


Стаття підготовлена в рамках міжнародної програми #MEDIATS "Медіація та менеджмент конфліктів"

Романцова Олександра,
виконавча директорка
Центру громадянських свобод


15.06.2020

ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ В МЕДІАЦІЇ, ПОСЕРЕДНИЦТВІ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ.

Що з гендерної особливості виховання
потрібне в професії медіатора чи перемовника?



ЩО ПОТРІБНО З «ЧОЛОВІЧОГО ШАБЛОНУ»	ЩО ПОТРІБНО З «ЖІНОЧОГО ШАБЛОНУ»
1. Демонстрація власної цінності в цій групі	1. Емпатійність
2. Аналіз та фіксація фактичного матеріалу	2. Вміння вербалізувати емоційні маркери
3. Спрямованість до наявного результату	3. Довіра власній інтуїції
4. Структурований аналіз процесу	4. Гнучкість мовних формулювань
5. Утримання рамок правил процесу та домовленостей	5. Виразність поведінки
6. Встановлення неформальних контактів на інших темах	6. Підтримуючі стратегії розмови
7. Висока експертність в хард.скілах	7. Увага до деталей
	8. Вміння формувати довірливу атмосферу
	9. Менеджмент власного зовнішнього вигляду

KROK UniversityManagement Your Ambitions

Вступ: ЧОМУ СТЕРЕОТИП - ПРОБЛЕМА ДЛЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ?

Звичайна для освічених сучасників думка про те, що поведінка людини насамперед визначається не так своїми біологічними особливостями, як її соціальною роллю на тлі суспільних відносин, стала ще півстоліття тому справжнім відкриттям для науковців. Відкритий інформаційний простір показав, що люди настільки різні, а суспільні відносини – мінливі, що сьогодні неможливо визначити роль чи місце людини винятково за її біологічними (вік, стать, вага, колір шкіри, наявність особливих потреб) чи ментальними (вірування, ідеологічні переконання, гастрономічні уподобання) характеристиками.

Це залежить як від кожної унікальної людини (є, наприклад, молоді люди із «старим» світоглядом і старші з «молодіжним» запалом), так і від контексту суспільного устрою – за кількості літню практику апартеїду у ПАР чорношкірим від народження готувалася незавидна політична роль, але це, попри усі випробування, не завадило Нельсону Манделі 20 років тому стати першим чорношкірим президентом пар.

Соціальні стереотипи – стійкі, категоричні та вкрай спрощені уявлення (судження) про будь-яке явище, групу, історичну особу, розповсюджене в певному соціальному середовищі, - які до ери відкритих суспільств, цілком виправдовували свою наявність для прогнозування поведінки тієї чи іншої особи чи групи осіб, наразі є гальмівним фактором, який зменшує можливості, як для тих, хто їх застосовує, так і для тих, до кого вони застосовуються.

Стереотип може бути позитивним, нейтральним та негативним. Негативний стереотип – призводить до упередження, на основі яких приймаються рішення про певні дискримінаційні дії. Тож дискримінація – це зумовлені упередженнями негативні дії по відношенню до членів певних груп, які є носії стереотипної ознаки.

Категорії соціальних стереотипів:

- Антропологічні – залежність внутрішніх особливостей людини від її вигляду;
- Етно-національні – оцінка через видиму приналежність до певного етносу/народу;
- Соціально-статусні – оцінка соціального та економічного статусу людини;
- Соціально-рольові – оцінка соціальної/професійної ролі, яку виконує людина;
- Експресивно-естетичні – оцінка залежить від зовнішності людини;
- Вербально-поведінкові – оцінка особливостей поведінки людини (міміка, жести іт.д).

Феномен сприйняття за стереотипом, а не особистими якостями людини, справедливий і для чи не найочевиднішої, на перший погляд, людської біологічної відмінності – статі. Хоча саме статтю (тобто особливістю будови статевих органів і репродуктивної системи тощо) людська особистість не вичерпується. Намагаючись підмінити здатність до пізнання всієї різноманітності простими кліше, людство вигадало гендерний стереотипи (в перекладі – відбитки). Водночас важливо пам'ятати, що гендерна складова – це не лише кількість жінок і чоловіків, які беруть участь у заході, це не лише відповідь на практичні потреби жінок для задоволення їх традиційних гендерних ролей. Все це дуже важливо, проте гендер, як наскрізна тема, має значно глибше відображення в житті суспільства через цінності, через непрямі впливи, через такі саме, часом непрямі, наслідки.¹

Гендерні стереотипи, за визначенням Т. Говорун, – це набір консервативних, загальноприйнятих норм і суджень, які стосуються статусу жінок і чоловіків, норм

¹ Олена Сулова Гендер. Конфлікт. Комунікації.

їхньої поведінки, мотивів їхніх вчинків і характеру потреб. Гендерні стереотипи закріплюють існуючі гендерні відмінності і взаємовідносини². Кожна людина зустрічається з гендером, коли йдеться про її соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, способі реалізації сексуальності, розподілі сімейних ролей тощо. Зрештою, навіть те, як ми сідаємо на стілець на медіації, або яке місце обираємо для перемовин - якимсь чином (більше або менше) визначає гендер.

Якщо співвіднести гендерну проблематику на макрорівні – рівні суспільства, то ми можемо, слідом за американським соціологом Майклом Кімміелом (Кімміел, 2003) говорити, що гендероване суспільство – це обґрунтована констатація стану гендерних відносин у соціумі на якийсь певний час. Тобто не тільки конкретні люди у конкретний час мають (чи зустрічають) особливий гендер, але й кожне суспільство має свою особливу гендерованість. При цьому, як вважає Кімміел, гендерні відносини відображаються у владних відносинах і визначають рівень можливостей жінок і чоловіків у тому суспільстві.³

Тож гендерний стереотип впливає на всіх учасників, залучених в процес менеджменту конфліктної ситуації: сторін, медіаторів-перемовників-посередників та експертів.

Зовнішня сторона проблеми – в тому, що соціальні стереотипи базуються на соціальних очікуваннях тих, чи інших дій, слів, суджень з боку суспільства до носія ознаки. Тобто, наприклад, якщо одна зі сторін конфлікту, в якому включені діти, - жінка, то соціальне очікування, що найголовнішим її інтересом буде саме їх добробут - відповідно до антропологічних та соціально-рольових стереотипів. І інші сторони конфлікту і посередник, можуть підсвідомо такий інтерес визнати, як за аксіому, а не припущення, яке варто перевіряти. Таким чином не вививши справжнього інтересу цієї сторони.

В той самий час стереотипні очікування формують підсвідоме сприйняття і самої постаті медіатора, посередника чи перемовника сторонами конфлікту. І якщо фахівець не враховує це у спілкуванні він може неочікувано наштовхнутись на емоційні наслідки невиправданих очікувань сторін. При цьому варто пам'ятати, що стереотипи бувають і позитивні, тож раціональне управління ними може бути і помічним, в процесі соціальної взаємодії.

Розділ 1: ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В ПЕРЕМОВИНАХ.

Процеси перемовин, як комерційних так і соціальних, і тим більш приватних – значно поширеніші на території України і наразі мають більшу історію участі жінок. Тож почнемо з них.

² Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерна психологія: Навч. посіб. –К.: Вид. центр «Академія», 2004. – С. 304

³ https://drive.google.com/file/d/1e_eNoRb0iYYvleBhjVPBCigRefbjuxYu/view

Згідно гендерним стереотипам, під час перемовин жінка прагне до встановлення комунікації і розвитку співпраці. Однак недостатньо жорстка позиція жінки-парламентера може привести до несприятливого результату перемовин. Існує маса анекдотів про те, як жінки ведуть перемовини з менеджерами по продажу автомобілів або як вони домовляються зі своїми керівниками про підвищення зарплати. Тим не менше, результати багатьох академічних досліджень свідчать про те, що «чоловічого» і «жіночого» стилів ведення перемовин не існує. Гендер грає роль тоді, коли мова йде про амбітності, спроможності співпрацювати, частоті перемовин. До таких же висновків прийшли консультанти Huthwaite, підвівши підсумки міжнародного дослідження навичок перемовин в 2014 році⁴.

Під час дослідження, яке проводили Лаура Крей, Лі Томпсон і Адам Галінські в 2001 році, студентів MBA попросили написати есе про те, хто, по їх думку, має перевагу в перемовинах - чоловіки чи жінки. Більшість студентів описали перемовників чоловічого і жіночого статі, використовуючи стереотипи. У цих есе чоловіки виглядали більш самовпевненими, непохитними, а жінки - емоційними, орієнтованими на комунікацію і співпрацю. Такі стереотипи склалися тому, що чоловіки і жінки по-різному сприймають процес перемовин і по-різному себе ведуть. Ці стереотипи відображають скоріше наші очікування від жінки і чоловіки-парламентера.⁵

В ході послідовних досліджень 1964 (Bixenstine, Chambers, Wilson), 1982 (Raiffa), 1998 (Waltersetal), 2003 (Babcock and Laschever) з'ясувалося, що жінки більш дружелюбні, більш довірливі, ніж чоловіки, але зате вони менш схильні прощати порушення домовленостей або обман. Також з'ясувалося, що чоловіки більш охоче діляться інформацією, ніж жінки. В цілому, всі ці дослідження в більшій чи меншій мірі спростовували факт впливу статі парламентаря на хід переговорного процесу. Дослідники прийшли до висновку, що на перемовини куди в більшій мірі може вплинути посада, яку займає перемовником, або зовнішні обставини, наприклад, атмосфера, в якій проходять перемовини.⁶

Вельми популярні гендерні дослідження перемовин, пов'язаних з підвищенням в посаді або з збільшенням компенсації (заробітної плати). У перемовинах більш успішним перемовником буде той, хто прагне до більшого винагороді. Ще в 1978 році дослідники Вільям Саузер і Майкл Йорк визначили, що фінансові очікування жінок такі ж або вище, ніж очікування чоловіків на схожих позиціях, і тим не менш, жінки заробляють менше. У 1984 році дослідники бренда Мейджор і Еллен Коуар опитали групу студентів нью-йоркського університету в Буффало на предмет фінансових очікувань від майбутньої роботи. З'ясувалося, що чоловіки припускають

⁴ Исследование переговоров Huthwaite 2014: Коммуникация и встречное предложение

⁵ <https://ideasea.ru/blog/detail.php?ID=319>

⁶ Исследование переговоров Huthwaite 2014: Ясность и чувства в переговорах

заробляти на 13% більше, ніж жінки, в перший рік після працевлаштування і на 32% більше, ніж жінки, будучи на піку кар'єри. У 1999 році дослідження Сандри Фарбер і Моніки Рікенберг показали, що навіть при умові, що чоловік і жінка займають однакові посади і мають рівний рівень доходів, довіру до жінки-перемовнику все одно слабкіше, ніж до чоловіка.

Що стосується перемовин про підвищення посади або зарплати (які часто призводять до приклад, коли мова заходить про гендерних відмінностях чоловіків і жінок-перемовників), вчені Лінда Бабкок і Сара Лашевер припустили, що, можливо, проблема полягає не в тому, що жінки просто не здатні отримати більше винагороду, а в тому, що жінки не так часто беруть участь в перемовинах, як це слід було б робити. Також жінки не завжди можуть визначити момент, коли перемовини з приводу підвищення посади або зарплати в принципі можливі, або бояться вступати в дискусію в силу упередження (соціального стереотипу), що жінці не слід відстоювати свої права. Вчені підтверджують свої висновки результатами досліджень: з одного випуску університету Карнегі - Меллон (США) 57% випускників-чоловіків обговорювали розмір заробітної плати з роботодавцем, і тільки 7% випускників-жінок піднімали цей питання при працевлаштуванні.

Гендерні дослідження перемовин торкалися і ще один аспект: сприйняття співрозмовником жінки або чоловіки-парламентера. Про те, які стереотипи прижилися в відношенні перемовників різних статей, ми вже говорили раніше. Але деякі дослідники пішли далі і вирішили спостерігати ставлення перемовників різних статей один до одного. І чоловіки- й жінки-перемовники очікують від жінки-парламентера менш завищених вимог і більш простих пропозицій, ніж від чоловіків-учасників перемовин. І жінки і чоловіки-учасники перемовин робили в середньому на 12% менше вигідні пропозиції жінкам, ніж чоловікам, які представляли другу сторону перемовин.

Дуже цікаве дослідження провели вчені Ян Ейерс і Пітер Сігельман в 1995 році в сфері продажів автомобілів. Вони з'ясували, що продавці пропонують жінкам-покупцям більш високі ціни, ніж чоловікам, тому що зазвичай, купуючи автомобіль, жінки не схильні вступати в перемовини і торгуватися. Саме цим фактом пояснюється популярність автомобільного бренду Saturn в США: компанія встановила фіксовані ціни на автомобілі і тим самим завоювала багато клієнтів-жінок - 63% жінок від загального кількості клієнтів.

Те, що в рамках стереотипів вважається недоліками у жінок-перемовників, по факту може виявитися більшим достоїнством, ніж можна уявити. Такі здібності як вміння співпереживати, згладжувати гострі кути, налагоджувати співпрацю стають вагомими перевагами жінок-перемовників у порівнянні з їх колегами чоловіками. Наприклад, жінки-перемовники частіше демонструють залученість в торг, ніж

чоловіки. Залученість в торг включає в себе вміння визначати інтереси іншої сторони, задавати питання, просувати взаємовигідні рішення. Це як раз вимагає таких якостей як співпереживання, увага до співрозмовника і розуміння, які більш властиві жінкам. Жінки в перемовинах менш егоцентричні і більш орієнтовані на інтереси компанії. Саме з цієї особливості пов'язана «фемінізація менеджменту». Залученість, самовираження в професії, емоційна чутливість жінок нехай і не так давно, але однозначно стали цінуватися в компаніях.

Однак на одних типово «жіночих» якостях в перемовинах далеко не просунешся. Є ще одне дослідження, яке провели Патрік Колхуна і Вільям Сміт у 2002 році. Вчені досліджували взаємозв'язок успіху перемовин і підготовки до перемовин, в яких брали участь чоловіки і жінки. З'ясувалося, що жінка-парламентер може досягати високих результатів тільки в тому випадку, якщо вона добре підготовлена до перемовин, ясно представляє собі цілі, володіє всією необхідною інформацією і твердо стоїть на своєму. Без підготовки жінка-парламентер більш схильна йти на поступки. Чоловік же може домогтися успіху в перемовинах простіше і швидше, не вдаючись в питання дотримання інтересів і взаємовигідності рішень для іншої сторони.

Факти і результати досліджень про відмінності чоловіків- і жінок-перемовників суперечливі, і вони як і раніше не пояснюють особливостей перемовин, які ви веде з жінкою або з чоловіком.

Дослідники вирішили копнути глибше і розглянути біологічні та історичні передумови цих відмінностей. Самий вагомий аргумент полягає в наступному. Жінка має великими здібностями до встановлення співпраці і має менші претензії, оскільки на протязі історії людства жінка розвивалася в соціумі перш за все, як мати. Вона дбала про оточуючих, підтримувала соціальні зв'язки, в той час як чоловік розвивав такі якості, як егоцентричні і індивідуалізм. Історично так склалося, що жінка в меншій мірі, ніж чоловік, брала участь в економічних процесах, і соціальна роль жінки недооцінювалася. Чоловіка ж навпаки цінували за його фінансові досягнення (нажите майно, успішна торгівля).

З давніх-давен жінки мали менший доступ до влади, а саме влада наділяє людей безліччю можливостей, в тому числі і в перемовинах - займана позиція куди більше, ніж стать, зумовлює вдалий результат перемовин для більш значного по своєму положенню перемовника. Саме по цій причині в сучасному світі різниця між жінкою і чоловіком-учасниками перемовин стирається: жінка отримала можливість соціального, професійного і кар'єрного зростання, а це значить - можливість займати рівну, а іноді і більш сильну позицію, ніж чоловік.

Психологію поведінки жінок і чоловіків під час перемовин вивчали Б.Сміт, С.Дуган і Ф.Тромпенсаарс в 1997 році. У дослідженні взяли участь представники 14

країн (Латинська Америка, Азія, Східна і Західна Європа). Дослідники прийшли до висновку, що жінки, що займають більш високу посаду контролюють ситуацію і можуть впливати на обставини в меншій мірі, ніж чоловіки. Точніше, жінки вважають, що обставини можуть бути невідконтрольними їм, тоді як чоловіки вірять в те, що можуть змінити ситуацію так, як їм необхідно, і активно діють в цьому напрямку.

Ще одне дослідження (Л.Крей, А.Галінські і Л.Томпсон 2001) підтвердило вплив стереотипів на оцінку перемовників різних статей. До початку перемовин учасникам озвучувалися стереотипи щодо впливу статі на ефективність перемовин. Коли чоловікам говорили про те, що типові чоловічі якості підвищують ймовірність успіху, то чоловіки домагалися кращих результатів. Якщо жінкам говорили про те, що прояв «жіночих» якостей (про яких ми вже згадували раніше) шкодить переговорам, то жінки показували гірші результати. Якщо учасникам перемовин нав'язували нейтральні в гендерному відношенні стереотипи, то, по замовчуванню, кращі показники все-таки були у чоловіків.

За експертною думкою Джона Макміллана, британського фахівця з перемовин, який є засновником компанії Scotwork і вже 30 років навчає навичкам посередництва та перемовин: «хороші перемовники - це не ті, хто ніколи не програє. Успішними можна вважати такі перемовини, в яких ви досягли реального результату, що відповідає вашим основним очікуванням або потребам. Хороший посередник - це той, хто не стільки говорить, скільки слухає. Тому що більшість учасників перемовин погано вміють слухати співрозмовника, вбирати і аналізувати інформацію, що надходить від нього інформацію. Крім того, хороші перемовники мають креативним підходом. Вони не забувають про основну своєї мети, але готові гнучко підходити до її досягнення. Їм не заважають жорсткі установки, вони не страждають неповоротким мисленням. І третє важливе якість перемовника - це здатність працювати в багатозадачному режимі, вести одночасно кілька розумових процесів. Словом, вміти слухати, мислити творчо і гнучко, справлятися з багатозадачністю - це потрібні перемовнику якості. В моєму досвіді цим поєднанням якостей частіше володіють жінки. Дослідники якось склали кілька робочих груп з дванадцяти чоловік, наполовину складаються з жінок і наполовину з чоловіків. Причому всі вони працювали в своїх організаціях на одному рівні. І в перемовинах добре проявили себе в середньому чотири жінки з шести, тоді як з чоловіків - всього двоє. Жінки менше піклуються про перемогу в суперечці. Вони більше думають про результат. Я сам бачив багато ефективних жінок-перемовників. Згадайте Меггі Тетчер - вона дуже успішно вела перемовини зі своїми європейськими партнерами, просто залякуючи їх. Жарт ... Звичайно, це тільки узагальнення - є багато відмінних чоловіків-учасників перемовин і багато поганих перемовників-жінок. Але ті, хто вивчає науку ефективних перемовин,

частіше знаходять потрібні для них якості в жінках. Чоловіки дуже люблять змагатися, сперечатися і перемагати, тоді як жінки більш схильні до співпраці. Так з давніх-давен повелося: чоловікам на полюванні і на війні потрібні були бойовий дух, хоробрість, уміння бути лідером. А жінкам, які залишалися зі своїми сім'ями в селищах, - навички гуртожитку, спільного існування з сусідами, співпраці».7. Тож, кого швидше відповідно до стереотипів визнають придатним на роль медіатора?

Розділ 2: ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР В МІЖНАРОДНОМУ ПОСЕРЕДНИЦТВІ

Протягом всієї історії людство супроводжували конфлікти і війни. Зазвичай вони вирішувалися через поразку і капітуляцію однієї зі сторін з наступними мирними переговорами і укладанням угод, причому, як правило, цим займалися політичні та військові лідери чоловічої статі. Переважна більшість жителів було зазвичай виключено з цього процесу, де визначалося їхнє майбутнє. Поза всякими сумнівами, такий підхід ніяк не можна назвати демократичним.⁸

Однак в останнє десятиліття спостерігаються дві паралельні тенденції, які поступово підривають колишній набір принципів, традиційно застосовувалися в сфері побудови миру. Одна з цих тенденцій визначається тим, що процеси врегулювання конфліктів і миростроительства набувають більш всеосяжної характер в силу численності залучених в них зацікавлених сторін і розглянутих в процесі питань. У зв'язку з цим з урахуванням складного характеру і особливостей нинішніх конфліктів основний акцент в міжнародних зусиллях по їх мирному врегулюванню перенесений на посередництво.

Інша тенденція була задана одностайним ухваленням Радою Безпеки Організації Об'єднаних Націй (РБ ООН) 2000 року Резолюції 1325, де зазначено, що війни і конфлікти зачіпають жінок, що становлять половину населення Землі, багато в чому по-іншому, ніж чоловіків, і що необхідно поширити міжнародно-правових базу, що стосується гендерної рівності, на сферу дозволу конфліктів і миростроительства. Ми бачимо, як з цього моменту постійно розширюється порядок денний, що стосується «жінок, миру і безпеки», в зв'язку з прийняттям на додаток до резолюції Ради безпеки ООН 1325 ще п'яти резолюцій і додатком на національному та міжнародному рівні зусиль щодо виконання впливають з них зобов'язань.

Міцніє усвідомлення того, що живе марево неоцінено для повного з'ясування наслідків конфлікту і що для встановлення міцного миру вкрай важливо врахувати жіночий досвід життя в умовах конфлікту.

Підключення жінок до мирних переговорів змінює їх динаміку, а їх вклад, не обмежений так званими жіночими проблемами, буде сприяти розширенню

⁷ <https://www.ippnou.ru/print/002209/>

⁸ ОБСЕ, *Развитие посредничества предполагающего учет гендерных факторов. Справочное руководство*, 1 октября 2013, доступ по следующему адресу: <https://www.refworld.org/docid/532057c44.html>

завдань, що вирішуються в ході посередництва. Залучення жінок в мирні процеси підвищує їх легітимність, розширюючи той сегмент суспільства, до якого звернені пропонувані рішення. Завдяки підключенню жінок і жіночих організацій та обліку їх потреб і проблем, що викликають їх занепокоєння, можна домогтися більш міцного і стійкого миру.

Посередництво можна визначити, як «процес структурованої комунікації, в ході якої неупереджена третя сторона взаємодіє з конфліктуючими сторонами в пошуках шляхів взаємоузгодженого вирішення спору задовольняє всі зацікавлені сторони» - посередництво носить добровільний характер і вимагає згоди сторін;

- сторони зберігають свою автономію в сенсі здатності контролювати результат посередницьких зусиль;

- посередництво забезпечує широку за охопленням учасників платформу, з тим щоб сторони в конфлікті могли виносити на обговорення наболілих проблем;

- воно ґрунтується на незаангажованості посередника;

- в його основі лежить дотримання посередником конфіденційності

Гендерна приналежність. Йдеться про соціальний розподіл ролей, формах поведінки і уявленнях, що асоціюються з приналежністю до чоловіків і до жінок в даному конкретному контексті.

Поняття гендерної власності не синонімічно приналежності до числа жінок. З огляду на історичне нерівність між жінками і чоловіками, включаючи відмінності в доступі до владних позицій і в ступені контролю над ресурсами (з переважною тенденцією до маргіналізації жінок і дискримінації по відношенню до), при прийнятті політичних заходів на перше місце ставляться завдання ознайомлення з досвідом жінок і поліпшення їх положення. І все ж, коли гендерна проблематика сприймається як відноситься тільки до жінок, жінки сприймаються як група, що виділяється з чоловічої норми, при одночасному ігноруванні гендерних аспектів, що стосуються чоловіків, а також специфічних для чоловіків проблем, які, відповідно, залишаються неохопленими.

Стійкі стереотипи служать перешкодою при реалізації процедур, які враховують гендерні фактори. До стереотипам відносяться, зокрема, уявлення про те, що жінки схильні до мирних відносин або за своєю природою пасивні; що вони не бажають брати участі в мирних переговорах або не володіють достатньою кваліфікацією (тоді як про чоловіків за цими критеріями судять не часто). Якщо пильніше поглянути на ті різні ролі, які жінки фактично беруть або змушені брати на себе в ході конфлікту (наприклад, провідники змін, активні учасниці (комбатанти)⁹, допоміжні учасниці або частини живого щита, жертви, активістки рухів за мир і основні годувальниці), стає очевидним, що їх неможливо назвати наділеними добротою від природи або сказати, що вони краще за чоловіків, і навпаки.

⁹ ЮСАІД. Women and Conflict - An Introductory Guide for Programming, (2006 г.). http://transition.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/conflict/publications/docs/cmm_women_and_conflict_toolkit_december_2006.pdf

Представники обох статей мають досвід життя в умовах конфлікту, який вони здатні привнести в процес мирних переговорів, причому і ті, й інші також здатні уповільнити прогрес, зайнявши безкомпромісну позицію на переговорах. Їм є що сказати з усіх аспектів конфлікту / мирного процесу, причому не тільки по «чоловічим проблемам» або «жіночим проблемам» в їх вузькому розумінні.

Нейтральних з гендерної точки зору проблем не існує. На ряду з класової, етнічної та расової приналежністю, гендерна приналежність визначає формування взаємодіючих соціальних груп і призводить до виникнення структурного нерівності.

В силу цього фахівці з посередництва не можуть просто абстрагуватися від гендерної специфіки. Навіть якщо посередник вважає за краще обійти гендерну проблематику, таке рішення з великою часткою ймовірності конкретно позначиться на житті людей, закріплюючи нерівність за гендерною ознакою або формуючи нові перекося за рахунок дискримінації, нерівності в доступі до ресурсів і ступеня контролю над ними.

Жінки, так само як і чоловіки, не є однорідною соціальною групою. Формує вплив на жінок надають різні інтереси, а також інші провідні до нерівності чинники, такі, як класова, національна і етнічна приналежність, вік, віросповідання або сексуальна орієнтація. Жінки дотримуються різних поглядів, і не можна очікувати, що вони будуть займати єдину позицію; тому вимоги, виявлені в ході контактів з тим чи іншим сегментом жіночої соціальної групи, не можна узагальнювати, поширюючи їх на інших жінок.

Дотримання вимог нормативної бази та політичних установок. Принципи гендерної рівності і розширення прав і можливостей жінок міцно ґрунтуються на міжнародному праві і повинні бути закладені у всіх законодавчих нормах, стратегіях і процедурах, прийнятих міжнародними, регіональними, національними та місцевими фігурантами¹⁰.

Широта. Забезпечення систематичного організаційно оформленого участі лідерів-жінок, експертів з гендерних питань і жіночих організацій сприяє виявленню гендерних аспектів змістовних проблем, що стоять на порядку денному переговорів, і тим самим дозволяє домогтися справжньої широти процесу врегулювання конфлікту або побудови світу.

Всеосяжність. Жінки виконують або примушують до виконання різних ролей під час криз, а також в ході і після конфліктів. Вони утворюють цивільне населення, стають жертвами насильства, в тому числі сексуального. Вони складають більшість біженців і внутрішньо переміщених осіб; вони входять до числа комбатантів і допомагають тим, хто бере участь в бойових діях. Вони очолюють сім'ї замість тих, що пішли або загинули чоловіків, стаючи основними годувальниками; вони відповідають за збереження здоров'я своїх дітей, отримання ними освіти і вносять

¹⁰ http://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2013/05/ Supporting-Women-in-Negotiations_FINAL.pdf

внесок у соціальну реінтеграцію демобілізованих бійців, головним чином чоловіків.

Підвищення представленості жінок і облік їх потреб, складнощів, потенціалу, пріоритетів і інтересів в зусиллях з побудови світу і посередницьких зусиллях забезпечує більшу всеосяжність заходів реагування, підвищуючи ймовірність забезпечення стабільності і надійного світу.

Віддача. Впровадження гендерного підходу дозволяє сформувати надійні умови для розширення спектра посередницьких навичок і якостей за рахунок залучення і жінок, і чоловіків в процес врегулювання конфліктів і може підвищувати віддачу від процесу посередництва в цілому.

Ефективність. Виявлення поглядів і чоловіків, і жінок щодо впливу кризи або конфлікту дозволяє сформувати більш збалансовану картину стану справ і може підвищувати ефективність процесу посередництва в частині досягнення поставлених перед ним цілей.

Економічність. Планування процесу посередництва, спочатку враховує гендерні фактори, дозволяє підвищити його економічність в порівнянні з покроковим підходом, який має на увазі підключення гендерної проблематики за допомогою разових заходів або фінансуються із зовнішніх джерел проектів на більш пізній стадії і тим самим дозволяє домогтися лише обмежених результатів.

Стабільність. Підвищенню стабільності мирного процесу може сприяти пошук в ході процесу посередництва шляхів подолання пов'язаної з конфліктом систематичної практики насильства, в тому числі сексуального, включаючи сексуальне насильство по відношенню до чоловіків і хлопчиків. Існує прямий зв'язок між жорстокістю конфлікту і насильством у відносинах між близькими / партнерами в постконфліктних умовах.

Стійкість. Чималий вплив на стійкість мирного процесу може надати залучення всіх верств населення до процесу посередництва і врегулювання конфлікту. Це пояснюється тим, що факт обговорення широкого кола проблем різними зацікавленими сторонами, які, не виключено, в іншому випадку були б позбавлені цієї можливості, здатний зіграти вирішальну роль у справі забезпечення стабільності та безпеки в постконфліктних умовах.

Оскільки в 50 з гаком відсотках випадків мирні угоди зазнають краху в перші п'ять років після їх підписання, слід повторно зайнятися вивченням підходів до проведення офіційних мирних переговорів за посередництва третіх сторін, з тим щоб підвищити їх віддачу і стійкість. З усією очевидністю представляється, що стратегія виключення жінок з процесів посередництва і прийняття рішень не дає шансів на успіх.

Розділ 3: ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА МЕДІАЦІЮ

Я зазначає в своїй статті Світлана Хєда, голова центру медіації в Україні: описане положення речей, є результатом гендерно стереотипізованого виховання: хлопчики з дитинства змушені набувати навички саме в конкуренції, і не мають жодної підтримки, в процесі розвитку навичок емпатії або співчуття та виразу емоцій, бо все це включене в національне українське розуміння «мужності». Тож в фаховому дорослому житті медіаторів така культура «мужності» призводить до негативного очікування у клієнтів, які розуміються на тонкощах процесів медіації, що чоловік не може бути достатньо дипломатичним, викликати необхідну ступінь довіри і перетворить будь-який процес примирення на конкурентні перегони. Нажаль і самі чоловіки в Україні, через власну самодискримінація, рідше йдуть в медіацію, як професію. Тож це одна з причин чому наразі ми маємо більшість саме жінок-медіаторок в Україні, особливо в сімейній та трудовій медіації.¹¹

В той же час традицій не українське уявлення «жіночності» призводить до іншої форми гендерно обумовлених проблем. Жінки в Україні в цілому до сих пір відвойовують право сприйматися в діяльності перш за все професіоналами і професіоналами самостійними, а не підлеглими шефа-чоловіка. А в послугі, яка тільки з'являється на ринку України, жінки стикаються з подвійними проблемами – переконати, що медіація та посередництво, це вагомий конкурент судам та перемовинам, а ще й доказати, що жінка в цій справі може бути дійсно корисним фахівцем.

Галина Єрьоменко у своєму блозі на Forbes Woman навела наступний приклад: «якось мені довелося обговорювати свою участь в якості медіатора в складних перемовинах між чотирма чоловіками. Мій давній знайомий, який звернувся до мене за порадою і допомогою, дізнавшись про майбутні перемовини, натякнув, що мені варто було б залучити в помічники чоловіка, щоб його присутність підвищило мій статус посередника в очах інших учасників перемовин. Добре це чи погано? Ніяк. Просто так є. Немає сенсу ображатися на час, в якому ми живемо. Мотиви мого знайомого були абсолютно розумні, і я прислухалася до його рекомендації. Угода поки не завершена, права я опинилася чи ні - судити рано. Змінити ми можемо більше, ніж нам здається, так як зазвичай перед переговорами люди наділяють супер силою другу сторону і знецінюють свою».¹²

Порушення принципу нейтральності, одна з найбільших гендернообумовлених проблем від юриста-медіатора, що працює в Києві, Вадима Лавренюка в рамках його інтерв'ю УНІАНу: «існує ймовірність втрати нейтральності медіатором на основі підсвідомої гендерної солідарності. Наприклад в сімейній медіації, жінка-медіатор при розгляді сімейної суперечки може відчути, що її «тяг не» стати на бік

¹¹ https://sk.ua/wp-content/uploads/sk_files/cd_jul13_cd5564r9261_0.pdf

¹² <http://forbes.ua/woman/1349474-zhenshchiny-v-peregovorah>

жінки. Або чоловіка-медіатора – на бік чоловіка. Для нейтралізації цього фактору можна звичайно вийти з медіації, але також можна залучити іншого медіатора. Наприклад, в тій самій сімейній суперечці добре, поширена практика два медіатори – чоловік та жінка. Зберігається гендерна рівність, не виникає питань, що медіатор може підтримати одну зі сторін. В бізнес-медіації так само. Якщо, наприклад, суперечка між українською та польською компанією, то до процесу можна долучити медіатора з України та Польщі».¹³

Особливо велика вірогідність втрати принципу нейтральності через гендернообумовлені фактори може виникнути у випадку коли в рамках спору однією зі сторін було допущений будь-який рівень гендернообумовленого насилля (емоційного, фінансового, психологічного або фізичного), а медіатор має багаторічний досвід боротьби з такими соціальними явищами. Таким прикладом можна назвати процес розбору ситуації, яка склалась між поліцією та представниками правих організацій під час Маршу Рівності KyivPride 2018, коли процесом медитаційного спілкування спочатку взявся керував представник нідерландського посольства в Києві, який в минулому був засновником ЛГБТІК організації. Відчувши, що він не може гарантувати нейтральне відношення до сторони правих організацій, він звернувся до організації озон (громадське спостереження за дотриманням прав на мир не зібрання), щоб вони включились в цей процес і забезпечили цю нейтральність.

Основні причини опору, що виділяють практики –медіатори в спорах, де є жіноча та чоловіча сторона (частіше за все, сімейні конфлікти), в більшості своїй мають гендерну обумовленість:

- Згода на медіацію буде означати прояв слабкості (втрата обличчя) – найчастіше проблема для чоловіків
- Сумніви щодо нейтральності медіатора - але н абазі відповідного гендеру, жінка –медіатор в підозрі у чоловіка, чоловік-медіатор, у жіночої сторони спору.
- Сумніви щодо можливості врегулювання спору за допомогою перемовин – частіше проблем для чоловіків, які через гендернообумовлене виховання не мають розвинутих навичок проговорювати емоційну частину подій.

Прояви опору, яких очікують від протилежної сторони і наводять, як аргумент, чому не має сенсу вступати медіацію також мають гендерну специфіку:

Від чоловіків очікують: Мовчання, замкнутість сторони або тиск и постійні запитання, в намаганні контролювати процес.

¹³ <https://www.unian.ua/society/10516125-yurist-mediator-vadim-lavrenyuk-vidminnist-peregovoriv-vid-mediaciji-v-tomu-shcho-na-peregovorah-prisutni-yuristi-advokati-a-v-procesi-mediaciji-zustrichayutsya-vzhe-vlasniki-biznesu.html>

Від жінок очікують: уникнення прямої відповіді, “забалакування” проблеми або сильні емоція будь-якого типу .

ВИСНОВКИ:

Суспільство нав'язує особі різні ролі, що стереотипно приписуються йому/їй соціумом на основі різних абстрактних понять наприклад таких, як «жіночність» та «мужність», перш за все за допомогою мови, яка є основним каналом одержання соціокультурної інформації. Залежно від того, як мова впливає на гендерні особливості, формується ставлення суспільства до соціальних ролей «чоловіків» та «жінок», і як результат — утворюються гендерні стереотипи (механізми, що забезпечують закріплення гендерних ролей від покоління до покоління). Враховуючи, що спілкування, особливо вербальне, є основним інструментом роботи медіаторів, посередників та інших фахівців, які займаються менеджментом конфліктних відносин, то ми можемо допустити, що саме ця фахова сфера особливо відчуває вплив гендерної стереотипізації, а відповідно і дискримінаційних практик по відношенню до медіаторів та медіаторок, перемовників та перемовниць, посередників та посередниць, та інших учасників та учасниць в конфлікті. Включаючи таке явище як самодискримінація та самоцензура.

Тож задача цієї роботи проаналізувати всі структурні аспекти діяльності медіаторів та посередників методом «гендерної лінзи». «гендерними лінзами» називають практику у будь-якому явищі, проекті, процесі, структурі побачити відмінності між ситуацією для жінок і чоловіків, дівчат та хлопчиків і визначитися, чи веде вона до нерівності. Цей метод найчастіше використовують в медійних практиках, проте наразі вважаю цей метод найоптимальніший для перевірки заявленої гіпотези¹⁴.

¹⁴ https://drive.google.com/file/d/1e_eNoRb0iYYvIeBhjVPBCigRefbjuxYu/view

ДЖЕРЕЛА:

1. Гингер Серж. Женский мозг – мужской мозг // Выступление на XI конгрессе европейской ассоциации психотерапии «психотерапия – идентичность и противоречия» : [электронный ресурс] / режим доступа: <http://woman.healthua.com/article/12.html>.
2. Мовлення чоловіків і жінок у соціолінгвістичному аспекті / О.Є.Клещова // лінгвістика: зб. Наук. Праць лну ім. Тараса Шевченка.– № 3 (24). – ч.2. – луганськ, 2011. – 232 с.
3. Семантика и прагматика невербального коммуникативного поведения: жесты, позы и знаковое телодвижения женщин и мужчин / Г.Е.Крейдлин // гендер: язык. Культура. Коммуникация: доклады II международной конференции 22–23 ноября 2001г. / моск. Гос. Лингвистич. Ун-т., лаб. Гендерных исслед. – м., 2002.
4. Интерпретация значения слова: гендерный контекст / М.Путрова // материалы II международной междисциплинарной научно-практической конференции «женщина. Образование. Демократия» 2009г. : [электронный ресурс]. – режим доступа: <http://envila.iatp.by>.
5. Современные стереотипы маскулинности и феминности у молодежи / Е.Л.Сакулина // социокультурный анализ гендерных отношений / ред. Е. Ярской-Смирновой. – саратов, 1998. – 208с.
6. О гендерной стереотипизации образа юриста / Т.И.Снегова // гендер: язык. Культура. Коммуникация / материалы iii международной конференции 27–28 ноября 2003г. – м.: мглу, 2003. – с. 102–103.
7. Антология гендерных исследований : сб. Пер. / Е.И.Гапова, А.Р.Усманова. – мн. : пропилеи, 2000. – 384 с.
8. Проблема описания гендерного коммуникативного поведения / И.А.Стернин // гендер: язык. Культура. Коммуникация / материалы III международной конференции 27–28 ноября 2003г. – м.: мглу, 2003. – с. 106–107.
9. Гендерный стереотип эмоциональности в речевом поведении субъекта/ Л.В.Шевелева// гендер: язык. Культура. Коммуникация / материалы III международной конференции 27–28 ноября 2003г. –м.: мглу, 2003. – с. 123–125.
10. 1 Олена Суслова Гендер. Конфлікт. Комунікації. 2015 р.
11. 1 Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерна психологія: Навч. посіб. –К.: Вид. центр «Академія», 2004. – С. 304
12. 1 https://drive.google.com/file/d/1e_eNoRb0iYYvleBhjVPBCigRefbjuxYu/view
13. 1 Исследование переговоров Huthwaite 2014: Коммуникация и встречное предложение
14. 1 <https://ideasea.ru/blog/detail.php?ID=319>
15. 1 Исследование переговоров Huthwaite 2014: Ясность и чувства в переговорах
16. 1 <https://www.ippnou.ru/print/002209/>

17. 1 https://sk.ua/wp-content/uploads/sk_files/cd_jul13_cd5564r9261_0.pdf

18. 1 <http://forbes.ua/woman/1349474-zhenshchiny-v-peregovorah>

19. 1 <https://www.unian.ua/society/10516125-yurist-mediator-vadim-lavrenyuk-vidminnist-peregovoriv-vid-mediaciji-v-tomu-shcho-na-peregovorah-prisutni-yuristi-advokati-a-v-procesi-mediaciji-zustrichayutsya-vzhe-vlasniki-biznesu.html>

20. 1 ОБСЕ, Развитие посредничества предполагающего учет гендерных факторов. Справочное руководство, 1 октября 2013, доступ по следующему адресу: <https://www.refworld.org.ru/docid/532057c44.html>

21. 1 ЮСАИД . Women and Conflict - An Introductory Guide for Programming, (2006 г). http://transition.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/conflict/publications/docs/cmm_women_and_conflict_toolkit_december_2006.pdf

22. 1 http://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2013/05/Supporting-Women-in-Negotiations_FINAL.pdf

23. 1 https://drive.google.com/file/d/1e_eNoRb0iYYvleBhjVPBCigRefbjuxYu/view