



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
26 November 2010

Russian
Original: English

Комиссия по положению женщин

Пятьдесят пятая сессия

22 февраля – 4 марта 2011 года

Пункт 3 а) предварительной повестки дня*

Последующая деятельность по итогам четвертой

Всемирной конференции по положению женщин

и двадцать третьей специальной сессии

Генеральной Ассамблеи под названием

"Женщины в 2000 году: равенство между

мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке":

достижение стратегических целей и деятельность

в важнейших проблемных областях

и дальнейшие меры и инициативы

Заявление, представленное Международным просветительским фондом "Любить детей" – неправительственной организацией, имеющей консультативный статус при Экономическом и Социальном Совете

Генеральный секретарь получил следующее заявление, которое распространяется в соответствии с пунктами 36 и 37 резолюции 1996/31 Экономического и Социального Совета.

* E/CN.6/2011/1.



Заявление

Подход ученых-практиков к проблеме "феминизации лидерства"

1. За последние 30 лет женщины добились значительного прогресса в признании их роли в качестве мировых лидеров. Это было достигнуто путем формирования альянсов в рамках Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов Организации Объединенных Наций, Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин и двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи (обзора Пекин +5), состоявшейся в 2000 году, а также путем пропаганды Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Фонд "Любить детей" хотел бы, опираясь на достигнутый прогресс, создать механизм межкультурной коммуникации для ликвидации гендерного разрыва на руководящих должностях, которые сегодня закрыты для женщин.

2. Фонд "Любить детей" занимается разработкой новой гендерной модели, в которой, в частности, применяется междисциплинарный подход, объединяющий такие вопросы, как права человека, культура, классическая теория лидерства, гендерное равенство, гендерная справедливость и навыки межкультурной коммуникации. Целью фонда является разработка рабочего инструмента гендерной оценки в качестве основы для развития навыков межкультурной коммуникации у женщин-руководителей. Этот механизм также будет служить инструментом оценки лидерских навыков, с помощью которого можно будет измерить уровень навыков межкультурной коммуникации у женщин. В XXI веке женщины должны решать глобальные проблемы, которые оказывают влияние на их страны. Хотя традиционно лидерство базировалось на созданной мужчинами теоретической основе, женщинам сегодня приходится приспосабливаться к ориентированной на мужчин политике принятия решений по таким вопросам, как гендерная справедливость, права человека, демократическое управление, поддержание мира, образование, здравоохранение, снабжение питьевой водой, гендерное равенство, а также учиться вести дискуссии в межкультурной среде, но, при этом, в основном с коллегами-мужчинами.

Обоснование женского лидерства

3. Фонд "Любить детей" исходит из того, что сбалансированная феминистская методология лидерства получит преимущества за счет межкультурного и междисциплинарного подхода, включающего эффективные методы подготовки женщин в области межкультурной коммуникации. Обучение женщин требует программы обучения навыкам руководства, включающей параллельный педагогический курс по проблемам женщин на руководящих позициях. Для формирования женщин-руководителей необходим новый метод обучения руководящим навыкам, который учитывал бы гендерные факторы. Культура имеет больший вес, чем гендерный аспект при измерении показателей работы руководителя. По мнению многих исследователей, поведение руководителя определяется его национальной культурой.

Теория и практика

4. Новые прогрессивные исследования в области лидерства наряду с новыми исследованиями в области трансформационной теории вносят изменения в теоретические постулаты, базирующиеся на эмпирических доказательствах связи культуры и гендерного аспекта. Какие выгоды от новейших научных исследований и практики мог бы получить механизм в интересах женщин, который бы объединял и

приспосабливал к себе знания и компетентность в вопросах межкультурной коммуникации?

5. В ходе прошедшей в 2007 году интернет-дискуссии о роли женщин в руководстве, которая была организована WomenWatch, основной акцент был сделан на трех темах. Первой темой стал статус женщин на руководящих должностях в мировом масштабе, вторая тема была посвящена факторам, влияющим на доступ женщин к связанным с принятием решений должностям в судебной системе и государственном и частном секторах, а третья тема – факторам, влияющим на такой доступ с позиций средств массовой информации, научных кругов, гражданского общества, профсоюзов и других профессиональных организаций. На основе имеющихся данных участники организованной WomenWatch дискуссии отметили те скромные результаты, которых добились женщины-руководители, и привели доказательства общемирового гендерного дисбаланса в руководящих позициях. Участники дискуссии согласились с тем, что ни одно государство пока не создало такой обстановки, где женщины имеют равные с мужчинами перспективы занятия руководящих позиций.

6. Существует прочная база для основных концептуальных принципов теории гендерного баланса в руководстве, которые могли бы включать и принципы совместного руководства. Гендерного равенства можно было бы достичь путем применения подхода, предусматривающего совместное руководство там, где это необходимо. В изданной в 2000 году работе Альвино Э.Фантини разъяснил важность "межкультурной коммуникативной компетенции" для развития умений и навыков, которые необходимы женщине для того, чтобы стать эффективным руководителем. По мнению Фантини, руководителям необходимо решать проблему растущего разнообразия групп людей, которые сегодня общаются и взаимодействуют на общемировом уровне. Компетенция в руководстве, по определению Фантини, выходит за рамки теории лидерства.

7. Предлагаемый Фондом "Любить детей" механизм межкультурной коммуникации базируется на семи сформулированных Фантини принципах "межкультурной коммуникативной компетенции": особенности поведения, пять измерений осведомленности, воззрения, навыки, знания, владение иностранными языками и процесс развития обучения. Теория Фантини предоставила легко адаптируемый и формализованный учебный инструмент для информационного наполнения структуры механизма межкультурной коммуникации для женщин-руководителей, который описывается в данном документе.

Механизм межкультурной коммуникации для женщин-руководителей

8. Пейн, Фукуа и Канегами в ходе проведенного ими в 1997 году исследования изучили вопрос полезности одинаковой подготовки к руководящей работе для мужчин и женщин. Они исходили из допущения, что женщинам необходимы такие же коммуникативные навыки, как и мужчинам. Фонд "Любить детей" предполагает, что добиться успеха в этой области можно путем использования механизма межкультурной коммуникации для женщин.

Значение понятия социальных изменений

9. Социальные изменения в этом контексте, независимо от гендерных аспектов, предполагают способность эффективного донесения своих идей и решений до различных групп населения, участников и заинтересованных сторон различных процессов, несмотря на предубеждения и культурные стереотипы.

Возможность для социальных изменений

10. Женщины могут осуществлять социальные изменения независимо от того, играют ли они подчиненную или руководящую роль. В литературе отмечается, что теория лидерства в настоящее время рассматривает как прозападные, так и отличающиеся от западных воззрения и культурные позиции. В настоящее время существует необходимость в проведении исследования в целях формирования всеобъемлющей теории лидерства, которая давала бы женщинам больше возможностей становиться эффективными руководителями, путем синтеза теорий и идей лидерства.

11. Под возможностью для социальных изменений также понимается возможность развития навыков, талантов, получения нового опыта руководящей деятельности и гендерного равенства. Достижение социальных изменений с учетом гендерных факторов зависит от приобретения женщинами эффективных навыков межкультурной коммуникации.

Заключение

12. Инструмент самооценки в области межкультурной коммуникации предоставляет женщинам-руководителям возможность критического анализа своих сильных и слабых сторон. В изданной в 2005 году книге Дж.М. Бернса осознается потенциальная польза от объединения многих дисциплин для обеспечения руководителей XXI века полной информацией для принятия решений. Женщины-руководители прежде, чем выбирать для себя теорию лидерства, которой стоит следовать, должны быть способны оценить уровень своих коммуникативных навыков. Достижение гендерного равенства создает потребность в женщинах, которые могут эффективно излагать идеи, концепции и формулировать политические рекомендации в рамках любой культуры.

13. В изданной в 2009 году работе Аволио, Мхатре, Норман и Лестер предположили, что в формировании руководителей важную роль играет не только сходство, но и различия в гендерных особенностях поведения. Развитие качеств руководителя должно базироваться на разработанной Оливером Вайманом "модели конгруэнтности" для оптимальной интеграции гендерных аспектов, культуры, прав человека и классических исследований лидерства в единый гендерный подход к оценке навыков руководства у женщин.

14. Женщины-руководители должны поощрять ученых к проведению большего количества исследований механизмов межкультурной коммуникации, с тем чтобы интегрировать их в теорию лидерства, применимую к широкому спектру ситуаций, включая местные общины в развивающихся странах. Исследования должны узко концентрироваться на конкретных барьерах на пути к гендерному равенству и изучать те факторы, которые способствуют гендерному балансу или нарушают его.

Рекомендация

15. Необходимо разработать инструмент самооценки для измерения компетенции, знаний и навыков женщин в области межкультурной коммуникации.
