

54. ФИЛОСОФИЯ ГЕНДЕРА. ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Герашенко К.С., магистрант гр.276501

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники¹
г. Минск, Республика Беларусь*

Князькова В. С. – канд. экон. наук

Аннотация. Рассмотрено место и роль гендерного равенства в современной социальной системе. Определены основные понятия: пол, гендер, гендерное равенство, гендерология, феминология. В ходе обобщения мнения различных ученых относительно понятия гендера, его функций, а также места и значения в современной общественной структуре было составлено целостное представление об особенностях влияния гендерного равенства на благосостояния общества в целом. Рассмотрены мероприятия по созданию гендерного разнообразия и равных прав на рабочем месте в ИТ-сфере. Результаты данной работы позволят расширить знания о гендере, его функциях и места в обществе. Они также могут быть использованы при разработке программ до достижения гендерного равенства в сфере информационных технологий.

Ключевые слова: гендер, пол, гендерное равенство, гендерология, феминология, философия гендера, инклюзивность, ИТ-сфера.

На сегодняшний день гендерное равенство входит в список глобальных проблем человечества, с каждым годом поднимаясь все выше и выше по мировому рейтингу. Проблема гендерного равенства существует не последние десятилетия. Сохраняющееся до сих пор неравенство полов показало, что проблемы равенства невозможно решить до конца. Признание пола в качестве не только биологического, но и социального фактора (гендера), выступающего, в том числе важнейшим критерием общественного взаимодействия, позволило научной теории сформировать понятие «гендерное равенство». В самом общем виде оно означает равенство женского и мужского гендера в жизнеобеспечивающих видах социальной деятельности при том, что общество функционирует и развивается в этом направлении. В наше время данная тема очень актуальна, так как проблемы гендерного равенства, так же, как и различные аспекты улучшения жизнедеятельности женщин и мужчин, нашли достаточно широкое отражение в мировой общественной мысли. Они рассматриваются представителями философии, социологии, психологии, политологии, экономики и других общественных наук.

Гендер – социальный пол. Словарь гендерных терминов определяет слово «гендер» как «совокупность социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола». Гендер — это социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех областях общественной жизни, включая политику, экономику, право, идеологию, культуру. Гендер – это набор характеристик, определенных

культурой общества, которые идентифицируют социальное поведение мужчин и женщин и отношения между ними [1, с.7].

Пол – биологические (физические, физиологические, гормональные, хромосомные) отличия между мужскими и женскими особями. Генетические, эндокринные и церебральные составляющие пола определяют не психологические различия между мужчинами и женщинами, а уровень психической и двигательной активности организма. С ними связаны двигательная подвижность, возможность применения мышечной массы в той или иной деятельности, возбудимость, скорость реакций и т. п. Сочетание различных характеристик каждого уровня образует многообразие конституциональных особенностей каждого человека. Пол, таким образом, является природным, материальным феноменом, это важнейший признак человеческой телесности, благодаря которому человек принадлежит миру, причем не только материальному, но и социальному [2]. Социальную роль, т. е. гендер, — изменить можно. Гендерное равенство — это свободный, сознательный выбор мужчинами и женщинами своих социальных ролей независимо от биологического пола [3 с.5].

Предпосылками для активного изучения гендера и формирования нового направления знания принято считать массовое феминистское движение, возникшее в середине XIX в., «сексуальную революцию» 1960-х гг., борьбу женщин за свои права 1980–1990-х гг. и появление, в связи с этим «женских» и гендерных исследований. С середины 1960-х гг. в гуманитарных науках активно развиваются гендерные исследования – междисциплинарные изыскания, связанные с изучением гендерных отношений, различий и сходства разного пола, гендерной истории, репрезентации гендера в культуре. И уже к концу XX в. в науке сформировалась новая отрасль гуманитарного знания – гендерология, которая является междисциплинарной сферой исследований о человеке как представителе мужского или женского пола.

Гендерология – это учение о полах, наука, исследующая коллективное существование полов, включая эволюцию их общественных статусов. Основная проблема гендерологии заключается в том, что именно понимается под нормами мужского и женского поведения и каков характер отношений между полами, чем определяется это поведение и эти отношения. Каждый человек есть продукт сложного взаимодействия наследственности и среды. В течение всей жизни, а особенно в период взросления, идет процесс полоролевой социализации, освоения определенных моделей поведения [1, с. 11].

Философия гендерологии в формате методологии обращена к наиболее общим вопросам гендерного развития общества. Это обычный факт познавательной деятельности: опосредованность общественной деятельностью. Уже И. Кант указывал на зависимость понятийной деятельности от практики [4]. Гендерная деятельность – основа и цель гендерного познания. Решение гендерных проблем общества с позиций философии гендерологии, может стать ориентиром в решении вопросов общественного развития в эпоху быстроменяющихся социальных перемен [5].

Во второй половине XX века происходящие процессы заставила активизировать поиски новых подходов к совершенствованию устройства человеческого общества. Возросла роль сознательного регулирования социальных процессов, благодаря не только повышению уровня организованности социума, но и благодаря развитию таких наук, как социальная философия, социология, социальная психология и т. д. В такой обстановке не мог остаться в стороне вопрос о месте женщины в современном обществе, о перспективах ее широкого вовлечения в основные стратегии общественного развития. Многие ведущие футурологи современности (Нэсбитт, Шафф, Тоффлер, Феррароти) говорят о возможности и необходимости повышения роли женщин во всех сферах общественной жизни для самосохранения человечества. Необходимо не на словах, а на деле выделить женщину и семью в качестве самостоятельного объекта социального воздействия с целью, во-первых, помочь ей интегрироваться в систему общественных отношений и, во-вторых, защитить тех, кто не сумел реализовать себя и находится на грани физического и морального выживания [6].

В результате была выделена новая, наука – феминология. «Феминология рассматривает совокупность социально-экономических, политических, правовых, социокультурных условий, сложившихся в обществе для реализации общих с мужчинами и специфических интересов женщин, обеспечения их жизнедеятельности во всех сферах общественной жизни». Феминология как наука основывается на выявлении закономерностей социального развития женщины на основе принципов гуманизма и эгалитаризма, т. е. равенства возможностей, прав женщин и мужчин. В узком смысле этого слова «феминология» – самостоятельная социогуманитарная наука о положении и социальных ролях женщины в обществе, всех сторонах ее жизнедеятельности [7].

Отличие гендерологии от феминологии состоит в том, что научный интерес первой направлен на изучение проблем мужского и женского пола в равной степени. Феминология исходит из того, что культуре присущи: гендерная асимметрия, маскулинная доминация и неравенство полов. Маскулинность (мужественность) представляет собой комплекс характеристик поведения, возможностей и ожиданий, детерминирующих социальную практику той или иной группы,

объединенной по признаку пола. Другими словами, маскулинность — это то, что добавлено к анатомии для получения мужской гендерной роли. Таким образом, феминология, сформировавшаяся на волне женского движения, концентрируется на женских проблемах.

Гендерное равенство – это равный доступ женщин и мужчин к различным ресурсам и равноценность «женских» и «мужских» профессий, ролей в обществе, равное отношение общества к вкладу тех и других в экономическое и демографическое развитие. Стратегия гендерного равенства выгодна обоим полам: изменяя в лучшую сторону жизнь одного пола, она меняет и жизнь другого пола, делая ее более гармоничной, здоровой, качественной.

Гендерное равенство относится как к гендеру, так и к полу. Со стороны пола у женщин и мужчин есть функции и роли в обществе, которые им предназначены. Мать и отец – одинаково необходимы в биологическом плане роли, без них невозможно зачатие и рождение ребенка. Со стороны гендера – родители, это не только биологическая, но и социальная роль. Родители обладают равными правами и несут равную ответственность за своего ребенка. Родительство не сводится к материнству. Отцовство не сводится к зарабатыванию денег. Не существует «женских» и «мужских» обязанностей по уходу за ребенком и его воспитанию. Каждая пара распределяет эти обязанности свободно, ответственно и в соответствии с определенной ситуацией. Сегодня женщины могут выполнять практически любую работу не хуже, чем мужчины, а мужчины – не хуже, чем женщины. На рынке труда ценятся не столько физические параметры или пол, сколько знания, навыки и компетенции человека.

Возможности, которые предоставляет гендерное равенство:

- увеличиться продолжительность и качество жизни мужчин и женщин;
- улучшиться здоровье и эмоциональное состояние женщин;
- увеличиться значительный женский потенциал, который востребован обществом;
- улучшиться физическое, психологическое и духовное состояние детей;
- многократно увеличиться количество проявившихся в процессе обучения талантов и способностей, из школ и других образовательных учреждений выйдет больше уверенных в своих способностях людей со стремлением к самореализации;
- девочки и мальчики будут лучше понимать друг друга и сотрудничать как равноправные партнеры с самого детства, отношения со сверстниками станут более гуманными и безопасными;
- девочки станут более самостоятельными и уверенными в своих способностях, а мальчики — более сенситивными и компетентными в отношениях с окружающими;
- более зрелым и осознанным станет выбор профессии и жизненных стратегий как юношами, так и девушками;
- улучшиться экономическая стабильность государства;
- гармоничные отношения в семье.

Из чего можно сделать вывод, что, гендерное равенство способствует стабильному социально-экономическому развитию общества. Неравенство будет тормозить экономическое развитие стран из-за ряда причин.

Во-первых, гендерное неравенство снижает качество и потенциал человеческого капитала. Человеческий капитал – ресурсы труда и знаний, – является главным фактором и локомотивом развития экономики. Гендерные стереотипы, вертикальная и горизонтальная сегрегация на рынке труда, особенно в наиболее перспективных отраслях экономики сокращают возможности женщин раскрыть свои таланты.

Во-вторых, гендерный разрыв в образовании снижает человеческий капитал следующего поколения.

В-третьих, гендерное неравенство приводит к феномену двойной нагрузки у женщин в результате гендерного дисбаланса в распределении неоплачиваемого домашнего труда. Неоплачиваемый труд включает ведение домашнего хозяйства и уход за детьми и другими близкими. Женщины обычно выступают основными «донорами» заботы, а реципиентами, соответственно, выступают мужчины и дети. Проблемой является не только сам дисбаланс, но и невидимость домашнего труда и его вклада в экономику как результат его отсутствия в системе национальных счетов.

В-четвертых, малая доля женщин в государственном и корпоративном управлении является не только следствием, но и фактором гендерного неравенства, то есть способствует закреплению гендерных стереотипов и проведению гендерно нейтральной политики [8].

Термин «гендерное равенство» не означает, что мужчины и женщины становятся либо должны стать подобны, одинаковы. Исследователи не призывают мужчин и женщин становиться похожими друг на друга. Речь идет о том, что наши представления о «мужском» и «женском», например о «настоящем мужчине» и «настоящей женщине», — не более чем наши представления, а не непреложные истины. Важно помнить, что гендерное равенство — это условия, при которых мужчины и женщины имеют не только равные права, но и равные возможности для реализации своих прав и потенциала в полной мере [3 с.14]

Равенство долгое время считалось, в основном, женской проблемой. На самом деле — это и мужская проблема. Может быть дело в том, что большинство мужчин рассматривают себя не как представителя определенного биологического пола, а как репрезентант рода человеческого в целом. Гендерный или мужской шовинизм несовместим с демократией и цивилизованным обществом и государством.

На самом деле, проблема равенства — это базисный вопрос, вопрос о том, какое общество мы строим. Женщины ощущают откровенную дискриминацию по признаку пола несмотря на то, что построенные с учетом гендерного подхода структуры нашего общества освобождены от системных барьеров для полного женского экономического и социального участия. Однако в реальной жизни стереотипы о способностях женщин и их ролевых функциях в жизни мешают женщинам продвигаться как в нетрадиционных, так и в традиционных сферах занятости. Женщинам тяжело не только устроиться на работу, но и даже быть услышанными.

До тех пор, пока не будет пересмотрена роль мужчин, никакие важные изменения невозможны. А для этого необходимо изменение как общественного идеала, так и обыденного сознания, что является труднейшей задачей, справиться с которой под силу только совместным усилиям женского и мужского движения за освобождение.

Прежде всего следует осознать, что нельзя отождествлять мужественность такими искаженными представлениями как грубость, нечувствительность и жестокость. Агрессивность становится качеством, которое характеризует мужской пол, и тем самым оно претендует на функцию общественного идеала для мужчин, а другая половина берет его как критерий для оценки мужской личности. Такое видение таит в себе угрозу разрушения личности и общества и также опасно в своем заблуждении, как и определение понятия «женственность» такими стереотипными качествами, как покорность, пассивность, послушность и иррациональность [9].

В современной науке принято считать, что решающую роль в формировании гендерных различий играет не биологический пол, а те социальные и культурные смыслы, которые общество приписывает факту анатомических различий [10]. Такой подход позволяет по-новому посмотреть на проблему гендерного равенства.

Так как гендерные различия оказываются социально и культурно сконструированными, то, с одной стороны, это позволяет выдвигать задачу ликвидации дискриминации по полу там, где основанием для дискриминации выступает биологический пол (например, на рынке труда, где репродуктивная роль женщин часто является основанием для профессиональной дискриминации). С другой стороны, существование реальных гендерных различий между женщинами и мужчинами, в жизни является основанием ограничения прав людей по признаку пола [11].

Лучший способ устранить гендерное неравенство — это активно заявлять об этом. Неравенство может заключаться в приеме на работу или обучении только представителей одного пола для выполнения определенной роли, разницы в заработной плате, дискриминации, травле и домогательствах. Гендерные меньшинства могут испытывать явный дискомфорт на работе. Люди должны устранить такие неудобства и создать безопасную рабочую среду для всех.

Рассмотрим несколько простых шагов для создания гендерно разнообразия и равных прав на рабочем месте в ИТ-сфере:

- обеспечение осведомленности каждого сотрудника о равных правах различных гендеров, это могут быть разного рода семинары, где каждый сотрудник сможет понять, что такое гендер и почему компания придерживается политики равенства гендеров, к тому же, это поможет сблизить весь коллектив;
- предоставление услуги по уходу за детьми, пособия по беременности и родам и поддержку по уходу за детьми как женщинам, так и мужчинам;
- признание вклада женщин на начальных уровнях и привлечение внимания к женщинам на руководящих должностях;
- внедрение справедливого и равного вознаграждения и признания для каждого сотрудника независимо от пола, расы, сексуальной ориентации, этнической принадлежности и т.д.

В основном все крупнейшие ИТ компании являются негосударственными, поэтому рекомендации относятся именно к такого вида компаниям. Согласно законодательству, многое из этого уже внедрено в государственные предприятия, но частные, пытаясь сэкономить забывают даже о самых базовых вещах: таких как уход за детьми и повышения по карьерной лестнице. Многое еще зависит и от самого руководства, поэтому начинать разрушать гендерный дисбаланс нужно с самого верха.

Согласно отчету о глобальном гендерном разрыве за 2021 год, гендерный разрыв на рабочем месте не сократится в течение следующих 135 лет.

Это прогнозы, но мы можем изменить эти прогнозы, если начнем предпринимать значимые шаги по преодолению разрыва. В литературе предложены основные направления устранения гендерного неравенства, которые может реализовать менеджмент организации:

1. Рассказать сотрудникам о бессознательных гендерных предубеждениях. Это поможет выявить дискриминацию и избежать подобного поведения по отношению к меньшинствам. Кроме того, люди должны высказывать свое мнение о гендерном равенстве и продвигать его с энтузиазмом.

2. Назначить разнообразную команду по подбору персонала. Команде по подбору персонала необходимо обладать разнообразным и инклюзивным мышлением и сосредоточиться на том, чтобы привлечь больше женщин на руководящие должности и должности начального уровня. Согласно исследованиям, расширенный короткий список кандидатов на открытые должности способствует гендерному разнообразию, поскольку позволяет менеджерам мыслить за пределами стереотипов, связанных с должностной ролью. Кроме того, следите за уровнем разнообразия вашего рекрутера при просмотре анкет и резюме. Убедитесь, что с самого начала нет никакой дискриминации.

3. Убедить, что ваша компания придерживается правила равной оплаты. Начните своевременно проводить общекорпоративные аудиты, чтобы проверить заработную плату, выплачиваемую мужчинам и женщинам на одних и тех же должностях. Это приблизит вас на один шаг к равенству на рабочем месте и усилит инклюзивность на рабочем месте.

4. Обеспечить «гибкую» работу, позволяйте сотрудникам работать удаленно. Предоставление сотрудникам гибкости выбора – отличный способ способствовать равенству на рабочем месте. Такая «гибкость» работает как стратегия удержания сотрудниц, поскольку позволяет им поддерживать баланс между работой и личной жизнью.

5. Создать равные возможности для обучения и развития. Компания получает много преимуществ, если она уделяет приоритетное внимание улучшению положения женщин, поскольку это включает в себя более высокий рост доходов, расширение инноваций на рабочем месте и повышение удовлетворенности клиентов. Кроме того, когда у женщин появляется больше возможностей учиться и развиваться по карьерной лестнице, они, как правило, становятся более уверенными в том, что могут занимать руководящие должности.

6. Сосредоточиться на благополучии сотрудников и психическом здоровье. Многие сотрудники страдают от стресса, тревоги и депрессии из-за давления на работе или дискриминации. Вам необходимо устранить эти проблемы и помочь своим сотрудникам бороться с ними, чтобы оставаться физически и психически здоровыми.

7. Придерживаться отношений наставник-подчиненный. Разрешайте своим сотрудникам участвовать в программах наставничества. Такие программы приносят пользу как наставнику, так и подопечному. Разрешите меньшинствам и женщинам занимать должности наставников, чтобы улучшить свои лидерские навыки. Кроме того, когда женщины наставляют мужчин, это разрушает стереотипы, гендерные предрассудки и женоненавистничество на рабочем месте. Эти перевернутые гендерные роли являются предпосылками к разнообразию, равенству и инклюзивности, что поможет вашей компании устранить гендерное неравенство на рабочем месте.

Гендерные стереотипы на рабочем месте неизбежны, однако можно попытаться их уменьшить. Гендер — это конструкция, и речь идет не только о мужчинах и женщинах. Всевозможные различия делают нас уникальными, но мы должны научиться уважать каждого человека таким, какой он есть.

Таким образом, в данной работе были рассмотрены теоретические аспекты изучения понятия гендера, наук, которые занимаются преподнесением информации и устранением гендерных проблем, а также понятию гендерного равенства и проблем, с которыми сталкивается человечество на современном этапе развития общества.

В ходе проведения исследования, были рассмотрены различия между понятиями «пол» и «гендер» и выявлено, что пол и гендер – не одно и то же. Пол – биологические отличия между женскими и мужскими индивидами, в то время как гендер – социальные различия между женщинами и мужчинами. Пол изменить нельзя. Гендерные роли изменить можно.

Были также рассмотрены две науки – гендерология и феминология. В основе гендерологии лежат проблемы обоих полов, в то время как феминология занимается исключительно проблемами женщин. Феминология лежит в основе не только различных феминистических направлений и групп, однако она также является основой гендерологии. Феминологические проблемы причислены ООН к разряду глобальных и поэтому развивается огромное количество исследований, посвященных женской проблематике с тем, чтобы переработать существующие модели, которые оказывают свое воздействие на состояние знаний о социальном статусе женщин и сохраняют систему ценностей, способствующих неравноправию.

Проанализирован также вопрос гендерного равенства – равного правового статуса женщин и мужчин и равных возможностей для его реализации, позволяющих лицам независимо от пола свободно использовать свои способности для участия в политической, экономической, трудовой, социальной, общественной и культурной сферах жизни. Гендерное равенство является проблемой не только женщин, но и мужчин.

Гендерное неравенство тормозит развитие обществ и стран, ухудшая их мировое положение, и не спроста эта проблема относится к мировым и глубоко рассматривается членами ООН. Для смягчения проблемы необходимо изменение как общественного идеала, так и обыденного сознания, что является труднейшей задачей, справиться с которой под силу только совместным усилиям женского и мужского движения за освобождение.

Были даны рекомендации по устранению гендерного неравенства на рабочем месте, которые помогут улучшить работоспособность коллектива в ИТ-сфере. Так как ИТ-сфера сейчас самая быстроразвивающаяся, то улучшения положения женщин в ИТ поможет дать пример другим отраслям промышленности. И хоть неравенство все еще существует, оно все равно постепенно уменьшается, открывая женщинам все большие возможности развития и роста.

Таким образом, можно констатировать факт, что проблема гендерного равенства имеет глубокие корни и существует до сих пор на современных этапах развития общества. Из-за проблем гендерного равенства многие страны не могут улучшать свой потенциал и полноценно развиваться. Попытки устранить проблемы были приняты различными учеными, но даже издав специальные правила для регулирования ситуации, гендерное неравенство не уйдет. Людям нужно научиться принимать равенство социальных личностей, соблюдая права как женщин, мужчин, так и других разновидностей гендера. В настоящий момент мы являемся свидетелями формирования нового социального сознания в области гендерных отношений. Гендерное равенство делает нашу личную жизнь более гармоничной и счастливой, а наше общество — более справедливым, гуманным и эффективным.

Список использованных источников:

1. Ситникова, В.В. Гендерология и гендерные исследования в социальной работе: учебное пособие для студентов направления подготовки «Социальная работа» / сост. В. В. Ситникова. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2018. – 131 с.
2. Козлов, В.В., Шухова, Н.А. Гендерная психология / В. В. Козлов, Н. А. Шуханова. – Москва, 2016. – 177 с.
3. Сидорская, И. В., Радю А. Гендер и СМИ: учебное пособие для журналистов / И.В. Сидорская, А. Радю. – Минск БГУ, 2015–99 с.
4. Кант, И. Критика чистого разума / И. Кант. – М.: Мысль, 1994. – 591 с.
5. Гульбин, Г.К. Философия гендерологии и методология / Г. К. Гульбин // Москва: Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 6–1 с.
6. Савина, Т.Б. Феминология / Т. Б. Савина. Уч. пос. – Махачкала, 2021–95 с.
7. Князькова, В. С. Гендерная составляющая цифрового разрыва в современном информационном обществе / В. С. Князькова // Цифровая трансформация экономических систем: проблемы и перспективы (ЭКОПРОМ-2022) : сборник трудов VI Всероссийской научно-практической конференции с зарубежным участием, Санкт-Петербург, 11–12 ноября 2022 года. – Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2022. – С. 507–510
8. Ребрей, С.М. Гендерное равенство: взаимосвязи с другими целями устойчивого развития и официальная помощь развитию. С.М. Ребрей. – МГИМО МИД России – Материалы учебника «Международная помощь развития» под редакцией Л. М. Капицы №4, 2021 – 199с.
9. Шведова, Н.А. Просто о сложном: гендерное просвещение / Н.А. Шведова -Госмстат Республики Коми, Сыктывкар, 2018–221 с.
10. Антонова, Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии / Н. В. Антонова // Вопросы психологии. - 2016. - № 1. - С. 131–143.
11. Уэст, К., Зиммерман, Д. Создание гендера. Гендерные тетради / К. Уэст, Д. Зиммерман. Выпуск первый. - СПб.: Филиал Института социологии РАН, 2017. - С. 94.

UDC 101.1:341.951.2:334.722

PHILISOPHY OF GENDER. PROBLEMS OF GENDER EQUALITY IN THE FIELD OF INFORMATION TECHNOLOGY

Gerashchanka K.S.¹

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics¹, Minsk, Republic of Belarus

Knyazkova V.S. – PhD in Economics

Annotation. The place and role of gender equality in the modern social system is considered. The basic concepts are defined: gender, gender, gender equality, genderology, feminology. In the course of generalizing the opinions of various scientists on the concept of gender, its functions, as well as its place and significance in the modern social structure, a holistic view of the peculiarities of the impact of gender equality on the well-being of society as a whole was compiled. Measures to create gender diversity and equal rights in the workplace in the IT sphere are considered. The results of this work will expand knowledge about gender, its functions and place in society. They can also be used in the development of programs to achieve gender equality in the field of information technology.

Keywords: gender, sex, gender equality, genderology, feminology, philosophy of gender, inclusivity, IT-sphere.