, в расчет не принимаются.

Библиографический список

1. Андреева, Т.В. Психология современной семьи. Монография [Электронный ресурс] / Т.В. Андреева. – СПб.: Речь. – URL: <http://www.med24info.com/books/psihologiya-sovremennoy-semi-monografiya-spb-rech-436-s-il/6-2-psihologicheskie-problem-domohozyaek-15099.html>.
2. Женские лица российской политики. Пресс-выпуск ВЦИОМ № 3211 от 30.09.2016 [Электронный ресурс]. – URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115894>.
3. Котоманова, О.В. Профессиональная карьера как путь личностного развития женщины / О.В. Котоманова // Вестник Бурятского государственного университета scholar. – 2013. – Вып. № 5. – С. 102–106.
4. Попова, О.В. Гендерные аспекты политической карьеры российской субфедеральной элиты: мнения экспертов / О.В. Попова // Женщина в российском обществе scholar. – 2013. – Вып. № 3 (68). – С. 21–30.
5. Россияне против женщины-президента. Данные опроса Левада-Центра от 03.03.2017 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.levada.ru/2017/03/03/rossiyane-protiv-zhenshhiny-prezidenta/>.
6. Социология молодежи / В.И. Чупров, Ю.А. Зубок; РАН. Институт социально-политических исследований. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. – 336 с.
7. Стрельник, Е.А. Практики сочетания матерями оплачиваемой работы и заботы о детях (опыт социологического анализа) / Е.А. Стрельник // Социологические исследования. – 2016. – № 8. – С. 64–70.

8. У политики не женское лицо? [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.nvspb.ru/stories/u-politiki-ne-jenskoe-lico-44582/?version=print>.

9. Хоткина, З.А. Страна умниц: гендерные аспекты карьеры [Электронный ресурс] / З.А. Хоткина. – URL: <http://polit.ru/article/2014/08/23/career/>.

10. Чирикова, А.Е. Женщина во власти и бизнесе: сравнительный анализ российских и французских практик / А.Е. Чирикова // Сравнительная политика. – 2013. – № 2(12). – С. 29–49.

11. Global Gender Gap Index 2016 [Электронный ресурс]. – URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>.

[К содержанию](#)