

# О ГЕНДЕРЕ В ДОСТУПНОЙ ФОРМЕ

руководство для сотрудников и сотрудниц служб безопасности границ и пограничного режима



Организация по безопасности  
и сотрудничеству в Европе

## КОГДА ВЫ СЛЫШИТЕ СЛОВО «ГЕНДЕР»...



*О чем Вы думаете? Что Вы чувствуете?  
Что это слово для Вас значит?*

## ВЫ ЧУВСТВУЕТЕ ЗАМЕШАТЕЛЬСТВО ИЛИ НЕУВЕРЕННОСТЬ ОТНОСИТЕЛЬНО ТОГО, ЧТО ПОНИМАЕТСЯ ПОД ГЕНДЕРОМ?

В этом нет ничего удивительного. Вы не одиноки. Определения этого понятия нередко бывают нечеткими, переводы неудачными, и оно часто обсуждается с использованием сложных и непонятных терминов.

## БЕСПОКОИТ ЛИ ВАС НЕОБХОДИМОСТЬ ПРИНИМАТЬ РЕШЕНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ГЕНДЕРА В ВАШЕЙ РАБОТЕ?

В этой брошюре предлагаются простые объяснения, чтобы Вы могли лучше понять, что означает гендер и почему это важно.

## НАЧЕМ С ОБСУЖДЕНИЯ КАК ПОЛ ОТЛИЧАЕТСЯ ОТ ГЕНДЕРА

Пол относится к биологическим, физиологическим и анатомическим характеристикам, с которыми люди рождаются. Независимо от того, мужчина Вы или женщина, у Вас есть физические половые признаки. Эти физические характеристики не меняются, кроме как по выбору, в результате хирургических / медицинских процедур.



## А ТЕПЕРЬ ПОДУМАЕМ О ГЕНДЕРЕ

### В чем его отличие от пола?

Какие цвета одежды мы выбираем для новорождённых мальчика или девочки? Эти цвета - во многих культурах, обычно голубой для мальчика и розовый для девочки - обозначают пол ребенка. С момента рождения общество определяет, что правильно для каждого из полов.

Как это влияет на то, как люди обращаются к новорожденным мальчикам и девочкам, и как о них говорят? Какие используются слова и выражения? Отличаются ли они для мальчика или девочки?

Гендерные роли влияют на ожидания и восприятие даже маленького ребенка: «мальчики не плачут», «она просто принцесса».

Важно ли в Вашем обществе, как мальчики/девочки одеты или какими игрушками они играют? Являются ли правила и нормы поведения одинаковыми для всех? Как они отличаются?



*Гендер представляет собой социальную структуру, созданную обществом через культурные, политические и социальные практики и нормы, определяющие роли женщин и девочек, мужчин и мальчиков, а также через социальные определения мужественности и женственности.*

Гендер определяет обязанности и ответственность, которые ожидаются от женщин и девочек, мужчин и мальчиков в течение их жизни, и устанавливает определенные препятствия, с которыми они могут столкнуться, а также привилегии, которыми они могут пользоваться.

## ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ?

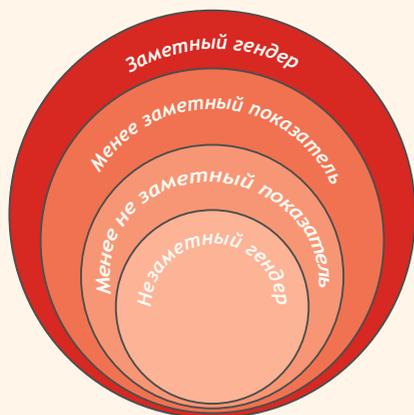
Это значит, что в каждом обществе существуют ожидания, нормы и представления, оказывающие влияние на поведение, одежду, мобильность, благосостояние, образование и социально приемлемые роли и обязанности женщин и мужчин.



*Гендер - это ключевой фактор нашей идентичности, он оказывает сильное влияние на то, как мы видим себя в мире, как нас видят другие, и как мы хотим, чтобы нас видели.*

## ЧТО ЗАМЕТНО?

### Персод-Рэйли: Спектр гендерных характеристик



**Внешний круг:** видимый пол

**Следующая:** одежда, язык тела, поведение, физические особенности, этническая принадлежность

**Далее:** ценности, убеждения, предположения, национальность

**Самый маленький круг:** невидимая сексуальность, сексуальные предпочтения

#### ЗАМЕТНЫЙ гендер:

Это то, что видит мир, что наиболее очевидно, и что базируется на физических мужских/женских характеристиках.

#### МЕНЕЕ ЗАМЕТНЫЙ показатель:

Заметный гендер подкрепляется одеждой, жестами и мимикой.

Даже в случаях, когда используется одежда «унисекс», всегда можно заметить особенности в том, как женщины/мужчины двигаются и физически самовыражаются. Поведение может быть важным показателем, особенно там, где резко отличаются правила поведения мужчин/женщин (выражение эмоций, первоочередность, доминирующее/подчиненное поведение и т.п.).

#### МЕНЕЕ НЕ ЗАМЕТНЫЙ показатель:

Менее заметные показатели включают убеждения, предположения, национальность, и о них можно узнать только во время разговора и/или в ходе длительных наблюдений.

#### НЕЗАМЕТНЫЙ гендер:

Сексуальная ориентация и сексуальные предпочтения являются наименее очевидными личными показателями. Это относится к сфере частной и интимной жизни и лежит в основе того, что наделяет человека его мужской или женской идентичностью.

Подумайте о том, в каком обществе Вы живете. Закончите следующее предложение:



Так как я мужчина/женщина, от меня ожидается, что я .....

Подумайте о ролях и обязанностях; мобильности/свободе передвижения;  
работе/трудоустройстве; образовании, одежде; свободном времени/хобби/спорте;  
политической деятельности; социальной/общественной жизни;  
общественном поведении;

## КАК ГЕНДЕР МЕНЯЕТСЯ С ТЕЧЕНИЕМ ВРЕМЕНИ ?

Подумайте о своих дедушках/бабушках.

Как изменились социальные ожидания со времен их молодости?

Какие варианты были доступны для вашего дедушки?

- Имел ли он возможность выбирать свою работу/профессию?
- Мог ли он стать медбратом? Танцором?
- Какими были его основные обязанности?
- Допустимо ли для него было носить одежду ярких цветов?
- Какой уровень образования он мог получить?
- Принимал ли он участие в общественной или политической жизни?

Теперь подумайте о своей бабушке.

- Какая свобода передвижения была ей доступна?
- Могла ли она выйти из дома одна? С мужчиной, который не был членом семьи?
- Существовали ли ограничения на то, что она могла/не могла надеть?
- Какое формальное образование было ей доступно? Она где-нибудь работала?
- Она могла выбирать себе супруга?
- Ей разрешалось водить машину?

Понимание гендера **зависит от контекста**. Это значит, что оно может изменяться в разных местах в рамках одного и того же общества. Подумайте о различиях между городской и сельской жизнью, о ролях и обязанностях, а также об ожиданиях и нормах в отношении женщин и мужчин, живущих в городе и селе.

В любом обществе существуют также **культурные влияния (особенности)**. В то время как многие социальные убеждения и нормы разделяются друзьями/соседями/коллегами по работе, на понимание гендера оказывают влияние также различные культурные представления и практики. Например, религия, история, одежда, питание, жилье и семейные обязанности.

Скорость изменений также различается в рамках одного общества и зависит от многих влияний, как **внутренних**: законы и нормативные акты, политические решения, образование, местные СМИ, так и **внешних**: социальные сети, телевидение и кино, путешествия за рубеж, миграция.

Некоторые из этих влияний являются важными и масштабными и подвергают критической оценке сложившееся понимание и практическую реализацию гендера. Всегда некомфортно думать об изменении сложившейся ситуации.

## СФЕРЫ ВЛИЯНИЯ<sup>1</sup>

### -Предполагаемые роли женщин и мужчин

Как правило, женские сферы влияния являются «домашними» - дети, семья, супруг, школа и социальная деятельность. Мужские сферы деятельности более публичны - местные и национальные органы управления, рыночные отношения, международные организации и, особенно, сектор безопасности. Мужские сферы влияния также предполагают и предоставляют больше мобильности и свободы передвижения.

Широко распространенные установившиеся представления о женщинах и мужчинах, их сферах влияния, интересах, способностях и качествах способствовали формированию стереотипов, которые, в свою очередь, приводят к предвзятости и дискриминации в отношении конкретного человека.

**Стереотип** - это широко распространенный, но упрощенный образ конкретного человека или предмета<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> USIP "Women Preventing Violent Extremism: charting a new course." Thought for Action Kit, 2015 [«Предотвращение насильственного экстремизма женщинами: разработка нового курса». Практическое пособие «Идеи для действий»].

<sup>2</sup> Oxford Canadian Dictionary of Current English Usage, OUP 2005

## СТЕРЕОТИПЫ:

Например:

**МУЖЧИНЫ** эмоционально сильные, героические, защитники, способны прокормить семью, решительные, тяжело работающие, способные руководить - и так далее. Во всем мире большинство высших руководящих позиций во всех секторах, будь то наука и ИТ, органы управления, безопасность, транспорт и логистика, и высших профессиональных позиций (врачи, адвокаты, политики, академические круги) занимают мужчины.

Для мужчин, работающих в сфере охраны государственных границ, доступны разные возможности как в типе и месте работы, так и в перспективах развития и продвижения по службе. Они более мобильны и занимают более высокие руководящие должности.



Например:

**ЖЕНЩИНЫ** внимательные, краткие, экспрессивные, заботливые, креативные, эмоциональные, нерешительные, нуждаются в руководстве и направлении - и так далее. На основе этих стереотипов женщины часто работают в профессиях, предполагающих «заботу» (медсестры, учителя, сотрудники учреждений по уходу за детьми и стариками), в административной/финансовой сфере, в розничной торговле и выполняют низкооплачиваемую неквалифицированную работу неполный рабочий день, что потому что им необходимо выполнять и домашние обязанности.

В равной мере женщины, работающие в сфере охраны государственных границ, часто ограничены работой, подпадающей под стереотип - тренеры, секретари, бухгалтеры, администраторы, уборщицы, сотрудники службы по подбору кадров.



Стереотипы по определению являются предвзятыми и несправедливыми, они потенциально способны нанести вред как мужчинам, так и женщинам. В большинстве случаев мужчины и мальчики играют гендерные роли, которые связаны с большими социальными, экономическими и политическими полномочиями, чем роли женщин и девочек. Следовательно, мужчины и мальчики имеют больше полномочий в принятии решений и больше автономии в отношении их собственной жизни и в отношении решений в их сообществах и семьях<sup>3</sup>.

Женщины и девочки часто не обладают возможностями для управления своей жизнью, в том числе в отношении решений об их собственном теле, семейном статусе и доступе к социальным, экономическим или политическим ресурсам.

## Как гендер соотносится с работой в сфере охраны государственных границ?

Обычно считается, что для работы в службах безопасности необходимы «мужские» навыки и качества (физически и эмоционально сильные, дисциплинированные, защитники, способные применять огнестрельное оружие, безжалостные к преступникам и т.п.). Кроме того, считается, что эта профессия неблагоприятна для семейной жизни, так как она связана с частыми отлучками и работой в удаленных от дома местах.

Поэтому на рабочих местах, где нет учета гендерных вопросов/стратегии достижения гендерного равенства, женщины стереотипизированы как имеющие «женские» качества и не рассматриваются как подходящие кандидаты. Такое отношение ограничивает возможности для женщин и лишает службы охраны ценных талантов, что помогает объяснить, почему так мало женщин работает в пограничных службах.

<sup>3</sup>[Межведомственный постоянный комитет (МПК), «Справочник по гендеру для гуманитарных действий», Референтная группа МПК по гендеру и гуманитарным действиям, февраль 2018] Inter-Agency Standing Committee (IASC), "The Gender Handbook for Humanitarian Action," IASC Reference Group on Gender and Humanitarian Action, February 2018

### **Рассмотрим примеры должностей в пограничной службе, где вопросы гендера не принимаются во внимание:**

- преимущественно мужчины на высших руководящих должностях;
- нормы поведения и отношение с упором на доминирование мужчин;
- женский персонал работает преимущественно на нижестоящих должностях, обычно на административных и других позициях, не предполагающих влияния и полномочий;
- гендерная интеграция не воспринимается серьезно при проведении операций;
- на расследование случаев сексуальных домогательств/травли выделяется недостаточно ресурсов или ресурсы вообще отсутствуют;
- для женщин отсутствуют возможности продвижения по службе;
- дискриминационные физические требования при поступлении на службу;
- ненадлежащий учет потребностей женщин (жилье, санитарно-технические помещения, форма и т.п.);



***Будут ли отличаться службы охраны границ, если будет привлечена разнородная рабочая сила, отражающая состав населения?***



### **Окажет ли это влияние на эффективность работы?**

Рассмотрим следующие преимущества:

- Повышение способности предупреждать, выявлять и расследовать преступные действия;
- Повышение способности устанавливать отношения доверия, сокращать враждебность и подозрительность среди всех членов пограничных сообществ;
- Обеспечение безопасности уязвимых лиц, которые не могут или не хотят разговаривать с сотрудниками пограничной службы - мужчинами;
- Сотрудники пограничной службы - женщины лучше подходят для рассмотрения заявлений женщин-беженок о предоставлении статуса беженцев в связи с преследованиями и насилием<sup>4</sup>;
- Обеспечение надлежащего проведения интервью/расследования и предоставления услуг/помощи для женщин и девушек, мужчин и мальчиков, ставших жертвами торговли людьми, с отношением к ним не как к преступницам, а как к жертвам.

<sup>4</sup>Это преимущество основано не на стереотипных «женских» качествах, а на том, что заявления о предоставлении статуса беженцев женщинам обосновываются их преследованием как членов определенной группы. Этой группой являются «женщины». Поэтому, учитывая их опыт преследований, женщины – сотрудники пограничной службы, вероятнее всего, лучше подходят для выполнения этой задачи.

### *Добавьте свои предложения относительно других преимуществ...*

Устранение формальных и практических препятствий для приема на работу, удержания и продвижения по службе женщин, плюс особое внимание к важности баланса между семьей и работой для всех, а также предоставление медицинских услуг, отвечающих специфическим женским потребностям, - это критически важные шаги для ликвидации предрассудков и дискриминации.

При интеграции гендерной перспективы в пограничные службы, эта сфера становится более привлекательной профессией как для обладающих надлежащей квалификацией женщин, так и мужчин. Это также демонстрирует общественности ответственный подход к соблюдению обязательств в области прав человека и развитию отношений доверия и уважения.



Гендерное равенство означает равный доступ к равным правам, возможностям, ресурсам и вознаграждениям для женщин и мужчин независимо от их пола.

Гендерное равенство не означает, что женщины и мужчины одинаковы, но что факт рождения женщиной или мужчиной не определяет и не должен ограничивать осуществление прав, использование возможностей и жизненных шансов.

Стратегия гендерного равенства в области охраны государственной границы и пограничного контроля  
(<https://elearning.osce.org/>)

Более подробную информацию о гендерном анализе и гендерном равенстве см. на сайте Правительства Канады о статусе женщин: [www.cfc-swc.gc.ca](http://www.cfc-swc.gc.ca), затем перейдите по ссылке на GBA+ и на анимационные мини-курсы онлайн по проблемам пола/гендера и равенства/справедливости.

## О ГЕНДЕРЕ В ДОСТУПНОЙ ФОРМЕ

руководство для сотрудников и сотрудниц служб безопасности границ и пограничного режима

Департамент по противодействию транснациональным угрозам Секретариата ОБСЕ выражает признательность международному эксперту Анжеле Маккей (Канада) за разработку содержания этой брошюры. Анжела Маккей - независимый консультант, специализирующийся на темах, связанных с гендерным равенством, торговлей людьми и управлением границами, она также автор публикации DCAF по гендеру и реформе сектора безопасности 2008 года «Гендер и управление границами». Работа Анжелы также включала исследования, обучение для сектора безопасности и миссии по вопросам гендерного равенства для ОБСЕ, МОМ, ПРООН, GIZ и ЮНЕСКО в многочисленных международных расположениях.

Дизайн: Сабухи Хусейнов / Фото: iStock, Depositphotos.

© ОБСЕ, 2020

Использование, перевод и распространение данной публикации приветствуются. Тем не менее, мы просим вас признать и процитировать материалы, а не изменять содержание.

Эта брошюра была опубликована в рамках внебюджетного проекта «Инициатива по лидерству и расширению прав и возможностей женщин в целях обеспечения безопасности границ и управления ими» Департаментом по противодействию транснациональным угрозам / Отделом по вопросам пограничной безопасности и

Follow OSCE



Секретариат ОБСЕ,  
Департамент по противодействию транснациональным угрозам  
**Отдел по вопросам безопасности границ и пограничного режима**



Организация по безопасности  
и сотрудничеству в Европе

Валльнерштрассе 6  
1010 Вена, Австрия  
Офис: +43 1 514 36 6702  
Электронная почта:  
borders-at@osce.org