

Квоти по пол, не квоти за поли

Препоръчване (43) | | | | | (227)

От Надежда Дерменджиева

Последна промяна в 15:46 на 19 март 2015, 9405 прочитания, 132 коментара



Кадр от рево на "Долче и Габана" - 2010 година

През 2016 г. Германия въвежда квотния принцип, а именно големите компании трябва да постигнат 30% женско участие в бордовете си, а средните предприятия сами ще определят каква квота за жени ще има в изпълнителните и надзорните съвети. Санкциите при непълване на квотата остават неясни, но пък новината Враждуващите лагери "за" и "против" квотите започнаха да се замерят със статистики, логически и недотам логически аргументи, с много емоции и предположения. Интересно е да се наблюдава как част от най-вършните противници на квотите, освен че са от мъжки пол, принадлежат на поколение, което именно се е възползвало от приема на квотен принцип в гимназии и университети. С припева "момчетата се развиват по-късно от момичетата" на уста,

образователни институции години наред приемат с по-ниски оценки мъжките си възпитаници

а никой от тях не се и сеща да възрази "искам да ме приемат заради знанията ми, не заради пола ми". Последното се наблюдава като редовен аргумент на жените – "не искам кариерата ми да е продукт на квота и на моя пол". Да, но не. Защото спянките тип "стъклен таван", които жените срещат в кариерния си път, са продукт на пола или по-точно на съществуващите полови стереотипи.

Самият факт, че евентуалното въвеждане на квоти в България се тълкува на нивото "ще вкараме на високи позиции некадърни поли за сметка на квалифицираните мъже", показва дълбокото неразбиране на темата от широката публика и обяснява защо още дълго време ще спорим "за" или "против", вместо да обясняваме "защо трябва да ...". Квотите по пол твърде едностранчиво се приемат само и единствено като квоти за жени. Идеята им реално е да се постигне баланс в сектори, където жените липсват или са слабо представени, както и да се отвори път на мъже в изцяло феминизирани сектори. Също така квотите са просто (временен) инструмент наред със серия мерки и политики, които да се преборят със определени стереотипи и да се постигне равнопоставеност на половете.

Защо тогава и мъже, и жени не приемат или приемат погрешно квотите?

В България самият израз "квоти по пол" е проблематичен поради лингвистични неточности. Да погледнем към 70-те, когато на Запад феминизмът започва да прави разделение между биологичен (sex) и социален (gender) пол, за да може успешно да се бори със стереотипите, свързани със социалните роли на мъжете и жените, и към 90-те, когато в Америка Даудит Бълър издава своята култова книга Gender Trouble. В нея тя заявява "gender is performance" т.е. полът е социален (и културен) конструкт. В българския език няма отделни думи за биологичен и социален пол, макар и да се води някакъв тесен академичен дебат дали не трябва да се използва разделение "пол/род", а въвеждането на чуждите "жендър" най-вероятно би внесло още по-голямо объркване. Този лингвистичен проблем сякаш обяснява разбирането на квотите по пол като "квоти за поли" т.е. бърка се социалният с биологичният пол и

вместо да се гледа на жените откъм социалната им роля, те са определени до поли

Подобен е проблемът и с неразбирането на феминизма и схващането, че това е борба на радикалните феминистки/феминистката да завземат властта, да заменят мъжете и подобни широко разпространени глупости. Да, става дума за власт, за овластяване, за борба – защото историята рядко помни някой да се е отказал от властта доброволно. Но равнопоставеността на половете и въвеждането на квотите отдавна са много повече от феминистка борба, те са въпрос на социален, политически и икономически напредък на обществата. Балансът между жени и мъже в бизнеса, в политиката и в личната сфера само и единствено може да допринесе за развитието ни.

Повече жени в политиката и близък процент представителност на двата пола означава повече gender sensitive политики, т.е. политики, съобразени с нуждите и на мъже, и на жени. Два кратки примера, срещнати от мен в практиката – Законът за защита от домашно насилие е внесен за обсъждане през 2004 г. Тогава в българското Народно събрание има около 30% жени. Подобен процент повече не е достигнат (движим се около 20%), съответно нямаме кой знае какви gender sensitive закони. Втори пример – малък град, (по изключение). Взимат решение да се сложи осветление не само в центъра на града, но и на много други места. Процентът изнасилвания спада почти двойно.

Повече жени в бизнеса чисто и просто означава повече пари

Компаниите, които имат баланс в управлението, имат средно 35% по-висока печалба от други, в чиито бордове липсват жени. През 2014 г. според изследване на Европейската комисия, ако броят жени в ИКТ (информационните и комуникационните технологии) сектора се изравни с този на мъжете, БВП на Европа ще се увеличи с 9 милиарда евро годишно. Друго изследване (Маккинзи, 2009) пък посочва, че ако се постигне баланс в нивата на заетост между мъжете и жените, безработицата в ЕС ще намалее от 24 на 3 милиона безработни, т.е. използването на пълния потенциал на жените ще покрие 21 милиона работни места в (тогава) 27 страни. Също така преодоляването на стъкления таван, с който жените се сблъскват в научния сектор, най-вероятно ще вдигне броя иновации годишно, а иновациите са с висока добавена стойност. Накратко равнопоставеността вдига конкурентоспособността.

Не на последно място квотите ще променят социалния статус

да свикнем с образа на жената управленец, така и с образа на мъжа медицинска сестра

да свикнем и с мисълта, че домашните задължения не са "женска работа", нито би трябвало да има проблем мъжете все по-често да излизат в бащинство. Квотите по пол не просто ще постигнат баланс, но имат потенциал да променят разбирането ни за цели професии. Ако разликата в заплащането между мъжете и жените в България е средно 13% в полза на мъжете, какво би станало, ако повече мъже влязат в учителската професия? Вероятно това би повишило заплатите в сектора поне с 13%. Този факт пък би могъл да доведе едновременно и до по-привлекателен образ на професионалката, и до по-висока мотивация на самите учители. Неца, от които имаме крещяща нужда.

Изобщо квотите не са мярка, която ще направи от всички жени топ мениджъри и от всички мъже учители. Също така квотите не бива да се възприемат като пречка пред майчинството и обвинение към жени, които не желаят да работят, или към мъже, които искат да се издигат в кариерата. На квотите би трябвало да се гледа като на ускорител за постигане на промяна и равнопоставеност. Нищо повече.

И, разбира се, че само с квоти няма как да стане. Нужни са и много други усилия и мерки, за да се преборим със стереотипите. Нужна е воля. И от двата пола.