

ГЕНДЕР, СЕМЬЯ, СЕКСУАЛЬНОСТЬ. ПРОДОЛЖАЯ И. С. КОНА

DOI: 10.14515/monitoring.2019.6.21

Правильная ссылка на статью:

Чеманкова Е. Д. Создание гендера женщинами-полицейскими // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 6. С. 437—451. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.21>.

For citation:

Chemankova E. D. (2019) "Doing gender" by female police officers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 437—451. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.21>.



Е. Д. Чеманкова

СОЗДАНИЕ ГЕНДЕРА ЖЕНЩИНАМИ-ПОЛИЦЕЙСКИМИ

СОЗДАНИЕ ГЕНДЕРА ЖЕНЩИНАМИ-ПОЛИЦЕЙСКИМИ

ЧЕМАНКОВА Екатерина Дмитриевна — студент бакалавриата Факультета социальных наук, Департамент государственного и муниципального управления, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

E-MAIL: edchemankova@edu.hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1879-3013>

“DOING GENDER” BY FEMALE POLICE OFFICERS

Ekaterina D. CHEMANKOVA¹ — Bachelor Student, Faculty of Social Sciences, Department of Public Administration
E-MAIL: edchemankova@edu.hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1879-3013>

¹ National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Аннотация. С статье исследуются практики «создания гендера» сотрудниками полиции Вологодской области. Полученные в данной работе данные базируются на интервью с 22 сотрудниками полиции Вологодской области, которые были собраны в феврале 2017 г. Целью исследования было

Abstract. The article explores the practice of “doing gender” by female police officers in the Vologda region. The study is based on the interviews with 22 female police officers working in the Vologda police; interviews were conducted in February 2017. The author examines whether the female police officers are involved in

выяснить, занимаются ли «созданием гендера» женщины-полицейские и какие возможные практики «создания гендера» существуют в полиции Вологодской области. Показывается, что женщины в российской полиции занимаются «созданием гендера» путем воспроизводства «типично женского» или «типично мужского» поведения, считая справедливым разделение труда в полиции на «мужской» и «женский», признавая более ценными ряд «мужских» и «женских» качеств, принимая помощь мужчин-коллег.

gender construction, and what practices they use for that. Findings show that the female police officers are “doing gender” by reproducing typically male or typically female behavior patterns; they consider it fair to divide the labor between men and women, regard certain female and male traits important and accept the help of male police officers.

Ключевые слова: женщины в полиции, создание гендера, этос профессии

Keywords: women in police, gender construction, ethos of a profession

Введение

Работа в полиции является одной из сфер деятельности, которую принято относить к «мужским». В данном случае под «мужской» сферой деятельности мы понимаем не только численное преобладание мужчин в профессии, но и необходимость «создания гендера» в рамках данного вида занятости. Так, в силу существующих гендерных стереотипов женщина зачастую кажется неподходящей кандидатурой на роль полноценного полицейского [Wexler, 1985; Martin, 1996; Brown, 1998; Rabe-Nemp, 2009; Atkinson, 2017]. Несмотря на то, что в последние годы число женщин в полиции существенно возросло, что привело к снижению влияния гендерных стереотипов, в российском контексте полиция пока остается скорее «мужской» работой [Коротких, 2017].

Женщины-полицейские вынуждены выбирать между женственностью и профессиональным признанием, «создавать гендер» в полиции. Под гендером мы понимаем социальный конструкт, который определяет наше поведение в обществе. «Создавая гендер», человек в процессе общения воплощает свои представления о мужественности и женственности (в поведении, внешности), проводит различия между «мужским» и «женским» [Здравомыслова, Темкина, 1998]. Женщины-полицейские могут создавать «женский» или «мужской» гендер. «Женский» гендер в полиции помогает сотрудницам снизить стресс от службы на «мужской» работе, но это снижает шансы на признание их профессионализма. При воспроизводстве «мужской» модели поведения повышаются шансы на признание женщины-полицейского как профессионала. Однако в данном случае сотрудница едва ли будет восприниматься как «женщина», что будет создавать проблемы при взаимодействии с коллективом и населением [Garcia, 2003].

Необходимость находить баланс между социальными ролями женщины и полицейского служит причиной стресса на работе, что впоследствии негативно ска-

зывается на здоровье сотрудниц. Согласно исследованиям, источники стресса женщин-полицейских отчасти отличны от источников стресса мужчин-полицейских [Morash, Haarr, 1995; Chitra, Karunanidhi, 2013; Violanti et al., 2016]. Хотя стресс может быть вызван различными причинами, необходимость «создания гендера» также играет свою роль [Thompson, Kirk, Brown, 2006]. Чтобы быть признанной профессиональным сотрудником, женщине-полицейскому нужно воспроизводить «мужской» гендер, а чтобы уменьшить уровень стресса — «женский» [Wexler, 1985; Garcia, 2003]. В зависимости от выбранной «стратегии» получается, что сотрудница не воспринимается либо как профессионал, либо как женщина [Moore, 1999].

В последние годы существенно увеличилось число женщин в полиции, но их статус в данной организации остается скорее нестабильным. Несмотря на то, что первоначально «создание [мужского] гендера» помогло сотрудницам стать «своими» в полиции, в настоящее время данная практика скорее служит препятствием, являясь причиной стресса и ограничивая женщин-полицейских в рамках определенных подразделений, не пропуская их в другие [Garcia, 2003; Rabe-Hemp, 2009]. Как правило, женщины сосредоточены на «помогающих» должностях (в юридических отделах, на кадровой службе) или же работают в более «женских» сферах, связанных с аналитикой, работой с гражданами (дознание, следствие, работа участковыми, взаимодействие с несовершеннолетними), в которых так называемые женские качества ценятся более высоко [Исупова, 2019]. Ученые не всегда связывают «разделение труда» в полиции с влиянием гендера [Martin, 1980; McCarthy, 2013], но в рамках данных исследований деятельность полиции претерпела существенные изменения в сторону применения более мягких подходов при выполнении большинства рабочих обязанностей, что пока не соответствует положению полиции Российской Федерации в системе силовых ведомств.

Цель данной работы заключается в определении практик «создания гендера» сотрудницами полиции Вологодской области. Создают ли гендер сотрудницы российской полиции? Если да, то каким образом? Стоит обозначить, что гендер каждого человека по-своему уникален и может сочетать в себе как «мужские», так и «женские» черты. Например, женщина может одеваться очень женственно, но при этом часто применять физическую силу [Morash, Haarr, 2012]. Однако в данной работе речь идет скорее не о конкретных качествах одного человека, а о тех стратегиях поведения или ролях, которые помогают женщинам в полиции эффективно осуществлять свою деятельность и успешно адаптироваться к системе. Показывается, что женщины в российской полиции занимаются «созданием гендера» путем воспроизводства «типично женского» или «типично мужского» поведения, признавая справедливость разделения труда в полиции на «мужской» и «женский», путем признания более ценными ряда «мужских» и «женских» качеств, принимая помощь мужчин-коллег. Полученные в данной работе выводы базировались на анализе интервью с 22 сотрудницами полиции Вологодской области, которые были собраны в феврале 2017 года. в г. Вологда и г. Вытегра¹. Всего

¹ Сбор данных осуществлялся О. Г. Исуповой и А. В. Беляниным в рамках проекта фонда Хамовники «Участковый уполномоченный полиции в системе взаимоотношений с местным сообществом: анализ ролевых моделей» (2016), а также в ходе работы (№ 18-05-0049) в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2018—2019 гг. в рамках государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации «5-100».

было проведено две фокус-группы (по восемь участниц в каждой) в г. Вологда, два групповых интервью (по два и три участника) и одно индивидуальное интервью в г. Вытегра. Полученные данные проанализированы методом качественного контент-анализа.

Женщины в полиции России

Немного поговорим об истории появления женщин в полиции России, чтобы понять их первоначальную роль в данной силовой структуре. Согласно некоторым источникам, в полиции женщины работали еще в дореволюционной России, хотя их численность была крайне мала и они проходили службу на местном уровне [Гарбуз, 2009]. Впервые женщин было разрешено официально принимать на службу в полицию в Российской Империи в 1916 г. Но женщины не допускались до ряда должностей, им не разрешалось работать с секретными документами [Гаврилина, 2017]. Вовлечение женщин в полицию было вызвано кадровым дефицитом, обусловленным Первой мировой войной и падением престижа государственной службы. Как и во многих европейских странах, вначале женщины скорее принимались на службу в полицию не в качестве полноценных сотрудников, а для оказания поддержки сотрудникам-мужчинам, работы с несовершеннолетними, досмотра женщин, снижения уровня физической агрессии со стороны сотрудников полиции, для ориентации на применение более мягких подходов в деятельности полицейского [Гаврилина, 2017; Martin, 1996; Garcia, 2003].

Ограничения для женщин при работе в правоохранительных органах были сняты после Октябрьской революции. Однако, несмотря на отсутствие формальных ограничений по половому признаку при приеме на службу в советскую милицию, женщина в правоохранительных органах оставалась достаточно редким явлением². С другой стороны, Великая отечественная война способствовала росту числа женщин-сотрудниц милиции. Так, в органах милиции Москвы число женщин за годы войны возросло со 138 человек до 4 тысяч [Герман, Герман, 2009]. Однако наиболее существенный рост числа женщин в полиции произошел в конце 1990-х — начале 2000-х, когда заработная плата в полиции и престиж службы в ней стали стремительно падать. Мужчины, подходящие по требованиям, уже не соглашались работать на предлагавшихся условиях. Чтобы восполнить возникший дефицит кадров, в полиции начали активнее принимать на службу женщин. Например, в Вологодской области до 1990-х годов число женщин было невелико, но уже после данного периода наблюдался рост численности сотрудниц [Исупова, 2019].

На данный момент в некоторых подразделениях полиции доля женщин уже существенно больше доли мужчин. В подразделениях дознания и подразделениях по делам несовершеннолетних доля женщин составляет около 70%, в следственных подразделениях и отделах кадров женщин-сотрудников около 50% [Кузнецова, 2016]. Как бы то ни было, С. Мартин [Martin, 1996] замечает, что увеличение численности женщин в полиции недостаточно для преодоления барьеров, препятствующих полноценному включению женщин в работу этой сферы. Пока вну-

² Исторические аспекты приема женщин на службу в полицию // Женщины в полиции. URL: <http://policewoman.ru/index/istorija/0-4> (дата обращения: 15.12.2019).

триорганизационные установки поддерживают культуру гендерного неравенства, женщины будут сталкиваться с ограничениями, выбирая профессию полицейского. Идея С. Мартин [ibid.] и по сей день актуальна. Как отмечают в своем исследовании Дж. Браун и М. Сильвестри [Brown, Silvestri, 2019], даже с ростом доли женщин в полиции говорить о феминизации полиции пока не представляется возможным, так как рост числа женщин в полиции произошел за счет снижения доли мужчин в полиции, а не за счет трансформации внутриорганизационной культуры, которая осталась практически неизменной.

Как уже отмечалось, полиция остается преимущественно «мужской» сферой занятости. В качестве критериев, свидетельствующих о маскулинном этосе профессии, можно выделить три фактора: численность мужской части коллектива, характер деятельности при выполнении большинства рабочих обязанностей, типа профессионально важных качеств [Moore, 1999]. Так, в настоящее время около 70%-80% кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации составляют мужчины [Кузнецова, 2016]. В Вологодской области доля женщин-полицейских в 2016 г. составляла 25% [Исупова, 2019]. Деятельность полиции отчасти связана с риском, применением силы, носит оперативный характер, зачастую сопровождается высокими нагрузками. Работа в полиции требует от человека стрессоустойчивости, дисциплинированности, решительности и ответственности. То есть тех качеств характера, которые обычно принято относить к «мужским» чертам. В российском обществе также отмечаются следующие барьеры для женщин-полицейских: традиционные представления о «мужском» характере работы в полиции, ожидание маскулинизации женщины в полиции, ожидание отсутствия баланса между семьей и работой у сотрудницы правоохранительных органов, стереотип о недостаточной физической силе женщин для работы в полиции [Коротких, 2017]. В то же время, например, в Великобритании в последние годы акцент в полиции делается на более мягкие подходы в деятельности по обеспечению общественного порядка, что приводит к повышению ценности применения более «женских» подходов в полиции, тем самым благотворно сказываясь на положении женщин в полиции [McCarthy, 2013; Brown, Silvestri, 2019]. Таким образом, мы вполне можем причислить российскую полицию к традиционно «мужским» сферам занятости, несмотря на постепенный рост числа женщин в данной структуре.

«Создание гендера» в полиции

В данной работе мы будем опираться на теорию социального конструирования гендера, которая предполагает, что гендер — это социально достигаемый статус [Здравомыслова, Темкина, 1998]. В отличие от пола, являющегося совокупностью биологических признаков, гендер представляет собой социальный конструкт, проявляющийся при межличностном взаимодействии [Уэст, Зиммерман, 1997]. Выделяют несколько практик «создания гендера». Во-первых, человек может следовать традиционным гендерным представлениям, воспроизводя «мужской» или «женский» гендер в соответствии со своим биологическим полом. Наряду с этим существует возможность «создавать гендер», отличный от половой принадлежности человека. «Создание гендера» означает разделение «мужского» и «женского» на две различные категории, которые не определяются природными

различиями, а искусственно создаются в ходе межличностного взаимодействия [Здравомыслова, Темкина, 1998].

Выбор той или иной модели «создания гендера» будет во многом зависеть от сферы деятельности человека, характера его работы [Ridgeway, Correll, 2004]. Так как полиция представляет собой «мужскую» сферу занятости с маскулинной внутриорганизационной культурой, а работа зачастую требует проявления «мужских» черт характера, у женщин-полицейских есть стимулы «создавать гендер», не соответствующий их биологическому полу. Это может не иметь практически никакого отношения к их личной гендерной идентичности. В данном случае в полиции наблюдается культура гегемонной (доминирующей) маскулинности, в рамках которой больше поощряются «мужские» черты характера, а «женские» рассматриваются как второстепенные, «полезные» только во вспомогательной деятельности. Сохранению культуры гегемонной маскулинности способствует разделение труда в полиции, когда женщины в основном выполняют административную и аналитическую работу, занимаются взаимодействием с гражданами, то есть выполняют более «женскую» работу. При этом не менее важно принятие сотрудницами такой сегрегации, их убежденность в справедливости такого разделения [Rabe-Nemp, 2009]. Таким образом, женщины в полиции могут ощущать, что часть их идентичности не принимается окружением, что вынуждает либо вести себя более маскулинно, либо формировать «общепринятые» различия в стилях деятельности сотрудников и сотрудниц полиции [Wexler, 1985]. Иногда модель мужского этоса профессии полицейского подвергается критике, так как в XXI веке женщины в полиции задействованы на должностях самых разных категорий [Silvestri, 2017], что отвергает стереотип о недостаточной физической силе как барьере для женщин внутри полиции. Однако, как отмечалось выше, в России стереотип о недостаточной физической силе женщин-полицейских продолжает существовать [Кузнецова, 2016].

С. Мартин [Martin, 1980] выделяет два типа женщин в полиции, исходя из модели «создания» ими гендера: женщины-полицейские и женщины-полицейские. В первом случае сотрудницы остаются в первую очередь женщинами, они используют более мягкие подходы в своей деятельности, принимают помощь мужчин-коллег, соглашаются с текущим разделением труда в полиции. Во втором случае ситуация обратная: женщины-полицейские не готовы принимать помощь со стороны мужчин-полицейских, проявляют больше маскулинных черт характера, рассчитывая на признание своего профессионализма. Однако сложности для сотрудниц возникают в любом случае. Если при воспроизводстве «женской» модели поведения женщины-полицейские могут быть оценены как недостаточно компетентные сотрудники, то при воспроизводстве «мужской» модели поведения они могут столкнуться с проблемой взаимодействия с коллегами и с гражданами вследствие нарушения ими гендерно соответствующей их полу (с общепринятой точки зрения) модели поведения [Garcia, 2003].

Создание «мужского» гендера не всегда кажется сотрудницам выигрышной стратегией, если они хотят добиться признания в качестве профессионалов. В исследовании М. Мораш и Р. Хаара [Morash, Haarr, 2012] большинство женщин-полицейских проводили границу между деятельностью сотрудников и сотрудниц

полиции. Как правило, женщины занимались «созданием гендера», соответствующего их биологическому полу, так как не видели различий в эффективности работы сотрудников полиции разных полов. Отмечалось, что «женские» качества характера и подходы в некоторых ситуациях намного уместнее, чем «мужские». Согласно исследованию [Terpstra, Schaap, 2013], женщины-полицейские не считают, что полицейская работа является сугубо мужской прерогативой. С другой стороны, в исследовании [Rabe-Нерп, 2009] женщины оценивали себя как более компетентных при работе в типично «женских» сферах деятельности (работа с гражданами, несовершеннолетними), где можно проявить больше «женских» черт характера (общительность, заботливость, умение применять «материнский» авторитет, и т. д.). Кроме того, сохранение «женственности» само по себе может быть важным для женщин в полиции [Исупова, 2019].

Также исследователи иногда выделяют варианты создания «смешанного» гендера, объединяющего «мужские» и «женские» черты характера, или же отказа от создания гендера. В первом случае сотрудницы полиции объединяют «мужские» качества с «женскими» таким образом, что «мужские» черты дополняют «женские», но противоречат традиционным представлениям о «женском» поведении [Moore, 1999]. Воспроизводя данный вид поведения, женщины-полицейские включаются в мужские неформальные группы, испытывают минимальный уровень стресса на работе, однако зачастую мужчины-полицейские воспринимают их только в качестве младших коллег. Во втором случае женщины пытаются быть профессионалами, стремятся максимально повысить эффективность своей деятельности, при этом не занимаясь «созданием гендера». В попытке получить уважение и признание коллег при воспроизводстве последней модели поведения женщины испытывают максимальный уровень стресса [Wexler, 1985; Moore, 1999]. С. Мартин [Martin, 1996] утверждает, что «смешанная» стратегия «создания гендера» является одной из наиболее популярных, так как позволяет эффективно пользоваться «женскими» качествами, при этом в случае необходимости проявляя «мужские» черты характера. Хотя именно отказ от создания гендера может способствовать равному призванию мужчин и женщин в полиции [Wexler, 1985].

Затронем вопрос гендерной идентичности женщин-полицейских, от которой также зависит выбор модели «создания гендера». Под гендерной идентичностью мы понимаем внутреннее ощущение человека касательно его принадлежности к определенному полу. Она вырабатывается у индивида в процессе социализации. С точки зрения С. В. Мелкова и А. В. Кудриной [Мелков, Кудрина, 2016], гендерная идентичность отражает все наши мысли, чувства, представления о себе в отношении нашей половой принадлежности. Важно обратить внимание на то, что гендерная идентичность характеризует человека именно с точки зрения его самопозиционирования. Гендерная идентичность изменчива, она может меняться в процессе жизни человека под воздействием различных социальных и культурных изменений, в процессе личностного развития [Словарь гендерных терминов, 2002]. Выбранная профессия и рабочая среда принадлежат к совокупности факторов, влияющих на гендерную идентичность.

Исходя из опыта предыдущих исследований, можно сделать вывод, что сотрудницы полиции в целом выше оценивают свою профессиональную идентичность, чем

гендерную. В работе [Chan, Doran, Marel, 2010] был получен следующий результат: на начальных позициях женщины-полицейские более сфокусированы на построении своей профессиональной идентичности, и только после прохождения определенного этапа они начинают больше внимания уделять определению своей гендерной идентичности. Тем не менее среди женщин-полицейских преобладает феминная гендерная идентичность. Женская модель поведения не подавляется, несмотря на сложности воспроизводства ее в организации, где преобладает маскулинный этос. Это оказалось характерным для всех сотрудниц, вне зависимости от сферы деятельности [Moore, 1999; Ridgeway, 2007; Morash, Haarr, 2012].

Описание исследования

В феврале 2017 г. методом фокус-групп и методом полуструктурированных глубинных интервью по единому гайду были опрошены 22 сотрудницы полиции Вологодской области. Всего было проведено две фокус-группы в г. Вологда (по восемь человек в каждой) и три глубинных интервью в г. Вытегра (одно индивидуальное интервью и два интервью по два и три участника). Выборка формировалась методом «снежного кома», что было обусловлено ограниченным доступом к данной категории респонденток. Респондентки рекрутировались случайным образом среди слушательниц курсов повышения квалификации для сотрудников полиции в г. Вологда и среди всех сотрудниц в г. Вытегра. В центре повышения квалификации присутствовали полицейские из разных районов Вологодской области, что позволило сразу получить данные от сотрудниц нескольких районных отделов полиции. В Вытегре предпочтение отдавалось сотрудницам, занимающим наиболее «неженственные» позиции в полиции — начальница изолятора временного содержания, сотрудница патруля, участковая.

Возраст сотрудниц составлял от 23 до 57 лет. Благодаря включению в исследование информанток разных возрастных групп нам удалось получить более широкие представления о работе женщин в полиции. Высшее образование имели большинство информанток. Сотрудницы различались по семейному положению. В официальном браке состояли девять сотрудниц, десять имели детей, восемь не состояли в браке и не имели детей. Четыре сотрудницы работали в отделе по делам несовершеннолетних, в следственном отделе работали три сотрудницы, как и в центре профессиональной подготовки, в отделе по вопросам миграции, две были из отдела кадров, и две сотрудницы работали в отделе дознания, одна сотрудница работала в подразделении патрульно-постовой службы, одна была из подразделения Госавтоинспекции, одна служила в правовом отделе, одна работала в изоляторе временного содержания, и одна служила в отделе делопроизводства.

Данные были проанализированы методом качественного контент-анализа данных. После открытого кодирования текстов интервью по категориям, отражающим восприятие сотрудницами своей роли в полиции, их отношение к «мужским» и «женским» качествам (поведению) и личный опыт, данные были обобщены и проинтерпретированы.

Методологическим ограничением исследования выступало смещение выборки в сторону некоторых подразделений и отделов полиции, так как женщины-полицейские в Вологодской области преимущественно занимают кабинетные должности. Также мы принимаем во внимание, что данное исследование не может

носить абсолютный характер как в силу географической ограниченности, так и по причине немногочисленности выборки. Данные ограничения вызваны закрытостью полицейской структуры, временными и финансовыми возможностями исследования. Стоит отметить, что интервью проводились в рабочей обстановке, и это могло в определенной степени сказаться на полученных результатах.

Результаты исследования

В рамках исследования было выявлено, что некоторые женщины-полицейские в Вологодской области активно занимаются «созданием гендера», время от времени проявляя выраженное «мужское» или «женское» поведение:

«Ну, есть отдельные экземпляры [о женщинах-полицейских. — Авт.]. Но даже визуально, да? Кажется, что мужчины. Со спины, так уж точно» (21 год, Вологда).

«Да не знаю, я все время дурочкой прикинусь, что мне помощь нужна, вроде прокатывает» (30 лет, инспектор по делам несовершеннолетних, Вологда).

Однако большинство сотрудниц все же пытаются объединить практику «создания гендера» и работу полицейским, лишь в некоторых случаях прибегая к воспроизводству стереотипов о типичном «женском» поведении. Все интервьюируемые гендерно идентифицировали себя как женщин и, как правило, занимались созданием «женского» или «смешанного» гендера. Интересны иногда высказываемые негативные коннотации, связанные с восприятием излишней «женственности» как свойства не лучших сотрудников, как свойства, с которым лично в себе интервьюируемые предпочитают бороться:

«Женщины, они много капризничают, даже по службе. Я все-таки считаю, что женщина на службе, она должна быть выдержанной. Не должно быть этих капризов: “Я порвала колготку, подежурь за меня”. Я даже в рваных колготках дежурю, я ответственный человек, а все-таки есть такие... вот есть прямо такие вот женщины, извилистые» (25 лет, миграционная служба, Череповец).

С. Мартин [Martin, 1999] замечает, что, принимая помощь от коллег-мужчин, женщины-полицейские самостоятельно способствуют тому, что внутри полиции их не будут воспринимать как полноправных сотрудников. Однако в нашем исследовании многие женщины-полицейские говорили, что иногда прибегают к помощи коллег-мужчин, которая оказывается им как уступка «женской слабости», видимо, это адаптивная стратегия, одновременно частично облегчающая тяготы службы и связанная с поддержанием «женской» части гендера на рабочем месте:

«Не знаю, мне помогает [быть девушкой в полиции. — Авт.]. Ну, в принципе, не то что помогает, прям так. Но, не знаю, я обращаюсь, мне не отказывают. То есть, в принципе, понимаешь, что если ты обратишься к мужчине, то он, в принципе, пойдет тебе навстречу. Ну, то есть выйдешь, нужно тебе срочно доехать куда-нибудь, то есть подходишь, спрашиваешь, вот надо срочно. То есть, в принципе, какой-нибудь оперуполномоченный поедет с тобой, съездит. А если бы я была мужчиной и попросила бы подошла, то он сказал бы: “Что?”» (следственный отдел, Вологда).

В ходе интервью также была высказана мысль, что для мужчин-полицейских сотрудницы являются «сестренками». Согласно С. Мартин [Martin, 1996], женщин-полицейских зачастую воспринимают не как равных коллег, а либо как членов семьи, которых надо оберегать и защищать (матерей, сестер), либо в качестве

«соблазнительниц». Такая патерналистская модель отношений свидетельствует о том, что мужчины-полицейские проводят границу между сотрудниками и сотрудницами полиции, ограничивая женщин в рамках этих нескольких социальных ролей, которые наиболее часто приписываются женщинам в обществе.

Гендерные стереотипы о второстепенности женской роли сохраняются и в представлениях о самих себе среди женщин-полицейских. Женщина видится им более слабой, эмоциональной, заботливой, ей «меньше дано» по природе:

«Женщина, она все равно сама по себе слабая. Как бы оно ни было, она все равно женщина, она остается хранительницей очага, дома, и все (смех)» (35 лет, инспектор по делам несовершеннолетних, Вытегра).

«Я более склоняюсь, что женщине меньше дано в плане того, что вот мужчина занимает такие профессии сложные, опер... участковый, для меня это, наверное, самые напряженные такие моменты, соответственно, как-то развивается он... дается ему это развитие лучше» (25 лет, стажер, Вологда).

В результате в полиции отмечается достаточно сильная профессиональная гендерная сегрегация. Помимо распределения мужчин и женщин по подразделениям, даже во время осуществления «полевой» работы существует некое сложившееся разделение обязанностей между сотрудниками и сотрудницами одного и того же подразделения:

«Есть, допустим, участковые... девушки работают участковыми. Вот как раз прослеживается помощь мужчин. То есть если ты работаешь на опорном пункте где-то, ты, допустим, девушка, так вот эти мальчики, которые с тобой, так они все сделают. И они, в принципе, адекватные мальчики. Они всю работу сделают. А получается, всю бумажную работу — ты. Получается, на участковом пункте ты как бы тоже участковый, но при этом они как бы работают, а ты им помогаешь» (34 года, отдел дознания, Вологда).

Кроме того, полностью женского наряда в российской полиции, видимо, не существует. Если женщина-полицейский осуществляет патрульно-постовую службу, то ее напарник — обязательно мужчина. Сами сотрудницы это объясняют в первую очередь соображениями безопасности, ведь физическая сила редко оказывается преимуществом женщин перед мужчинами. Также женщины-полицейские истолковывают сложившуюся ситуацию необходимостью разделения труда в полиции для более эффективного осуществления деятельности. Однако с точки зрения Д. Чан, С. Доран и К. Марел [Chan, Doran, Marel, 2010], данные представления скорее отражают влияние стереотипа о «женском» месте в полиции, которое не предполагает вмешательства в работу по силовому обеспечению правопорядка, то есть «реальную полицейскую работу» [ibid.]. Тем самым женщины отчасти самостоятельно поддерживают в полиции культуру гегемонной маскулинности, сохраняя для себя необходимость «создания гендера», участвуя в этой работе [Rabe-Hemp, 2009]:

«Ну, не то чтобы применять приходилось... В небольшом количестве. В основном нагрузка идет по... Как говорится, по силовому обеспечению — это мужчины. Потому что, во-первых, мужчины более крепкие, более сильные, и, соответственно, их больше боятся. Ну, больше как, психологически» (заместитель начальника изолятора временного содержания, Вытегра).

С другой стороны, некоторые подразделения уже в крайней степени феминизированы, и мужчины не готовы там работать:

«Следователи почти все женщины. У нас тут только один мальчик. И то, сейчас решил — все. Он в следственный комитет ушел» (34 года, дознание, Вологда).

Несмотря на то, что использование физической силы в полиции признавалось скорее «мужской» обязанностью, сотрудницы говорили, что в случае необходимости они не менее эффективно смогут исполнить «силовое обеспечение» деятельности. Также «мужские» качества иногда могли быть оценены как препятствие для эффективного исполнения должностных обязанностей полицейских:

«Вот, есть, я же говорю, иногда проще договориться. Дать объяснения. С мужчинами... Как-то мешают они. Начинают они агрессивны. Вот Вы... [женщины. — Авт.] как-то все более мягко. Все рассказывают, дают объяснения» (32 года, подразделение патрульно-постовой службы, Вытегра).

«Мужики же, они меньше психологи, чем мы. То есть мы же уже видим это. То есть кто на что способен» (55 лет, преподаватель Центра профессиональной подготовки, ранее работала в следствии, Вологда).

Интересно отметить, что сами женщины-полицейские проводят черту между собой и другими женщинами. С их точки зрения, работа в полиции влияет на их поведение, придавая ему куда больше «мужских» черт, чем обычно бывает у «средней женщины»:

«Наверное, не такие [женщины вне полиции. — Авт.]. Потому что взгляд, вот даже когда общаешься с мужчинами... Вот, все равно, взгляд женщины-сотрудника, он отличается от женщины... обычной женщины. Там что-то такое теплое, нежное, а тут уже все равно какое-то... уже свой взгляд» (35 лет, инспектор по делам несовершеннолетних, Вытегра).

Выводы

Вологодская область является регионом Европейской части Российской Федерации, в котором отмечаются средний уровень криминогенности и средние показатели социально-экономического развития в России. Однако Вологодский кейс примечателен тем, что на протяжении некоторого периода в регионе отмечается сравнительно высокое количество женщин в полиции. Данное обстоятельство помогает судить о том, изменило ли включение женщин в полицию в длительной перспективе внутриорганизационную культуру. В настоящее же время доля женщин в полиции Вологодской области приблизительно равна доле женщин в полиции России в целом. С нашей точки зрения, результаты исследования полиции Вологодской области могут быть экстраполированы на северные и центральные регионы Европейской части России, в том числе из-за близости культурных традиций и особенностей развития.

Женщины-полицейские в Вологодской области разделяют существующие в обществе гендерные стереотипы и представления и «создают гендер» в полиции, признавая, с одной стороны, уникальный специфический вклад женщин в деятельность полиции, с другой — принимая помощь мужчин-коллег по многим направлениям деятельности. Сотрудницы предпочитают стратегию создания скорее «женского» или «смешанного» гендера, сохраняя свою женственность и сочетая ее с качествами, необходимыми для успешной работы полицейским [Moore, 1999]. Несмотря на то, что в нашем исследовании сотрудницы отрицали гендерную дискриминацию в полиции, говоря о преобладающей над гендерной профессиональной идентичности, фактически положение мужчин-сотрудников

отличается от статуса женщин-сотрудников. Женщины-полицейские воспринимаются скорее как «младшие коллеги», часто — как вспомогательный персонал (хотя бывают и исключения), которым не стыдно попросить о помощи. Принимая такую поддержку, женщины-полицейские ограничивают свои возможности в рамках полиции, лишь изредка допускаясь до «реальной полицейской работы». Более оперативная и опасная работа пока остается мужской сферой.

Многие сотрудницы выше оценивают стереотипно «мужские» качества, такие как физическая сила, объективность, решительность. Женщина представляется им более слабой физически, более эмоциональной, отчасти более инфантильной, но зато с более развитыми коммуникативными и эмоциональными навыками. Никто из информантов не отрицал, что женщины привносят в деятельность полиции уникальные черты, нехарактерные для стиля деятельности мужчин-полицейских. Ряд «женских» качеств (мягкость, готовность помочь, отзывчивость) в некоторых случаях были оценены более положительно, чем «мужские» свойства. С точки зрения женщин-полицейских, далеко не всегда агрессия и решительность помогают успешно выполнять свои должностные обязанности. Более эффективна способность договариваться, находить компромиссы. Полученные в данной работе выводы сопоставимы с результатами исследования К. Раби-Хемп [Rabe-Hemp, 2009], в котором сотрудницы считали себя более компетентными именно в «женских» сферах деятельности, связанных с работой с людьми. В то же время, в исследованиях Morash and Haarr [Morash, Haarr, 2012] и [Terpstra, Schaap, 2013] было показано, что женщины-полицейские могут и не признавать гендерные стереотипы, оценивая свою компетентность во всех сферах полицейской деятельности.

Исследованные нами сотрудницы полиции Вологодской области считают, что разделение труда на «мужской» и «женский» в полиции оправдано и позволяет повысить эффективность служебной деятельности, обеспечить необходимую безопасность. С другой стороны, женщины-полицейские занимаются в большей степени работой, которая считается в полиции второстепенной и менее престижной. «Силовое обеспечение» остается преимущественно «мужской» сферой деятельности, а женщины обеспечивают помощь в работе с бумагами и сосредотачивают свое внимание на работе с гражданами, социально-незащищенными слоями населения. Признавая данное разделение и соглашаясь с ним, женщины-полицейские способствуют сохранению в полиции культуры гегемонной (доминирующей) маскулинности, при которой все «женское» представляется менее ценным и возникает необходимость продолжать заниматься «созданием гендера», завоевывая уважение коллег-мужчин [Martin, 1996; Rabe-Hemp, 2009].

Однако нами было также отмечено, что некоторые подразделения в полиции Вологодской области отчасти феминизированы, и уже мужчины-сотрудники в них сталкиваются с проблемами взаимодействия. Кроме того, сотрудницы полиции Вологодской области отмечали, что в случае необходимости женщины не менее эффективно будут применять физическую силу, чем их коллеги-мужчины, что согласуется с результатами исследования [Terpstra, Schaap, 2013]. Данные замечания свидетельствуют, что в российской полиции культура гегемонной маскулинности начинает претерпевать изменения, связанные с увеличением доли женщин в полиции в рамках увеличивающегося количества отделов и должностей. В качестве

дальнейшего развития темы представляется интересным изучить практики «создания гендера» в полиции в других регионах России с целью установить возможные различия в разных административно-территориальных единицах.

Список литературы (References)

Гаврилина П. П. Психологические особенности женщин-сотрудников органов внутренних дел // Проблемы теории и практики современной психологии. Иркутск : Издательство ИГУ, 2017. С. 417—420.

Gavrilina P. P. (2017) Psychological Features of Women Employees of Domestic Affairs Organizations. In: *Problems of Theory and Practice in Contemporary Psychology*. Irkutsk: Irkutsk State University Publishing House. P. 417—420. (In Russ.).

Гарбуз Г. В. Женщины на государственной службе в России в начале XX в. // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. 2009. № 2 (10). С. 22—28.

Garbuz G. V. (2009) Women in the Civil Service in Russia at the Beginning of the 20th Century. *University Proceedings. Volga Region. Humanities*. No. 2 (10). P. 22—28. (In Russ.).

Герман Р. Б., Герман Р. С. Подготовка кадров для российской милиции в годы Великой Отечественной войны (историко-правовой аспект) // Вестник КРУ МВД России. 2009. № 4. С. 11—14.

German R. B., German R. S. (2009) Preparing the Personnel (Frames) for Russian Militia at Years of the Great Domestic War (Historian-Legal Aspect). *Bulletin of Krasnodar University of Russian MIA*. No. 4. P. 11—14. (In Russ.).

Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. Социальное конструирование гендера // Социологический журнал. 1998. Т. 3. № 4. С. 171—182.

Zdravomyslova E. A., Temkina A. A. (1998) Social Construction of Gender. *Sociological Journal*. Vol. 3. No. 4. P. 171—182. (In Russ.).

Исупова О. Г. Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. P. 103—121. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07>.

Isupova O. G. (2019) Work-life Balance among Police Women in Vologda Oblast. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 103—121. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07>. (In Russ.).

Коротких В. Н. Отражение гендерных стереотипов о женщинах-полицейских в современном российском социальном пространстве // Общество и право. 2017. № 3. С. 222—227.

Korotkikh V. N. (2017) Reflection of Gender Stereotypes about Female Police Officers in the Modern Russian Social Space. *Society and Law*. No. 3 (61). P. 222—227. (In Russ.).

Кузнецова О. В. Гендерные особенности правосознания у сотрудников органов внутренних дел // Психология и право. 2016. Т. 6. № 2. С. 142—151. <http://dx.doi.org/10.17759/psylaw.2016060211>.

Kuznetsova O. V. (2016) Gender Characteristics of Legal Conscience in Internal Affairs Agencies Staff. *Psychology and Law*. Vol. 6. No. 2. P. 142—151. <http://dx.doi.org/10.17759/psylaw.2016060211>. (In Russ.).

Мелков С. В., Кудрина А. В. Представления о гендере и гендерной идентичности в современном психоанализе // Развитие личности. 2016. № 3. С. 165—186.

Melkov S. V., Kudrina A. V. (2016) Notions about Gender and Gender Identity in Modern Psychoanalysis. *Development of Personality*. No. 3. P. 165—186. (In Russ.).

Словарь гендерных терминов / под ред. А. А. Денисовой. М. : Информация — XXI век, 2002.

Denisova A. A. (ed.) (2002) A Dictionary of Terms in Gender Research. Moscow: Information — XXI Century. (In Russ.).

Уэст К., Зиммерман Д. Создание гендера // Гендерные тетради. Вып. 1. СПб. : Санкт-Петербургский филиал Института социологии РАН, 1997. С. 94—125.

West C., Zimmerman D. (1987) Doing Gender. *Gender & Society*. Vol. 1. No. 2. P. 94—125. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>.

Atkinson C. (2017) Patriarchy, Gender, Infantilisation: A Cultural Account of Police Intelligence Work in Scotland. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*. Vol. 50. No. 2. P. 234—251. <https://doi.org/10.1177/0004865815626964>.

Brown J., Silvestri M. (2019) A Police Service in Transformation: Implications for Women Police Officers. *Police Practice and Research*. <https://doi.org/10.1080/15614263.2019.1611206>.

Brown J. M. (1998) Aspects of Discriminatory Treatment of Women Police Officers Serving in Forces in England and Wales. *The British Journal of Criminology*. Vol. 38. No. 2. P. 265—282. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjc.a014235>.

Chan J., Doran S., Marel C. (2010) Doing and Undoing Gender in Policing. *Theoretical Criminology*. Vol. 14. No. 4. P. 425—446. <https://doi.org/10.1177%2F1362480610376408>.

Chitra T., Karunanidhi S. (2013) Influence of Occupational Stress, Resilience, and Job Satisfaction on Psychological Well-Being of Policewomen. *Indian Journal of Health and Wellbeing*. Vol. 4. No. 4. P. 724—730.

Garcia V. (2003) “Difference” in the Police Department: Women, Policing, and “Doing Gender”. *Journal of Contemporary Criminal Justice*. Vol. 19. No. 3. P. 330—344. <https://doi.org/10.1177/1043986203254530>.

Martin S. E. (1980) *Breaking and Entering: Police Women on Patrol*. Berkeley, CA: University of California Press.

Martin S. E. (1996) Doing Gender, Doing Police Work: An Examination of the Barriers to the Integration of Women Officers. Paper presented at the Australian Institute of Criminology Conference. First Australasian Women Police Conference.

- Martin S. E. (1999) Police Force or Police Service? Gender and Emotional Labor. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. Vol. 561. No. 1. P. 111—126. <https://doi.org/10.1177/000271629956100108>.
- McCarthy D.J. (2013) Gendering “Soft” Policing: Multi-Agency Working, Female Cops, and the Fluidities of Police Culture/s. *Policing and Society*. Vol. 23. No. 2. P. 261—278. <https://doi.org/10.1080/10439463.2012.703199>.
- Moore D. (1999) Gender Traits and Identities in a “Masculine” Organization: The Israeli Police Force. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 139. No. 1. P. 49—68. <https://doi.org/10.1080/00224549909598361>.
- Morash M., Haarr R. N. (1995) Gender, Workplace Problems, and Stress in Policing. *Justice Quarterly*. Vol. 12. No. 1. P. 113—140. <https://doi.org/10.1080/07418829500092591>.
- Morash M., Haarr R. N. (2012) Doing, Redoing, and Undoing Gender: Variation in Gender Identities of Women Working as Police Officers. *Feminist Criminology*. Vol. 7. No. 1. P. 3—23. <https://doi.org/10.1177/1557085111413253>.
- Rabe-Hemp C.E. (2009) POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing Gender and Police Work. *Feminist Criminology*. Vol. 4. No. 2. P. 114—129. <https://doi.org/10.1177/1557085108327659>.
- Ridgeway C. L. (2007) Gender as a Group Process: Implications for the Persistence of Inequality. Correll S. (ed.) In: *Social Psychology of Gender*. Vol. 24. Bingley: Emerald Group Publishing Limited. P. 311—333. [https://doi.org/10.1016/S0882-6145\(07\)24012-3](https://doi.org/10.1016/S0882-6145(07)24012-3).
- Ridgeway C. L., Correll S. J. (2004) Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*. Vol. 18. No. 4. P. 510—531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>.
- Silvestri M. (2017) Police Culture and Gender: Revisiting the ‘Cult of Masculinity’. *Policing: A Journal of Policy and Practice*. Vol. 11. No. 3. P. 289—300. <https://doi.org/10.1093/police/paw052>.
- Terpstra J., Schaap D. (2013) Police Culture, Stress Conditions and Working Styles. *European Journal of Criminology*. Vol. 10. No. 1. P. 59—73. <https://doi.org/10.1177/1477370812456343>.
- Thompson B. M., Kirk A., Brown D. (2006) Sources of Stress in Policewomen: A Three-Factor Model. *International Journal of Stress Management*. Vol. 13. No. 3. P. 309—328. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.3.309>.
- Violanti J. M., Fekedulegn D., Hartley T. A., Charles L. E., Andrew M. E., Ma C. C., Burchfiel C. M. (2016) Highly Rated and Most Frequent Stressors among Police Officers: Gender Differences. *American Journal of Criminal Justice*. Vol. 41. No. 4. P. 645—662. <https://doi.org/10.1007/s12103-016-9342-x>.
- Wexler J. G. (1985) Role Styles of Women Police Officers. *Sex Roles*. Vol. 12. No. 7—8. P. 749—755. <https://doi.org/10.1007/BF00287868>.