

О. А. Хасбулатова

ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Современный этап развития российской государственности в значительной степени актуализирует проблему формирования гендерно ориентированной региональной политики. В результате последовательного реформирования социальной политики в стране складывается модель управления развитием регионов, которая характеризуется передачей субъектам Российской Федерации значительного числа полномочий, связанных с финансированием социальных расходов и решением социальных проблем. В этих условиях важное значение приобретает внедрение гендерного подхода в работу органов государственного управления как технологии повышения уровня и качества жизни и мужчин, и женщин как полноправных субъектов общественного развития.

Под гендерным подходом в деятельности региональных органов управления предлагается понимать умение государственных служащих разного уровня, депутатов региональной представительной власти, органов местного самоуправления выполнять ряд определенных требований: учитывать гендерный фактор при разработке законодательных актов, социальных программ, перспективных и текущих управленческих решений; просчитывать последствия принимаемых решений для социального положения мужчин и женщин с позиции обеспечения им достойного уровня жизни, равного доступа к ресурсам, образованию, услугам, профессиональной деятельности; проводить гендерную экспертизу принимаемых решений, целевых программ, учитывать гендерный фактор при осуществлении кадровой политики.

Целесообразно выделить ряд условий, при которых гендерный подход в региональной политике может принести благоприятные результаты: это наличие политической воли, квалифицированных экспертов по проблемам гендерного подхода в органах исполнительной и законодательной власти; работа комиссии по гендерной политике при органе государственной власти с полномочиями и финансовыми ресурсами; формирование гендерной статистики, системы повышения квалификации управленческих кадров; проявление общественной инициативы.

Например, в Ивановской области в руководстве органов исполнительной власти, среди депутатов законодательного собрания трудится много авторитетных женщин, при губернаторе работает комиссия по гендерной политике. Однако отсутствие финансовых ресурсов, института гендерной экспертизы, системы повышения квалификации государственных служащих по гендерной проблематике не позволяет осуществлять в полном объеме гендерный подход в региональной политике.

Таблица 1

**Представительство мужчин и женщин в органах
законодательной и исполнительной власти Ивановской области в 2005 г., %**

Органы власти	Мужчины	Женщины
Законодательное Собрание	85,3	14,7
Заместители председателя ЗС	50,0	50,0
Заместители губернатора	75,0	25,0
Начальники областных управлений	62,0	38,0
Главы муниципальных образований	93,0	7,0
Заместители глав муниципальных образований	52,2	47,8
Младшая группа должностей государственной службы	11,0	89,0

Важным компонентом гендерно чувствительной политики является реализация гендерного подхода в сфере занятости как системы мер по достижению гендерного баланса на рынке труда. Среди технологий, применяемых органами управления Ивановской области совместно с Департаментом Федеральной государственной службы занятости населения, можно выделить осуществление мониторинга гендерного анализа структуры безработицы, разработку целевых программ по созданию рабочих мест для мужчин и женщин, профессиональную переподготовку безработных женщин в режиме бизнес-инкубатора. С целью поддержки эффективно работающих женщин-руководителей, а их в области трудится крайне мало, учреждена областная премия «Женщина-директор года».

В числе нерешенных проблем, которые характерны для всех регионов, целесообразно выделить отсутствие целенаправленных действий по устранению гендерной дискриминации в неформальном секторе экономики, гендерных различий в оплате труда мужчин и женщин между отраслями и внутри отраслей, по созданию условий для вовлечения женщин в сферу предпринимательской деятельности.

Таблица 2

**Размеры заработной платы в Ивановской области
в 2005 г., руб.**

Отрасли народного хозяйства	Средняя заработная плата
Легкая промышленность	3332
Машиностроение	5249
Здравоохранение	3546
Образование	3258
Культура	2442
Финансовая деятельность	22 028
Энергетика	7780
Строительство	6049

Острой остается проблема преодоления бедности. Если средняя заработная плата по Российской Федерации составляет 7346 руб., то в Ивановской области она намного ниже – 5300 руб. Общеизвестно, что бедность в России – это в значительной степени «женская» проблема, поскольку женщины преобладают в бюджетном секторе рынка труда (см. табл. 2). Так, в Ивановской области в сфере образования, здравоохранения и культуры средняя заработная плата ниже среднеобластной на 30 %. И такая ситуация носит повсеместный характер. Решить эту проблему на региональном уровне под силу лишь регионам-донорам. Здесь требуется активная гендерная политика со стороны федеральных органов государственного управления.

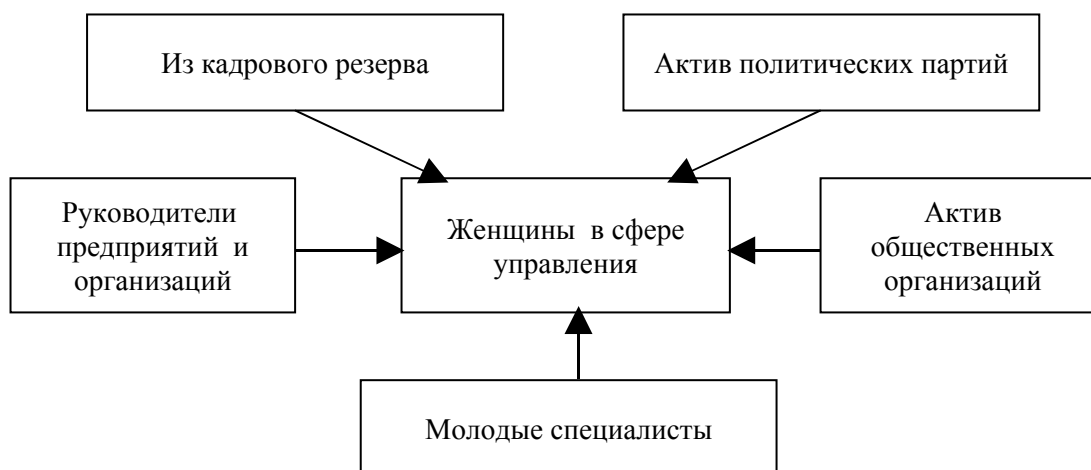
Следующая проблема – это гендерный подход в здравоохранении. Используя методологию, предложенную Н. С. Григорьевой и Т. В. Чубаровой¹, органы здравоохранения Ивановской области учитывают гендерные различия при анализе состояния здоровья населения, однако предпочтения отдаются системе охраны материнства и детства. И это не случайно.

Министерство здравоохранения и социального развития не задает гендерные индикаторы как необходимые в процессе диспансеризации населения, в результате бюрократическая машина воспроизводит стереотип бесполого населения, когда все болеют одинаково. Вторая проблема, которую мы пытаемся решать в Ивановской области, но очень ограничены в средствах, – это лечение бесплодия мужчин. Мы много говорим о репродуктивном здоровье населения, однако подразумеваем при этом лишь женщин. Вместе с тем медицинская наука утверждает, что проблема бесплодия мужчин стоит очень остро, особого внимания требуют мальчики, имеющие урологические заболевания. Однако система предупреждения и лечения бесплодия у мальчиков и мужчин не развита. И если в каждом регионе действует сеть женских консультаций и специализированных кабинетов в поликлиниках, то андрологическая служба для мальчиков и мужчин практически отсутствует.

Следующая проблема – это гендерный подход в кадровой политике в сфере управления. Среди технологий, применяемых в регионе, целесообразно выделить семинар для женщин-депутатов, областную школу женского лидерства в целях подготовки к выборам в Законодательное собрание и органы местного самоуправления, размещение на сайте администрации странички «Молодая наука в Ивановском регионе», где содержится информация о перспективных выпускниках вузов. К нереализованным возможностям можно отнести отсутствие учета гендерного фактора при формировании резерва кадров на всех уровнях. Гендерное образование государственных служащих сегодня зависит от инициативы конкретного региона и наличия компетентных специалистов и преподавателей. К сожалению, в учебных программах по подготовке государственных служащих в системе высшего образования данная проблематика отсутствует, остро стоит вопрос обеспечения учебной литературой курсов повышения квалификации работников органов государственного управления и местного самоуправления.

¹ См.: Григорьева Н. С., Чубарова Т. В. Социальная политика: гендерный аспект. М., 2004.

Через какие каналы осуществляется приток женских кадров в сферу управления? Анализ региональной практики позволил сформировать следующую схему вовлечения женщин на руководящие должности в органах исполнительной и законодательной власти:



Из обозначенных каналов рекрутирования женских кадров наименее востребованы общественные организации и политические партии. Среди причин следует назвать слабую представленность в этих организациях женской молодежи. В целом, отсутствие сети женских и других общественных организаций, неучастие гражданского общества в решении проблемы гендерного дисбаланса в обществе приводит к ограничению доступа женщин к политическим и финансовым ресурсам.

Я не разделяю точку зрения тех ученых, которые утверждают, что в ходе избирательных кампаний население ставит гендерные барьеры кандидатам. Мне кажется, что здесь дело не в гендерных стереотипах, а в самоидентификации женщин-кандидатов, которые хотят заниматься политикой. В Ивановской области много женщин-руководителей разного уровня. Они пришли во власть, представляя себя специалистами, обладающими большим социальным опытом. И население им поверило. Убедительное доказательство – победа на выборах в Государственную Думу двух созывов по г. Иванову Татьяны Владимировны Яковлевой, причем в последние выборы ее соперниками были 7 мужчин. Полагаю, что одна из причин гендерного дисбаланса в сфере управления – это низкая самооценка самих женщин, их ориентированность, прежде всего, на выполнение семейных обязанностей, а не на карьеру.

Так, в ходе изучения процесса гендерной социализации в школе, учеными Ивановского госуниверситета было проанализировано 200 сочинений учащихся одиннадцатых классов – мальчиков и девочек – на тему «Каким будет мой день через 20 лет».

Вот типичное сочинение *девочки*. Самая первая фраза в большинстве случаев одинаковая: *«Я просыпаюсь, мой муж сладко дремлет рядом»*. Дальше: *«Как мне хочется поспать еще, но будильник зовет меня на работу»*.

Я умываюсь, принимаю душ и иду на кухню готовить завтрак. Через 10 минут я должна разбудить мужа и двух дочерей... Когда я их разбудила, я их накормила, поела сама, оделась, взяла ключи от машины, пожелала всем домашним хорошего дня и вышла». Далее: «Когда я приехала на работу, я первым делом зашла к начальнику и отпросилась на вторую половину дня, чтобы сходить на родительское собрание к Аньке с Юлькой – моим дочерям... На собрании я сдала деньги на ремонт класса, послушала, как хвалят моих дочерей, и пошла домой готовить ужин и кормить семью. Девчонки ждут, когда, наконец, кончится учебный год... Я помогла Юльке с английским, села за компьютер и немного поработала... Далее пожелала спокойной ночи дочерям и поболтала с мужем на тему “что подарить дочерям на день рождения”. Мы решили и тоже легли спать».

***Мальчик:** «Утром, проснувшись, делаю зарядку – занимаюсь час в тренажерном зале, затем иду на кухню. Жена уже давно встала, приготовила мне завтрак. Довольный отправляюсь на работу (скорее всего, на космическую станцию). Там у меня много друзей, готовых выручить в любой ситуации. Работаю упорно, с радостью, во время обеденного перерыва с друзьями смотрим новости: интересно, что же творится в стране (но особых проблем уже, думаю, не будет, появится стабильность во всех отношениях). Затем снова работа: расчеты, стыковки. Потом возвращаюсь домой. Идем с женой и детьми на вечеринку или в театр, в общем, на отдых. Потом возвращаемся домой, ужинаем и ложимся спать».*

С такими ориентациями юноши и девушки выходят в трудовую жизнь: «он» ориентирован на карьеру, «она» – на работу, но на первом месте у нее семья, а не продвижение по службе.

Поэтому если не произойдет смены приоритетов в образовательной политике, то общество и образовательная система будут продолжать воспроизводить гендерные стереотипы. Полагаю чрезвычайно важным добиваться введения гендерной тематики в образовательные стандарты разных дисциплин системы высшего образования, в том числе в программы подготовки будущих специалистов по государственному управлению и государственной службе.

На мой взгляд, можно выделить следующие компоненты формирования гендерной чувствительности государственных и муниципальных служащих, депутатов всех уровней, глав поселений:

- включение гендерной проблематики в учебные планы повышения квалификации;
- приобретение навыков применения гендерного анализа при разработке правовых актов и социальных программ;
- разработка гендерно-чувствительного социального паспорта населения по следующим направлениям – гендерная структура населения, гендерные различия в сфере занятости, гендерный фактор в образовании, гендерный анализ в здравоохранении, общественная активность населения, семья, уровень жизни, преступность;
- учет гендерных различий при формировании бюджета;
- создание областной, муниципальной комиссии по проблемам гендерного равенства;
- поддержка общественных инициатив.

Важным условием реализации гендерного подхода в системе регионального управления является наличие активной гендерной политики на федеральном уровне. В противном случае эта политика получит статус «положительного опыта» в отдельных регионах. Считаю чрезвычайно важным институционализацию Межведомственной комиссии по проблемам гендерного равенства при Правительстве России, работа которой могла бы мотивировать создание подобных структур в регионах, формирование ресурсного потенциала для обеспечения гендерного равенства в системе государственного управления на всех уровнях.