



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ ГЕНДЕРНОГО ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОГО АППАРАТА



Европейский Союз



**Общественное объединение
«Гендер и Развитие»**



Некоторые гендерные понятия и термины

Гендер (Gender) — социально обусловленные роли и отношения между мужчинами и женщинами (определения «женщины», «мужчины», «мужчины и женщины» включают в себя все возрастные категории соответствующих полов и рас пространяются также на мальчиков, девочек, юношей, девушек, пожилых женщин и мужчин). Выявляются посредством анализа и могут быть различными в разных обществах и культурах. Изменяются с течением времени, в отличие от понятия Пол (Sex), отражающего биологические различия между мужчиной и женщиной, имеющего всеобщий характер и не изменяющегося.

Гендерное равенство (Gender equality) — равные права, обязанности и возможности мужчин и женщин всех возрастов. Сюда включаются одинаковые права человека и работника, равное распределение обязанностей и возможностей, трудовой нагрузки, принятия решений и дохода.

Гендерное равноправие (Gender equity) — это средство достижения гендерного равенства. Гендерное равноправие включает меры, направленные на устранение исторических и социальных условий и факторов, которые не позволяют женщинам и мужчинам «играть» по одним правилам. Так, целенаправленная подготовка женщин-предпринимателей в сочетании с гендерно чувствительными условиями кредитования является проявлением гендерного равноправия в целях обеспечения равенства в доступе к ресурсам. Реализация программ позитивных действий для выправления гендерного баланса в государственных органах или в частном секторе способствует укреплению гендерного равноправия и работает на достижение конечной цели — гендерного равенства.


Гендерная дискриминация (Gender discrimination) — любое различие, исключение или предпочтение, основанное на признаке пола или на принятых в обществе гендерных ценностях стереотипах и нормах и оказывающее отрицательное воздействие на равенство возможностей и обращения. Дискриминация по признаку пола может также возникнуть, когда гендерно-нейтральная политика и практика оказывают несоразмерно большое негативное влияние на наиболее незащищенную группу населения, чаще всего, женщин.

Прямая дискриминация (Direct discrimination) возникает в результате прямого применения законов, нормативных документов или практики и выражается в явно различном отношении к мужчинам и женщинам (например, законы, не позволяющие женщинам подписывать какие-либо контракты).

Косвенная дискриминация (Indirect discrimination) означает, что нормы и практика, которые на первый взгляд являются гендерно нейтральными, в реальности ущемляют представителей одного пола (например, требования, не имеющие отношения к выполнению данной работы, но которые дают понять, что требуется мужчина/женщина) преимущественно представителям к.-л. пола.

Гендерная «слепота» (Gender blind) — образное выражение, характеризующее научные исследования, информационно-просветительские материалы, проекты и программы, в которых не выделяются и не учитываются гендерные различия, существующие на рынке труда (например репродуктивные роли мужчин и женщин).

Гендерно нейтральная (Gender neutral) — законы, нормативные акты, политические программы/проекты, исследования, информационные/учебные материалы, использующие абстрактные или общие понятия и категории, при этом, как правило, сдвинутые в пользу мужской позиции. Иногда гендерно нейтральный стиль изложения используется намеренно, для противопоставления с терминологией сексизма (например, обозначение профессий или занятий названием мужского рода или постоянным использованием местоимений мужского рода).



Гендерные роли (Gender roles) — то, как представители обоих полов, того, и другого пола. В большинстве обществ мужские и женские роли разведены по признаку пола. Например, мальчики помогают своим отцам в работе за пределами дома (столярные работы, ремонт автомобиля), а девочки помогают матерям по дому. В некоторых обществах мужские и женские роли становятся взаимозаменяемыми. Так, мужчины начинают участвовать в выполнении домашней работы, а женщины становятся основными кормильцами семьи. Тем не менее подразделение гендерных ролей на мужские и женские проявляется особенно очевидно в разделении труда.

Гендерные стереотипы (Gender stereotypes) — представления людей относительно того, что должны и делать мужчины и женщины. Например, женщины лучше справляются с домашней работой, а мужчинам больше подходит роль лидера, руководителя.

Гендерные нормы (Gender norms) — представления людей о том, какими *должны быть* мужчины и женщины на протяжении всех поколений. Например, во многих обществах считается, что женщина должна быть послушной и скромной, ей позволительно быть слабой. Мужчины, напротив, должны быть смелыми и сильными, не должны проявлять слабость.

Гендерный аудит (Gender audit) — проводится с тем, чтобы оценить в какой степени, насколько регулярно и эффективно учитываются интересы мужчин и женщин в практической деятельности организации, в разрабатываемых и выпускаемых документах и публикациях, на уровне управления и принятия решений, в кадровой политике.

Гендерный бюджет (Gender budget) — это применение *Комплексного гендерного подхода* к формированию и исполнению бюджета. Означает проведение гендерного анализа бюджетов, учет гендерной перспективы на всех этапах бюджетного процесса, а также реформирование доходной и расходной частей бюджета с целью обеспечения продвижения гендерного равенства. Кроме того, гендерно ориентированное формирование бюджета заключается в рассмотрении предполагаемых результатов бюджетных ассигнований, иными словами, в возможности увидеть, как бюджетные ассигнования сказываются на социально-экономических возможностях мужчин и женщин.

Данные с разбивкой по полу (Gender disaggregated data) — сбор и использование количественных и качественных данных отдельно по мужчинам и женщинам с целью проведения гендерного анализа политики и программ, исследований, стратегического планирования. При применении данных с разбивкой по полу выявляются и проясняются аспекты гендерной проблематики в таких областях, как доступ к ресурсам и контроль над ними, разделение труда, принятие решений, кадровая политика.

Комплексный гендерный подход (Gender mainstreaming) — стратегия, посредством которой достигается гендерное равенство. «Комплексный гендерный подход означает оценку последствий для мужчин и женщин любого планируемого действия в сфере законодательства, политики или программ в любой области и на всех уровнях. Это стратегия интеграции интересов мужчин и женщин в процесс разработки, реализации, мониторинга и оценки всей политики и программ в политической, экономической и социальной сферах таким образом, чтобы и мужчины и женщины в равной степени получали от этого пользу, а неравенство бы сокращалось».

(Согласование заключения Комитета ООН по экономическому и социальному развитию, п. 4, 1997)

Маскулинность (Masculinity) — совокупность социальных представлений, характеристик поведения, установок и ожиданий о том, чем является мужчина, какие качества ему приписываются. Маскулинность также обозначает совокупность поведенческих и психических черт, свойств и особенностей, объективно присущих мужчинам в отличие от женщин. В настоящее время проблемы маскулинности рассматриваются также в связи с необходи-



мостью более глубокого и всестороннего осознания гендерных ролей в обществе и анализа мужской «составляющей» гендерного равенства. Это включает критический анализ доминирующих в обществе стереотипов, ценностей и норм маскулинности, которыми руководствуются в своем поведении мужчины, а также выявление и решение проблем, с которыми сталкиваются мужчины (низкая продолжительность жизни, производственный травматизм, большая подверженность таким заболеваниям, как алкоголизм, наркомания, ВИЧ/СПИД, туберкулез). Не следует также забывать о необходимости развития и поддержки той позитивной роли, которую мужчины играют, участвуя в решении вопросов гендерного равенства.

Практические гендерные потребности (Practical gender needs) — потребности, определяемые женщинами/мужчинами в рамках их социально обусловленных ролей в обществе. Носят практический характер и, как правило, затрагивают ситуации неравенства в жизненных условиях, например неравный доступ к водоснабжению, медицинской помощи (в отдаленных регионах), трудоустройству. Деятельность, направленная только на удовлетворение практических потребностей, не будет иметь устойчивых результатов до тех пор, пока не будут приняты во внимание также и *Стратегические интересы* (см. ниже).


Позитивные меры/действия или позитивная дискриминация (Affirmative actions/measures, or Positive discrimination) — специальные временные меры (всякого рода льготы и преимущества), направленные на ликвидацию последствий прошлых фактов дискриминации с целью достижения фактического равенства возможностей и обращения в отношении мужчин и женщин. Принятие таких мер, направленных на определенную группу, связано с тем, что законодательный запрет каких-либо дискриминационных норм не привел к отказу от них на практике.

Права человека (Human rights). В теории прав человека различаются права первого, второго и третьего поколения. К первому поколению относятся естественные, неотъемлемые права человека: право на свободу мысли, совести и религии; право на ведение государственных дел;

право на равенство перед законом; право на жизнь, свободу и безопасность личности. Ко второму поколению относятся позитивные, или основные, права человека, которые закреплены в конституционных правах и свободах (т.е. законодательно регламентированы) и обеспечены системой гарантий и механизмов защиты. Основные права человека охватывают личную, политическую, социальную, экономическую и культурную сферы. Если какое-либо основное право не вошло в конституцию государства, то оно должно быть признано в данном государстве независимо от его конституционного закрепления. Таким образом, в области прав человека признается приоритет международного права по отношению к внутригосударственному. Коллективные права третьего поколения прав человека. К ним относятся право на мир, на здоровую окружающую среду, на социальное и экономическое развитие. Эти права принадлежат каждому человеку, однако осуществляться эти права могут не отдельным человеком, а коллективом, общностью, категорией граждан. Именно к таким правам относится понятие «права женщин».

Профессиональная сегрегация по признаку пола (Occupational segregation) проявляется в отношении мужчин и женщин, представляющих определенные профессии, занятых в определенных отраслях и занимающих определенные должности.

Горизонтальная сегрегация (Horizontal segregation) выражается в неравномерном распределении мужчин и женщин по профессиям и отраслям экономики (отраслевая сегрегация). Таким образом, занятость может быть охарактеризована как «мужская» (в производственном секторе) или «женская» (сфера услуг, образование, здравоохранение, торговля).



Вертикальная сегрегация (Vertical segregation) выражается в неравномерном распределении мужчин и женщин по позициям должностной иерархии (женщины занимают должности, характеризующиеся более низким статусом и требующие более низкой квалификации).

Расширение возможностей женщин (Empowerment of women) — целенаправленный процесс, призванный способствовать, с одной стороны, осознанию женщинами существующих проявлений неравенства по принципу пола, а с другой стороны, формированию их активной позиции в борьбе с существующим неравным положением в семье, на рабочем месте, в общественной жизни. Речь идет о возможностях женщин самим контролировать свою жизнь, т.е. ставить перед собой определенные цели и задачи, получать профессиональную подготовку, развивать чувство уверенности в собственных силах, решать проблемы и самоутверждаться.

Равные возможности в сфере труда (Equal opportunities in the world of work) — предоставление равных шансов на получение конкретного рабочего места или на трудоустройство, владение или управление предприятием, на обучение или профессиональную подготовку, на достижение определенной квалификации и статуса, профессионального и карьерного роста, включая те профессии и должности, где существует доминирование представителей одного пола.

Равное обращение в сфере труда (Equal treatment in the world of work) относится к таким вопросам, как оплата и условия труда, сохранение рабочего места и социальное обеспечение.

Сексуальные домогательства (Sexual harassment) — поведение сексуального характера, затрагивающее достоинство женщины или мужчины. Носит чрезмерный, агрессивный и оскорбительный характер для объекта домогательства, особенно когда неприятие или притяжение такого поведения оказывает влияние на последующие решения, касающиеся трудоустройства или условий работы объекта домогательств. Сексуальные домогательства на рабочем месте, дома или в других местах становятся насилием на сексуальной почве, если они сопровождаются физическим или психологическим насилием или угрозами.

Сочетание служебных и семейных обязанностей (Баланс «работа — семья») (Work & family responsibilities, work & family balance) — степень гендерного равенства, определяющая соотношение между частной и профессиональной жизнью человека.

«Стеклянный потолок» (Glass ceiling) — образное выражение, означающее невидимый искусственный барьер, формируемый предрассудками мировоззренческого и организационного характера и закрывающий женщинам путь к руководящим должностям в сфере управления, карьерное продвижение.

Стратегические гендерные интересы (Strategic gender needs) — относятся к соответствующему статусу женщин и мужчин в обществе. Стратегические гендерные интересы зависят от конкретных социально-экономических и политических условий и связаны с гендерным разделением труда, доступом к ресурсам и власти. Стратегические интересы могут включать законодательно закрепленные права, равную заработную плату, более широкое участие в процессе принятия решений, защиту от домашнего насилия и различных форм сексуальной эксплуатации. Учет стратегических гендерных потребностей помогает женщинам удовлетворять свои практические потребности, самим контролировать свою личную жизнь и общественную деятельность, и, таким образом, менять существующие гендерные роли.