

УДК 316.6

Гуриева С.Д., Казанцева Т.В., Белова О.Е.

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

**Социальные представления о гендерных различиях
в разных сферах жизни:
апробация опросника и проверка надежности шкал¹**

Social representations of gender differences in various areas of life:
questionnaire approbation and the reliability analysis of scales

Аннотация

В статье обоснована актуальность создания русскоязычного инструментария для проведения исследований феномена гендерного неравенства. Представлен теоретический фундамент и процедура разработки нового опросника, направленного на оценку социальных представлений о гендерных различиях в разных сферах жизни. Описаны результаты апробации опросника на уравновешенной по полу выборке $n=106$ человек, а также итоги анализа первичных статистик пунктов и проверки надежности его шкал. Опросник состоит из двух частей, первая часть включает шкалы, отражающие представления о гендерных различиях в профессиональной сфере, в семье, в политике и в повседневной жизни. Вторая часть опросника состоит из четырех шкал, отражающих представления о гендерных различиях в рамках отдельной организации, основанные на критериях «стеклянного потолка». Годными оказались 26 из 28 пунктов опросника, удовлетворительную надежность показали 4 шкалы: «Работа», «Политика», «Досуг», «Неравенство в продвижении в карьере» (коэффициент альфа Кронбаха больше 0,7). Традиционалистские представления о различиях между мужчинами и женщинами в целом по выборке выражены незначительно. Значимые различия в ответах мужчин и женщин позволяют говорить о большей приверженности женщин идеям эгалитаризма; о противоречивости гендерных представлений мужчин; а также о том, что основная тема гендерного разрыва в представлениях респондентов – это сфера власти и влияния (политика и руководящие должности).

Ключевые слова: гендерное неравенство, гендерные исследования, гендерные различия, эгалитаризм, традиционализм

Abstract

The article substantiates the relevance of creating Russian-language tools for conducting research on the phenomenon of gender inequality. The theoretical foundation and procedure for developing a new questionnaire aimed at assessing social representations of gender differences in different spheres of life are presented. The results of testing the questionnaire on a gender-balanced sample of $n = 106$ people are described, as well as the results of the analysis of descriptive statistics of points and verification of the reliability of its scales. The questionnaire consists of two parts. The first part includes scales reflecting representations of gender differences in professional sphere, in family, in politics and in everyday life. The second part of the questionnaire consists of four scales reflecting ideas about gender differences in the organization, based on the criteria for a «glass ceiling». 26 out of 28 points of the questionnaire were suitable, 4 scales showed satisfactory reliability: «Work», «Politics», «Leisure», «Career advancement inequality» (Cronbach's alpha is more than 0.7). Traditionalist ideas about the differences between men and women in the whole sample are slightly expressed. Significant differences in the responses of men and women suggest a greater commitment of women to the ideas of egalitarianism, the inconsistency of gender representations of men, and also that the main topic of the gender gap in the representations of respondents is the sphere of power and influence (politics and leadership positions).

Keywords: gender inequality, gender studies, gender differences, egalitarianism, traditionalism

¹ Исследование проведено в рамках проекта РФФИ № 19-013-00686, «Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины»

Введение

В настоящее время проблемы пола и гендера привлекают особое внимание исследователей. Глобальные трансформации современности затрагивают многие сферы жизни; изменения происходят, в том числе, и в социальных, и в профессиональных ролях женщин и мужчин, сталкивая между собой сторонников гипотезы «идентичности полов» и приверженцев идеи «различия полов». Согласно первой, мужчины и женщины имеют больше сходств, чем различий, а согласно второй – различия между полами являются существенными и непреодолимыми: в способностях, личностных особенностях и предпочитаемом поведении (Hyde, 2014).

Гендерные исследования актуальны во всем мире, и не только в повседневно-бытовом, но и в организационном контексте, поскольку гендерное неравенство в организациях все еще сохраняется, несмотря на то, что характер неравенства и культурно-исторические обстоятельства изменились.

Ситуация в России (в соответствии с докладом «Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия ООН», подготовленным экспертами Гендерной рабочей группы учреждений системы ООН в РФ) характеризуется следующими особенностями: высоким уровнем женской занятости; занятостью основной доли и мужчин, и женщин в индустриальном секторе и в секторе услуг; равный доступ к образованию мужчин и женщин; превышение уровня образования женщин над уровнем образования мужчин; отсутствие неравенства прав мужчин и женщин с формальной правовой точки зрения в экономической, социальной и политической жизни; существование многих норм позитивной дискриминации (Рощин, Зубаревич, 2005).

Таким образом, для России актуальны в большей степени проблемы скрытой, а не явной дискриминации. Скрытая дискриминация женщин

наблюдается даже при сопоставимом и большем уровне человеческого капитала конкретной женщины, так гендерное неравенство продолжает сохраняться и воспроизводиться. В докладе, помимо прочего, указывается, что меры, предлагаемые мировым сообществом для достижения равенства, не подходят для российской действительности. Поэтому сегодня необходимо вырабатывать новые подходы к изучению, определению и измерению гендерного неравенства в обществе. Поскольку дискриминация с формального уровня перешла во внутренний (психологический) план, необходимо исследовать дискриминацию на уровне социальных представлений о гендерных различиях, и делать это с учетом культурных особенностей современного российского общества.

Психологический аспект гендерного неравенства связан как с личностными установками, так и с представлениями о различиях мужчин и женщин (как о естественных или предписанных), о гендерных отношениях и гендерном неравенстве. При анализе социальных представлений акцент делается на том, как люди воспринимают и создают свою реальность, что является актуальным в рамках исследования феноменов гендерного неравенства в обществе и организации. Выявление социальных представлений, опосредующих повседневную жизнь и межличностное взаимодействие людей, может способствовать пониманию причин и скрытых механизмов воспроизведения гендерного неравенства в обществе.

Предварительный срез методической оснащенности гендерных исследований в российской науке выявил узость и однотипность представленного методического аппарата. Так, контент-анализ содержания десяти ведущих российских психологических журналов за десять лет до 2018 года показал «отсутствие релевантного русскоязычного психодиагностического инструментария» (Зизевская, Щукина 2019, с. 69), что затрудняет проведение исследований гендерного неравенства и

дискриминации по половому признаку на русскоговорящей выборке и сопоставление российской ситуации с зарубежными данными.

Из методик, которые были адаптированы на русский язык и активно используются в гендерной проблематике, следует, тем не менее, отметить опросники, измеряющие степень приверженности личности традиционалистским или эгалитарным нормам мужского и женского поведения (методика «Нормы мужского поведения» – русская адаптация R. Luyt «The Male Attitude Norms Inventory-II»; методика «Нормы женского поведения» (Клецина, Иоффе, 2017)). Есть также несколько опросников, оценивающих гендерные установки по распределению семейных ролей (например, методика «Пословицы» (Практикум ... / под ред. Клециной, 2003); опросник «Распределение ролей в семье» (Алешина, Гозман, Дубовская, 1987).

Нами предпринята попытка создания опросника, позволяющего количественно оценить приверженность представлениям о гендерных различиях не только в семье, но и других сферах жизни, а также оценить отношение к возможностям мужчин и женщин в рамках отдельной организации. Подобная методика поможет выявить очаги гендерной дискриминации на уровне представлений, то есть те сферы, в которых наиболее часто люди сообщают о различиях мужчин и женщин.

Социальные представления о гендерных различиях в обществе и в организации. Теоретическое обоснование опросника

В гендерной проблематике сформировано три основных исследовательских направления: поло-ролевой подход (sex roles approach), исследования женщин (women studies) и гендерные исследования (gender studies), в которых доминирующей стала парадигма социального конструирования гендера (Martin, 2004). Одним из ключевых понятий в концепции социального конструирования гендера является понятие

«создание гендера» («doing gender») – это процесс взаимодействия, в котором индивиды присваивают гендерную идентичность себе и предписывают ее другим.

Впервые термин «создание гендера» был использован К. Уэст и Д. Циммерманом в статье «Doing Gender», опубликованной в 1987 году в журнале «Gender and Society». Согласно этой статье, гендерная характеристика человека предназначена для конструирования гендерного поведения как естественного. Это приводит к формированию системы, в которой индивиды оцениваются с точки зрения их способности соответствовать гендерным ожиданиям. Гендер проявляется во взаимодействии, и поведение оценивается с точки зрения социально закрепленных представлений о гендере (West, Zimmerman, 1987). Процесс создания гендера считается естественным, поскольку он остается невидимым. Среди детерминант создания гендера называются социальные роли, ожидания соответствия поведения конвенциональным требованиям, соответствие его предписаниям для каждого пола (Клецина, 2002, с. 187).

Для того чтобы описать логику создания опросника, необходимо обратиться к понятию гендерного неравенства в основных сферах жизни общества (понятие, которое легло в основу его первой части) и особенностям его проявления в отдельно взятой организации (послужившие базой для конструирования его второй части). Обе части представлены в Приложении А.

Первая часть опросника: социальные представления о гендерных различиях в обществе

Мы выделили четыре сферы жизни, в которых могут тем или иным образом проявляться признаки гендерного неравенства: работа, семья, политика, досуг. Далее раскроем подробнее содержание гендерного неравенства в каждой жизненной сфере, а также приведем идеи, положенные в основу утверждений, относящихся к каждой шкале.

Шкала «Работа». Одним из проявлений гендерного неравенства в профессиональной сфере (шкала «Работа») можно считать традиционное разделение профессий на «мужские» и «женские», причем «женские» профессии чаще хуже оплачиваются и требуют меньшей квалификации. В престижных профессиях, которые с большей вероятностью приводят к высокому профессиональному статусу и материальному достатку (таких, как, например, STEM-профессии – технические, научные и инженерные специальности), женщины испытывают разного рода трудности (не связанные с их способностями), в связи с чем могут предпочитать другие области деятельности (Григорьева, Чубарова, 2018).

Разделение профессий на «мужские» и «женские» связано, прежде всего, с представлениями о различиях в способностях мужчин и женщин. Именно эти представления, а не способности сами по себе, играют определяющую роль при выборе профессии. Так, девушки занижают самооценку при освоении технологических дисциплин; и юноши, и девушки ориентируются на «мужские» и «женские» профессии (Савостина, Смирнова, Хасбулатова, 2017). Горизонтальная гендерная сегрегация на рынке труда получила название «стеклянные стены» («glass walls»). Профессиональная гендерная сегрегация – одна из причин неэффективности функционирования рынка труда, это одно из самых устойчивых явлений на рынках труда во многих странах мира (Анкер, 2002).

К социально-психологическим феноменам, отражающим ограничения для женщин в профессиональной карьере, также можно отнести и другие «стеклянные» феномены, представление о которых стало основой для утверждений, входящих в состав шкалы «Работа».

«Стеклянный потолок» («glass ceiling») – это тот уровень в карьерной иерархии, выше которого женщинам не удастся подняться, несмотря на то, что формальных ограничений, мешающих занимать более высокие позиции, не существует.

«Липкий пол» («sticky floor») характеризует сложности в продвижении в начале карьерного пути – женщины как бы «прилипают» к начальной позиции в карьерной иерархии.

«Стеклянный эскалатор» («glass escalator») помогает мужчинам быстрее добиться статуса и успеха в традиционно «женских» профессиях (Williams, 1992), причем карьерный рост мужчин в «женских» профессиях, таких как, например, сфера красоты или педагогика, происходит еще быстрее, чем в «мужских». «Стеклянный эскалатор» и «липкий пол» позволяют мужчинам обогнать женщин в карьерном продвижении и способствуют появлению «стеклянного потолка» (Рощин, Солнцев, 2006).

Феномен «стеклянной скалы» («glass cliff») касается женщин, занимающих высокие управляющие позиции (Ryan, Haslam, 2007): женщина с большей вероятностью займет управляющую позицию в период кризиса, когда риск неудачи особенно велик. Таким образом, женщины, которым удастся пробиться через «стеклянный потолок», оказываются в ситуации опасного лидерства.

Шкала «Семья». В основу утверждений, относящихся к шкале «Семья» были положены идеи, связанные с объяснением гендерного неравенства в обществе через социальные роли. Подобные объяснения апеллируют к историческому разделению занятий между мужчиной и женщиной, и, как следствие, к выводу о наличии у представителей каждого пола соответствующих характеристик, необходимых для выполнения этих ролей.

Долгое время содержание социальных ролей мужчины и женщины и разделение труда между ними четко определялось неявным социальным контрактом. В советский период за женщиной закреплялись три роли: домохозяйки, матери и работницы, что приводило к перегруженности и ухудшению социального положения женщин (Хасбулатова, 2018). В современной России наблюдается процесс отката к патриархально-консервативным представлениям о социальных ролях мужчин и женщин

(Воронина, 2013), проявляются негативные метаморфозы гендерного дискурса, возрождаются идеи «естественного» предназначения полов.

Социальные роли предписывают женщинам и мужчинам определенное поведение, в результате чего женщины «не подходят» для работы в организации на тех должностях, которые «подходят» для мужчин. Ориентированность девочек на обслуживание семьи в процессе социализации связывают с их представлениями о заниженном социальном статусе в будущем (Попова, 1996).

Шкала «Политика». Шкала «Политика» направлена на оценку представлений о женщинах в сфере политической деятельности. О гендерном неравенстве позволяет судить также гендерная асимметрия в сфере политики (Рошин, Зубаревич, 2005, с. 43). Для примера, в Государственной Думе шестого созыва женщины составляют около 14% от общего состава депутатов. Гендерная структура нынешней Государственной Думы говорит о том, что законодательная власть в России является преимущественно «мужской». Для того чтобы скорректировать соотношение мужчин и женщин во властных структурах и увеличить представленность в них женщин, в некоторых странах вводят так называемые гендерные квоты. Подобная система квот была принята и в СССР. Считается, что одной из причин сокращения числа женщин в структурах власти (по сравнению с СССР) может являться отмена системы квот для женщин. Также существуют объяснения, связанные с влиянием патриархальных ценностей, отсутствием у женщин профессиональных политических навыков (Зимин, 2013, с. 297).

Шкала «Досуг». Шкала, названная нами «Досуг», относится к представлениям о различиях женщин и мужчин в процессе повседневного взаимодействия людей. Это особенно важно изучать, поскольку личность выбирает ценностные ориентиры под определяющим влиянием именно гендерной идентификации (Егорова, 2001). Гендерные стереотипы в современной России имеют свои культурные особенности. Стереотипные

русские образы женщины и мужчины отличаются от традиционных западных стереотипов мужественности и женственности. В русском общественном сознании сосуществуют два различных образа женщины: традиционный славянский образ матери и хозяйки и современный образ женщины, трудящейся наравне с мужчиной, сформировавшийся под влиянием советской действительности (Рис, 1994).

К традиционным стереотипам женственности в русском обществе можно отнести следующие: женщины более эмоциональны, менее способны к умственной работе, предпочитают домашний труд, их основная сфера творчества – семья, дети и «женские» ремесла; кроме того, женщины болтливы, поверхностны, подвержены предрассудкам и склонны разносить сплетни (Рис, 1994). Также существуют представления о гендерных различиях, считающихся общепризнанными: например, о различиях в математических, пространственных, вербальных способностях, различиях в агрессивности, сексуальности и др., однако и они ставятся под сомнение последними исследованиями (Hyde, 2014).

Живучесть гендерных стереотипов может быть обусловлена, в том числе, тем, что половые различия считаются биологически детерминированными и неизменными. Важно отметить, что предубежденность может быть свойственна женщинам против самих же себя. Так, студентки колледжей более высоко оценивают статьи, авторами которых являлись мужчины, по сравнению со статьями, написанными женщинами (Goldberg, 1968). В исследовании организационной культуры обнаружено, что гендерно окрашенные представления присутствуют в сознании как мужчин, так и женщин. Они не осознаются, но при этом вызывают у персонала когнитивные противоречия. В числе прочего, было показано, что стереотипы могут вызывать ограничения возможностей реализации потенциала в случае, если человек работает в сфере, не соответствующей традиционному гендерному распределению ролей (Ильиных, 2009).

Вторая часть опросника: социальные представления о гендерных различиях в организации

В основу второй части опросника, направленной на оценку представлений о гендерном неравенстве в организации, были положены критерии, выделенные шведскими учеными для определения существования «стеклянного потолка» (таблица 1) (Folke, Rickne, 2016, с 575).

Таблица 1 – Критерии «стеклянного потолка» по О. Folke и J. Rickne *

Критерии	Содержательный анализ
1. Условное вертикальное неравенство «Conditional vertical inequality»	Существует неравенство в количестве женщин и мужчин, занимающих руководящие должности, что не объясняется их характеристиками, относящимися к работе.
Наблюдаемые следствия	Женщины с меньшей вероятностью занимают высокие позиции в организации.
2: Возрастающее увеличение неравенства «Bottom-to-top inequality acceleration»	Гендерное неравенство для более высоких позиций выражено сильнее, чем для более низких позиций.
Наблюдаемые следствия	Недостаток женщин на высших позициях в лучшем случае столь же велик, как и на средних позициях. Недостаток женщин на средних позициях в лучшем случае столь же велик, как и на позициях начального уровня. На это распределение не влияет включение контроля по компетенциям, связанным с работой.
3: Неравенство в продвижении в карьере «Career advancement inequality»	Существует гендерное неравенство в вероятности перехода на более высокий уровень в карьерной иерархии.
Наблюдаемые следствия	С течением времени вероятность продвижения от более низкой позиции к более высокой позиции у среднестатистической женщины в среднем меньше, чем у среднестатистического мужчины. Эта разница сохраняется после включения контроля по компетенциям, связанным с работой.
4. Различия в карьерных траекториях «Diverging career trajectories»	Гендерное неравенство в распределении влиятельных позиций возрастает по мере движения по карьерному пути, и увеличивается для более влиятельных позиций.
Наблюдаемые следствия	Со временем уменьшается количество женщин, достигающих высших должностей.

* *Источник таблицы: Folke O., Rickne J. The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests // Comparative Political Studies, 2016, Vol. 49 (5), p. 575.*

Таким образом, каждая часть опросника имеет свое теоретическое обоснование, поскольку разные сферы социальной жизни лучше всего объясняются каким-то одним из них, например, рабочие вопросы – структурными («стеклянными») феноменами, семейное взаимодействие – гендерно-ролевым подходом, а повседневное взаимодействие – феноменом «создания гендера».

Разработка шкал опросника

Пункты шкал были сформулированы и отобраны на основе критериев гендерного неравенства в различных сферах жизни и относящихся к нему феноменам. Первый вариант опросника содержал 38 утверждений, в результате экспертной оценки были отсеяны 10 пунктов (дублирующих друг друга по содержанию) и откорректированы формулировки оставшихся утверждений. В исследовании 2019 года на выборке 106 человек (жители России, 49% женщин) был апробирован текст опросника из 28 пунктов.

Опросник содержит 28 утверждений, отражающих проявления гендерного неравенства в обществе и в организации. Респондентам предлагается оценить степень согласия с утверждениями по шкале от 1 до 5 баллов, где 1 – абсолютно не согласен и 5 – абсолютно согласен. Используются как прямые утверждения, так и обратные, в которых бóльшая степень согласия означает меньшую выраженность представлений о различиях. Первая часть (утверждения 1-20) включает четыре шкалы, касающиеся гендерных отношений в четырех сферах жизни: «Семья», «Работа», «Политика» и «Досуг». Вторая часть опросника (утверждения 21-28) направлена на определение социальных представлений о феноменах гендерного неравенства в организации по О. Folke и J. Rickne: условное вертикальное неравенство, возрастающее увеличение неравенства, неравенство в продвижении в карьере, различия в карьерных траекториях мужчин и женщин.

Текст опросника, инструкция и ключ приведены в Приложении А.

Дизайн исследования и первые результаты проверки надежности шкал опросника

Целью эмпирического исследования являлась апробация и проверка надежности шкал опросника.

Процедура исследования. Исследование проводилось путем анонимного онлайн-опроса, что позволило исключить эффект влияния присутствия исследователя. Выборка формировалась методом снежного кома в социальной сети «ВКонтакте». Большинство респондентов проживают в г. Санкт-Петербурге, работают или совмещают работу с учебой. В 2019 году выборка составила 106 человек (54 мужчины и 52 женщины в возрасте от 18 до 68 лет, средний возраст 30,2 года, стандартное отклонение 11,01; медиана – 26 лет).

Результаты. Сначала были рассчитаны первичные статистики по каждому из утверждений (асимметрия, эксцесс, среднее и стандартное отклонение). Это было сделано для того чтобы проверить дифференцирующую способность каждого из утверждений и отсеять негодные пункты. Поскольку опросник является гендерно-чувствительным, описательные статистики были получены отдельно для женщин и для мужчин (Приложение Б). Впоследствии это позволило выявить значимые различия в ответах мужчин и женщин и дать этим различиям содержательную интерпретацию.

В соответствии с показателями асимметрии и эксцесса (показатели асимметрии и эксцесса по модулю не превышают 2), распределения ответов по всем пунктам, кроме пункта №1 (Человек, независимо от пола, может быть успешен в любой профессии) и пункта №10 (Мужчина и женщина должны принимать равное участие в воспитании детей) можно считать близкими к нормальному.

Большая часть респондентов (60,4%) полностью согласны с тем, что человек, независимо от пола, может быть успешен в любой профессии

(утверждение №1). Так же, бóльшая часть респондентов (78,3%) полностью согласны с тем, что мужчина и женщина должны принимать равное участие в воспитании детей (утверждение №10). Полученные данные говорят о необходимости переформулирования или исключения данных пунктов.

Ответы на подавляющее число утверждений оказались неопределенными – это говорит о том, что, за редким исключением, представления людей о гендерном равенстве сложно отнести к одному из полюсов континуума «традиционализм – эгалитаризм».

В пользу некоторого сдвига к эгалитаризму может свидетельствовать тот факт, что респонденты «в большей степени согласны» с утверждениями №7 (Женщина-политик может быть так же успешна, как мужчина), №11 (Женщина способна добиться успеха в политике), а также «скорее не согласны» с утверждениями №2 (Основная задача женщины – ведение домашнего хозяйства и забота о муже и детях) и №8 (Мужчины более сильны в математике, а женщины – в литературе). Однако обнаруженные по этим пунктам межполовые различия, о которых речь пойдет ниже, демонстрируют, что женщины в большей степени продвинулись в направлении к представлениям о гендерном равенстве.

В целом по выборке, традиционалистскими по своему содержанию остаются представления об уходе за внешностью (пункт №20: «Женщины уделяют больше внимания своей внешности, чем мужчины») и о карьерном продвижении в организации (пункт №21: «Мужчин-руководителей больше, чем женщин-руководителей в организации»).

Были обнаружены статистически значимые различия в ответах мужчин и женщин с использованием критерия U Манна-Уитни с поправкой Бенджамини-Хохберга на множественную проверку гипотез (таблица 2).

Таблица 2 – Различия мужчин и женщин в ответах на утверждения опросника

Мужчины в большей степени <i>согласны</i> , чем женщины			Мужчины в большей степени <i>не согласны</i> , чем женщины		
№ пункта	формулировка	значение р	№ пункта	формулировка	значение р
2	Основная задача женщины – ведение домашнего хозяйства и забота о муже и детях.	$p < 0,01$	3	В политике должно быть больше женщин.	$p < 0,01$
6	Основная роль мужчины в семье – роль «добытчика».	$p = 0,037$	11	Женщина способна добиться успеха в политике.	$p = 0,035$
8	Мужчины более сильны в математике, а женщины – в литературе.	$p < 0,01$	15	Гендерные квоты о равном представительстве мужчин и женщин в политических партиях могут быть полезны.	$p = 0,037$
12	Мужчины лучше разбираются в технике, а женщины – в искусстве.	$p < 0,01$	22	В бизнесе женщин-менеджеров среднего звена намного больше, чем женщин-топ-менеджеров.	$p = 0,031$
16	Мужчины лучшие водители, чем женщины.	$p < 0,01$	27	Мужчина получает предложения о повышении чаще, чем женщина.	$p = 0,037$
19	Политика – скорее мужская сфера деятельности.	$p = 0,031$			
20	Женщины уделяют больше внимания своей внешности, чем мужчины.	$p = 0,04$			

Данные различия получили интерпретацию в разделе «Обсуждение».

Для каждой из шкал опросника также были рассчитаны средние значения как по всей выборке в целом, так отдельно для мужчин и женщин (таблица 3). Для шкал первой части («Работа», «Семья», «Политика», «Досуг») минимально возможное значение – 5 баллов, максимально возможное – 20 баллов. Для шкал второй части опросника («Условное вертикальное неравенство», «Возрастающее увеличение неравенства», «Неравенство в продвижении в карьере», «Различия в карьерных траекториях») минимально возможное значение – 2 балла, максимально возможное – 10 баллов. Чем выше значение, тем более выражены представления гендерных различиях в той или иной сфере.

Таблица 3 – Средние значения баллов, полученных по всем шкалам как в целом по выборке, так для мужчин и женщин (жирным шрифтом выделены шкалы, по которым обнаружены значимые различия (* – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$)

Шкала	Среднее $\pm \sigma$		
	По всей выборке	Мужчины	Женщины
1.1. Работа	13,43 $\pm$ 4,11	12,94 $\pm$ 3,48	13,94 $\pm$ 4,65
1.2. Семья**	10,94 $\pm$ 3,86	12,11 $\pm$ 3,85	9,73 $\pm$ 3,52
1.3. Политика**	11,81 $\pm$ 3,74	13,24 $\pm$ 3,62	10,33 $\pm$ 3,29
1.4. Досуг**	14,65 $\pm$ 4,64	16,78 $\pm$ 4,20	12,44 $\pm$ 4,04
2.1. Условное вертикальное неравенство	7,32 $\pm$ 1,87	7,22 $\pm$ 1,60	7,42 $\pm$ 2,13
2.2. Возрастающее увеличение неравенства	6,81 $\pm$ 1,87	6,46 $\pm$ 1,76	7,17 $\pm$ 1,93
2.3. Неравенство в продвижении в карьере *	6,39 $\pm$ 2,20	5,87 $\pm$ 1,91	6,92 $\pm$ 2,37
2.4. Различия в карьерных траекториях	6,54 $\pm$ 2,08	6,26 $\pm$ 1,91	6,83 $\pm$ 2,23

Исходя из описанных в таблице 3 данных, сфера работы (шкала «Работа» и все шкалы второй части опросника), по сравнению со сферами семейного и повседневного взаимодействия, не выглядит «горячей» с точки зрения различий в представлениях о ней мужчин и женщин. Исключение составляет только шкала «Неравенство в продвижении в карьере», где мужчины в меньшей степени отмечают дискриминацию женщин.

Таблица 4 – Надежность шкал опросника по коэффициенту альфа Кронбаха (жирным шрифтом выделены шкалы с удовлетворительной надежностью)

Шкала	Альфа Кронбаха
Работа	0,711
Семья	0,678
Политика	0,719
Досуг	0,769
Условное вертикальное неравенство	0,526
Возрастающее увеличение неравенства	0,605
Неравенство в продвижении в карьере	0,841
Различия в карьерных траекториях	0,690

Надежность шкал по коэффициенту альфа Кронбаха (таблица 4) составила: для шкалы «Работа» – 0,711, для шкалы «Семья» – 0,678, для шкалы «Политика» – 0,719, для шкалы «Досуг» – 0,769. По шкалам второй части опросника «Социальные представления о гендерных различиях в организации» были получены следующие результаты по коэффициенту альфа Кронбаха: «Условное вертикальное неравенство» – 0,526, «Возрастающее увеличение неравенства» – 0,605, «Неравенство в продвижении в карьере» – 0,841, «Различия в карьерных траекториях» – 0,690.

Обсуждение результатов

Результаты исследования подтверждают надежность шкал опросника: «Работа», «Политика», «Досуг», «Неравенство в продвижении в карьере» (альфа Кронбаха $> 0,7$). Другие шкалы требуют коррекции входящих в них утверждений (шкалы «Семья», «Возрастающее увеличение неравенства», «Различия в карьерных траекториях» – альфа Кронбаха $> 0,6$; шкала «Условное вертикальное неравенство» – альфа Кронбаха $> 0,5$).

Невысокие показатели надежности шкал, входящих во вторую часть опросника, «Социальные представления о гендерных различиях в организации», могут быть также связаны с небольшим количеством утверждений, относящихся к каждой шкале.

Выявленные различия в представлениях о гендерном равенстве у людей разного пола свидетельствуют о том, что женщины в большей степени придерживаются эгалитарных взглядов. Так, мужчины чаще, чем женщины, выражают согласие с тем, что женщины больше, чем мужчины, занимаются своей внешностью. Несмотря на то, что большинство респондентов не разделяют идею о том, что основная задача женщины – ведение домашнего хозяйства и забота о муже и детях, мужчины в меньшей степени не согласны с этим. Мужчины, в отличие от женщин, в большей степени убеждены в том, что основная роль мужчины в семье – роль «добытчика». Ранее

исследователям уже удалось подсчитать число девушек, считающих, что поведение мужчин должно быть подчинено нормам традиционалистской маскулинной идеологии. Оно оказалось в три раза меньше, чем число юношей (Клецина, 2016). Это еще одно подтверждение большей приверженности мужчин традиционным установкам о маскулинности и фемининности, что может частично объяснять извечное противостояние между полами.

Обнаружены и другие зоны потенциального гендерного конфликта. Женщины в большей степени, чем мужчины, не соглашались со стереотипными представлениями о том, что мужчины лучше разбираются в технике, а женщины – в искусстве; что мужчины более успешны в математике, а женщины – в литературе; что мужчины лучшие водители, чем женщины. Межполовые различия в понимании гендерного равенства в повседневном взаимодействии и распределении ролей в семье могут не только приводить к обострению конфликтных ситуаций в близких отношениях, но и служить «легитимным» основанием для поддержания неравенства. Кроме того, существуют, метааналитические данные о том, что склонность к сексизму (как доброжелательному, так и враждебному) формируется и поддерживается в нарушенных близких отношениях. Убежденность в гендерном неравенстве выполняет важную функцию контроля близости / дистанции в межличностных отношениях. Контроль, в свою очередь, является одним из способов реализации базовой потребности в безопасности (Fisher, Hammond, 2018).

Обращает на себя внимание один парадоксальный факт. Большинство мужчин согласны с тем, что «мужчин-руководителей больше, чем женщин». Вместе с тем, мужчины в меньшей степени, чем женщины, склонны выражать согласие с тем, что «женщин – топ-менеджеров меньше, чем женщин-менеджеров среднего звена», а также с тем, что «мужчины чаще получают предложения о повышении». Возможно, мы сталкиваемся с

рамочным эффектом, когда ответ на вопрос зависит от его формулировки («мужчин больше» / «женщин меньше»). Но тогда этот эффект наблюдался бы и в ответах женщин. Мужчины одновременно отрицают равенство («мужчин-руководителей больше») и отрицают неравенство («мужчинам не чаще предлагают повышение»). Это противоречие также может быть результатом амбивалентности эксплицитных и имплицитных установок в отношении женщин, когда открыто декларируется равенство, а подразумеваются и интуитивно чувствуются различия. Вероятно, это один из механизмов новых – скрытых, неосознаваемых – форм проявления сексизма. Критериями скрытых форм приверженности установкам о неравенстве мужчин и женщин считают: 1) сомнения по поводу распространенности дискриминации или отрицание ее существования; 2) негативная реакция на людей, которые указывают на дискриминацию; 3) отрицательная реакция на попытки устранить неравенство. Скрытый сексизм связан с тем, что некоторые гендерные предубеждения (в том числе и «доброжелательные», превозносящие женщин) не признаются ложными, поскольку они остаются впечатанными в культурные нормы (Swim et al., 2005).

Отдельный интерес представляют ответы респондентов на утверждения из шкалы «Политика». В целом, люди согласны с тем, что женщина может быть успешна в политике так же, как мужчина; что женщина способна добиться успеха в политике. Однако мужчины в этих вопросах более консервативны. Кроме того, мужчины скорее не соглашались с тем, что в политике должно быть больше женщин; что гендерные квоты в политике могут быть полезны. Таким образом, сферу достижения, удержания, укрепления и реализации власти представители мужского пола не готовы разделять с женщинами, оставляя ее преимущественно «мужской» сферой деятельности. В обыденном сознании лидерство считается мужской прерогативой, в то время как исследования указывают на то, что лидерство не имеет пола. Разница в лидерских способностях между мужчинами и

женщинами является ничтожной, различия наблюдаются только в стиле руководства (Hyde, 2014).

Подводя итоги апробации опросника, необходимо отметить, что после коррекции отдельных шкал он потребует проверки других его психометрических свойств (валидность, связь с тенденцией давать социально желательные ответы и др.), что может стать дальнейшей задачей исследования.

Выводы

1) Выявлена актуальность разработки теоретически обоснованного психодиагностического инструментария на русском языке для выявления когнитивных механизмов гендерного неравенства в различных сферах жизни.

2) Все утверждения, за исключением двух, входящие в состав нового опросника, «Представления о гендерных различиях в разных сферах жизни», показали хорошую дискриминантную способность.

3) Шкалы опросника «Работа», «Политика», «Досуг», «Неравенство в продвижении в карьере» показали удовлетворительную надежность (по критерию альфа Кронбаха).

4) Шкалы опросника «Семья», «Условное вертикальное неравенство», «Возрастающее увеличение неравенства», «Различия в карьерных траекториях» требуют коррекции формулировок и количества входящих в них утверждений.

5) Традиционалистские представления о мужчинах и женщинах, подчеркивающие различия между ними, выражены в целом по выборке незначительно, однако статистически значимые различия в ответах мужчин и женщин позволяют предполагать большую выраженность консервативных стереотипных представлений у мужчин.

6) Некоторые установки о межполовых различиях (или их отсутствии) у мужчин могут вступать в конфликт друг с другом, свидетельствуя о том,

что представления на разном уровне осознанности и допустимости могут содержать элементы склонности к скрытой дискриминации по полу.

7) Наиболее неблагоприятной, с точки зрения конфронтации представлений о различиях (или их отсутствии) женщин и мужчин, является сфера власти (политика, руководящие должности). Возможно, что исторически сложившаяся и культурно закреплённая иерархичность отношений мужчин и женщин является одной из мишеней социальных программ по снижению гендерного разрыва в разных сферах жизни.

Приложение А

Текст и ключ опросника «Представления о гендерных различиях в разных сферах жизни»

Инструкция:

Просим Вас высказать свое согласие - несогласие в отношении следующих утверждений, используя пятибалльную шкалу, где 1 – совсем НЕ согласен, 5 – абсолютно согласен.

Текст опросника

- 1) Человек, независимо от пола, может быть успешен в любой профессии.
- 2) Основная задача женщины – ведение домашнего хозяйства и забота о муже и детях.
- 3) В политике должно быть больше женщин.
- 4) Существует значимая разница в интересах мужчин и женщин.
- 5) Женщина дольше, чем мужчина, задерживается на начальных позициях в карьере.
- 6) Основная роль мужчины в семье – роль «добытчика».
- 7) Женщина-политик может быть так же успешна, как мужчина.
- 8) Мужчины более сильны в математике, а женщины – в литературе.
- 9) Женщине сложнее достичь высокой позиции в карьере, чем мужчине.
- 10) Мужчина и женщина должны принимать равное участие в воспитании детей.
- 11) Женщина способна добиться успеха в политике.
- 12) Мужчины лучше разбираются в технике, а женщины – в искусстве.
- 13) Мужчина быстрее, чем женщина, поднимается по карьерной лестнице.
- 14) Мужчина и женщина должны на равных заниматься всеми домашними делами.
- 15) Гендерные квоты о равном представительстве мужчин и женщин в политических партиях могут быть полезны.
- 16) Мужчины лучшие водители, чем женщины.
- 17) Женщине сложнее удержаться на управляющей позиции, чем мужчине.
- 18) Мужчина и женщина должны работать на равных.
- 19) Политика – скорее мужская сфера деятельности.
- 20) Женщины уделяют больше внимания своей внешности, чем мужчины.
- 21) Мужчин-руководителей больше, чем женщин-руководителей в организации.
- 22) В бизнесе женщин-менеджеров среднего звена намного больше, чем женщин-топ-менеджеров.
- 23) Мужчина продвигается по карьерной лестнице быстрее, чем женщина, находящаяся на том же уровне.
- 24) Женщине сложнее построить карьеру в бизнесе, чем мужчине.
- 25) Мужчина с большей вероятностью получит управляющую должность, чем женщина.
- 26) Чем выше позиция в карьерной иерархии, тем более выражена гендерная принадлежность.
- 27) Мужчина получает предложения о повышении чаще, чем женщина.
- 28) Карьерные пути женщин и мужчин в бизнесе различаются.

Ключ к шкалам опросника

Таблица А 1 – Социальные представления о гендерных различиях в разных сферах жизни: ключ

Шкала	NN утверждений
1. Работа	Прямые: 5, 9, 13, 17 Обратные: 1
2. Семья	Прямые: 2, 6 Обратные: 10, 14, 18
3. Политика	Прямые: 19 Обратные: 3, 7, 11, 15
4. Досуг	Прямые: 4, 8, 12, 16, 20

Таблица А 2- Социальные представления о гендерных различиях в организации: ключ

Шкала	NN утверждений
1. Условное вертикальное неравенство	Прямые: 1, 5
2. Возрастающее увеличение неравенства	Прямые: 2, 6
3. Неравенство в продвижении в карьере	Прямые: 3, 7
4. Различия в карьерных траекториях	Прямые: 4, 8

Приложение Б

Описательные статистики и анализ распределений ответов на утверждения опросника

(жирным шрифтом выделены пункты, по которым обнаружены значимые различия по критерию U Манна-Уитни; ** при $p < 0,01$, * при $p < 0,05$)

№	Асимметрия			Экссесс			Среднее			Стандартное отклонение		
	Общ	М	Ж	Общ	М	Ж	Общ	М	Ж	Общ	М	Ж
1	1,78	1,51	2,18	2,96	2,07	4,83	4,35	4,26	4,44	1,00	1,03	0,98
2**	0,70	0,33	1,35	-0,40	-0,46	1,10	2,15	2,59	1,69	1,18	1,16	1,02
3**	0,03	0,11	0,02	-0,44	-0,08	-1,25	3,20	2,70	3,71	1,12	0,10	1,01
4	-0,26	-0,30	-0,05	-0,84	-0,41	-1,18	3,25	3,48	3,00	1,23	1,06	1,34
5	0,02	0,14	-0,09	-0,81	-0,65	-0,97	2,78	2,72	3,02	1,20	1,07	1,31
6*	-0,09	-0,37	0,14	-1,28	-1,13	-1,24	2,99	3,33	2,63	1,40	1,40	1,33
7	1,05	0,64	1,62	-0,38	-0,79	2,83	4,22	4,07	4,37	0,96	0,99	0,91
8**	0,73	0,28	1,40	-0,51	-0,87	1,37	2,15	2,59	1,69	1,21	1,24	1,00
9	-0,17	-0,13	-0,30	-1,20	-1,06	-1,31	3,06	2,87	3,25	1,39	1,29	1,48
10	2,33	1,92	2,54	5,50	3,34	5,53	4,64	4,50	4,79	0,77	0,93	0,54
11*	1,24	0,89	1,63	0,61	-0,16	1,57	4,45	4,26	4,65	0,78	0,87	0,62
12**	0,34	-0,15	0,89	-1,28	-1,33	-0,41	2,54	3,04	2,02	1,43	1,44	1,23
13	-0,03	-0,87	-0,12	-0,76	-0,15	-1,15	3,07	2,94	3,19	1,21	1,05	1,36
14	0,82	0,14	1,23	-0,29	-1,22	-0,21	3,94	3,83	4,06	1,16	0,99	1,32
15*	-0,01	-0,18	0,09	-0,79	-0,77	-0,61	2,96	2,65	3,29	1,22	1,24	1,13
16**	0,13	-0,42	0,80	-1,34	-0,83	-0,62	2,80	3,44	2,13	1,46	1,31	1,30
17	0,00	-0,19	-0,05	-0,84	-0,53	-1,19	2,79	2,67	2,92	1,19	1,01	1,36
18	0,54	0,21	0,87	-0,63	-0,91	-1,16	3,61	3,48	3,75	1,24	1,16	1,31
19*	0,11	-0,25	0,52	-1,10	-0,74	-0,89	2,67	2,96	2,37	1,30	1,22	1,31
20*	-1,03	-0,65	-0,83	0,66	-0,54	-0,17	3,92	4,22	3,60	1,08	0,81	1,23
21	-0,95	-1,02	-0,89	0,45	1,16	-0,01	3,94	3,98	3,90	1,10	1,00	1,19
22*	-0,55	-0,42	-0,70	0,31	0,36	-0,61	3,66	3,44	3,88	0,99	1,00	0,92
23	-0,04	0,00	-0,29	-0,65	-0,09	-0,89	3,22	3,00	3,44	1,13	0,95	1,26
24	-0,13	0,17	-0,21	-0,94	-0,53	-1,22	3,17	3,04	3,31	1,19	1,08	1,29
25	-0,35	-0,20	-0,56	-0,67	-0,35	-0,74	3,38	3,24	3,52	1,18	1,05	1,29
26	-0,23	-0,32	-0,30	-0,86	-0,46	-1,14	3,15	3,02	3,29	1,21	1,07	1,33
27*	-0,24	-0,24	-0,47	-0,87	-0,85	-0,81	3,17	2,87	3,48	1,24	1,12	1,29
28	-0,37	-0,102	-0,68	-0,66	-0,63	-0,36	3,37	3,22	3,52	1,19	1,19	1,18

Список использованных источников

- Алешина Ю.Е., Гозман Л.Я., Дубовская Е.М. Социально-психологические методы исследования супружеских отношений. М., Изд-во МГУ, 1987.
- Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / Отв. редактор и составитель Е.Б. Мезенцева. М., ИСЭПН РАН – МЦГИ – «Русская панорама», 2002. С. 299-328.
- Воронина О.А. Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия // Женщина в российском обществе, 2013. №3. С. 12-20.
- Григорьева Н.С., Чубарова Т.В. Уйти нельзя остаться: формирование жизненных стратегий женщин, сменивших STEM-профессии // Женщина в российском обществе, 2018. № 4. С. 71-84.
- Егорова Л.С. Гендерные стереотипы в управлении (По материалам социологического исследования) // Женщина в российском обществе, 2001. № 3-4. С. 13-17.
- Зизевская Е.С., Щукина М.А. Зарубежные методики психологической диагностики сексизма // Современная зарубежная психология, 2019. Том 8. №3. С.68-77.
- Зимин В.А. Женщины России в политике и структурах власти // Теория и практика общественного развития, 2013. С. 297-299.
- Ильиных С.А. Гендерные стереотипы и гендерные представления в организационной культуре: на примере организаций малого бизнеса // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки, 2009. С. 332-338.
- Клецина И.С., Иоффе Е.В. Гендерные нормы как социально-психологический феномен: монография. М., Проспект, 2017.
- Клецина И.С., Иоффе Е.В. Нормы мужского и женского поведения в оценках студенческой молодежи // Южно-российский журнал социальных наук, 2016. Том 17. №3. С. 61-72.
- Клецина И.С. Развитие гендерных исследований в психологии // Общественные науки и современность, 2002. №3. С. 181-192.
- Попова Л.В. Некоторые тенденции в ценностных ориентациях девочек и мальчиков младшего подросткового возраста // Женщина в российском обществе, 1996. №4. С. 35-39.
- Практикум по гендерной психологии / Под ред. И.С. Клециной. СПб., Питер, 2003.
- Рис Н. Гендерные стереотипы в российском обществе: взгляд американского этнографа // Этнограф. обозрение, 1994. №5. С. 44-50.
- Рошин С.Ю. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия / С.Ю. Рошин, Н.В. Зубаревич. М., Информационный центр ООН, 2005. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119647>
- Рошин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. М., ГУ ВШЭ, 2006.
- Савостина Е.А., Смирнова И.Н., Хасбулатова О.А. STEM: профессиональные траектории молодежи (Гендерный аспект) // Женщина в российском обществе, 2017. №3. С. 33-44.

- Хасбулатова О.А. Технологии создания мифа о равноправии полов: советские практики // *Женщина в российском обществе*, 2018. № 4. С. 49-59.
- Fisher M.I., Hammond M.D. Personal Ties and Prejudice: A Meta-Analysis of Romantic Attachment and Ambivalent Sexism // *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2019. Vol. 45. No. 7. Pp. 1084-1098.
- Folke O., Rickne J. The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests, *Comparative Political Studies*, 2016. Vol. 49. No. 5. Pp. 567-599.
- Goldberg P. Are women prejudice against woman? // *Trans-Action*, 1968. Vol. 4. Pp. 28-30.
- Hyde J.S. Gender similarities and differences // *Annual Review of Psychology*, 2014. Vol. 65. Pp. 373-398. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115057>
- Martin P.Y. Gender as social institution // *Social forces*, 2004. Vol. 82. No. 4. Pp. 1249-1273.
- Ryan M.K., Haslam S.A. The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding women's appointment to precarious leadership positions // *The Academy of Management Review*, 2007. Vol. 32. No. 2. Pp. 549-572.
- Swim J.K. et al. Judgments of sexism: A comparison of the subtlety of sexism measures and sources of variability in judgments of sexism // *Psychology of Women Quarterly*, 2005. Vol. 29. No. 4. Pp. 406-411.
- West C., Zimmerman D.H. Doing Gender // *Gender and Society*, 1987. Vol. 1. No. 2. Pp. 125-151.
- Williams C.L. The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the «Female» Professions // *Social Problems*, 1992. Vol. 39. No. 3. Pp. 253-267.

References

- Aleshina Yu.E., Gozman L.Ya., Dubovskaya E.M. Social'no-psihologicheskie metody issledovaniya supruzheskih otnoshenij [Socio-psychological methods for the study of marital relations] Moscow, 1987. (In Russian)
- Anker R. Teorii professional'noj segregacii po priznaku pola: analiticheskij obzor [Theories of Occupational Sex Segregation: An Analytical Review] // *Gender i ekonomika: mirovoj opyt i ekspertiza rossijskoj praktiki* / Otv. redaktor i sostavitel' E.B. Mezenceva. Moscow, ISEPN RAN – MCGI – «Russkaya panormama» Publ., 2002. Pp. 299-328. (In Russian)
- Voronina O.A. Politika gendernogo ravenstva v sovremennoj Rossii: problemy i protivorechiya [The policy of gender equality in modern Russia: problems and contradictions] // *ZHenshchina v rossijskom obshchestve*, 2013. No. 3. Pp. 12-20. (In Russian)
- Grigor'eva N.S., Chubarova T.V. Ujti nel'zya ostat'sya: formirovanie zhiznennyh strategij zhenshchin, smenivshih STEM-professii [To leave impossible to stay: life strategies of women who left STEM-professions] // *ZHenshchina v rossijskom obshchestve*, 2018. No. 4. Pp. 71-84. (In Russian)
- Egorova L.S. Gendernye stereotipy v upravlenii (Po materialam sociologicheskogo issledovaniya) [Gender stereotypes in management (Based on materials from a sociological study)] // *ZHenshchina v rossijskom obshchestve*, 2001. No. 3-4. Pp. 13-17. (In Russian)
- Zizevskaya E.S., Shchukina M.A. Zarubezhnye metodiki psihologicheskoy diagnostiki seksizma [Foreign methods of psychological diagnosis of sexism] // *Sovremennaya zarubezhnaya psihologiya*, 2019. Vol. 8. No. 3. Pp. 68-77. (In Russian)

- Zimin V.A. Zhenshchiny Rossii v politike i strukturah vlasti [Russian women in politics and power structures] // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya, 2013. Pp. 297-299. (In Russian)
- Il'inyh S.A. Gendernye stereotipy i gendernye predstavleniya v organizacionnoj kul'ture: na primere organizacij malogo biznesa [Gender stereotypes and gender perceptions in organizational culture: the example of small business organizations] // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki, 2009. Pp. 332-338. (In Russian)
- Klecina I.S., Ioffe E.V. Gendernye normy kak social'no-psihologicheskij fenomen: monografiya [Gender norms as a socio-psychological phenomenon: monograph]. Moscow, Prospekt Publ., 2017. (In Russian)
- Klecina I.S., Ioffe E.V. Normy muzhskogo i zhenskogo povedeniya v ocenках studencheskoj molodezhi [Norms of male and female behavior in student assessments] // Yuzhno-rossijskij zhurnal social'nyh nauk, 2016. Vol. 17. No. 3. Pp. 61-72. (In Russian)
- Klecina I.S. Razvitie gendernyh issledovanij v psikhologii [Development of gender studies in psychology] // Obshchestvennye nauki i sovremennost', 2002. No. 3. Pp. 181-192. (In Russian)
- Popova L.V. Nekotorye tendencii v cennostnyh orientacijah devochek i mal'chikov mladshego podrostkovogo vozrasta [Some trends in the value orientations of girls and boys of young adolescents] // Zhenshchina rossijskom obshchestve, 1996. No. 4. Pp. 35-39. (In Russian)
- Praktikum po gendernoj psikhologii [Workshop on gender psychology] / Pod red. I.S. Klecinov. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. (In Russian)
- Ris N. Gendernye stereotipy v rossijskom obshchestve: vzglyad amerikanskogo etnografa [Gender stereotypes in Russian society: the view of the American ethnographer] // Etnograf. obozrenie, 1994. No. 5. Pp. 44-50. (In Russian)
- Roshchin S.Yu. Gendernoe ravenstvo i rasshirenie prav i vozmozhnostej zhenshchin v Rossii v kontekste celej razvitiya tsysyacheletiya [Gender equality and the empowerment of women in Russia in the context of the Millennium Development Goals] / S.Yu. Roshchin, N.V. Zubarevich. Moscow, Informacionnyj centr OON Publ., 2005. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119647>. (In Russian)
- Roshchin S.Yu, Solncev S.A. Kto preodolevaet «steklyannyj potolok»: vertikal'naya gendernaya segregaciya v rossijskoj ekonomike [Who overcomes the «glass ceiling»: vertical gender segregation in the Russian economy]. Moscow, HSE Publ., 2006. (In Russian)
- Savostina E.A., Smirnova I.N., Hasbulatova O.A. STEM: professional'nye traektorii molodezhi (Gendernyj aspekt) [STEM: professional trajectories of youth (Gender aspect)] // Zhenshchina v rossijskom obshchestve, 2017. No. 3. Pp. 33-44. (In Russian)
- Hasbulatova O.A. Tekhnologii sozdaniya mifa o ravnopravii polov: sovetskie praktiki [Technologies for creating the myth of gender equality: Soviet practices] // Zhenshchina v rossijskom obshchestve, 2018. No. 4. Pp. 49-59. (In Russian)
- Fisher M.I., Hammond M.D. Personal Ties and Prejudice: A Meta-Analysis of Romantic Attachment and Ambivalent Sexism // Personality and Social Psychology Bulletin, 2019. Vol. 45. No. 7. Pp. 1084-1098.
- Folke O., Rickne J. The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests, Comparative Political Studies, 2016. Vol. 49. No. 5. Pp. 567-599.
- Goldberg P. Are women prejudice against woman? // Trans-Action, 1968. Vol. 4. Pp. 28-30.

- Hyde J.S. Gender similarities and differences // *Annual Review of Psychology*, 2014. Vol. 65. Pp. 373-398. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115057>
- Martin P.Y. Gender as social institution // *Social forces*, 2004. Vol. 82. No. 4. Pp. 1249-1273.
- Ryan M.K., Haslam S.A. The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding women's appointment to precarious leadership positions // *The Academy of Management Review*, 2007. Vol. 32. No. 2. Pp. 549-572.
- Swim J.K. et al. Judgments of sexism: A comparison of the subtlety of sexism measures and sources of variability in judgments of sexism // *Psychology of Women Quarterly*, 2005. Vol. 29. No. 4. Pp. 406-411.
- West C., Zimmerman D.H. Doing Gender // *Gender and Society*, 1987. Vol. 1. No. 2. Pp. 125-151.
- Williams C.L. The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the «Female» Professions // *Social Problems*, 1992. Vol. 39. No. 3. Pp. 253-267.