

УДК 316.6

Казанцева Т.В., Гуриева С.Д., Марарица Л.В.

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Субъективное переживание гендерного неравенства работающими женщинами¹

Subjective Experience of Gender Inequality among Working Women

Аннотация

В статье предпринята попытка проанализировать опыт осознания и переживания современными работающими женщинами России своей половой принадлежности в контексте трудовой деятельности. Изучен один из механизмов поддержания гендерного неравенства в организации – актуализация гендера в непосредственном взаимодействии сотрудников. Проанализированы протоколы полуструктурированного интервью с 51 работающей женщиной, разного возраста и профессиональной направленности. Женщины воспринимают принадлежность к женскому полу как значимый фактор своей карьеры, который может давать ситуативные преимущества, но в стратегическом плане воспринимается как барьер. Женщины осознают половую принадлежность при столкновении с гендерным неравенством в организации, в связи с материнством, либо с проявлением к ним сексуального интереса, а также при прямых напоминаниях об их поле, которые чаще всего происходят в нерелевантном контексте (на рабочем месте – 56,86 %). Указания на пол, даже в форме шуток, сопровождаются у женщин негативными эмоциями (недоумение, стыд, гнев, отвращение). Эмоции женщин могут быть наиболее точным индикатором микроагрессии и гендерной дискриминации на уровне организации.

Ключевые слова: гендерное неравенство, гендерные исследования, гендерные различия, работающие женщины, сексизм

Abstract

The article attempts to analyze the awareness of modern working women of their gender as well as their experience of gender salience in the context of work. One of the mechanisms for maintaining gender inequality in the organization was studied, that was gendered interaction of employees. The protocols of a semi-structured interview with 51 working women of different ages and professional orientations were analyzed. Women perceive gender as a significant factor in their career, which can provide situational advantages, but strategically is perceived as a career barrier. Women are aware of gender when confronted with gender inequality in organization, during transition to motherhood or with a demonstration of sexual interest towards them, as well as with direct reminders of their gender that most often occur in the irrelevant context (at the workplace - 56.86%). Indications of gender, even in the form of jokes, are accompanied by negative emotions (perplexity, shame, anger, disgust). Women's emotions can be the most accurate indicator of micro-aggression and gender discrimination at the organizational level.

Keywords: gender inequality, gender studies, gender differences, working women, sexism

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

Введение

Гендерное равенство является одной из целей развития человечества в третьем тысячелетии (Рощин, 2005). Критериями гендерного равенства считают не только равенство прав и возможностей мужчин и женщин, но и равенство последствий (Штылева, 2019). Несмотря на успехи в сокращении гендерного разрыва в образовании и здравоохранении, экономическое неравенство женщин и мужчин остается высоким: соотношение дохода женщин и дохода мужчин во всем мире составляет чуть более 0,6 и не меняется с 1960-х гг. (Dorius, Firebaugh, 2010).

Наиболее благополучные с точки зрения гендерной симметрии страны мира в основу государственной политики закладывают результаты «гендерного анализа», который включает оценку последствий принятия политических решений для каждого пола. Поскольку равные возможности не всегда означают равные результаты, гендерный анализ призван выявить и устранить барьеры, мешающие мужчинам и женщинам занимать равные позиции (Израелян, Капустова, 2018).

На фоне глобальных тенденций «эмпваэрмента» женщин (расширение их прав и возможностей), современная российская государственная политика характеризуется отечественными исследователями как пронаталистская, нацеленная на решение демографических проблем, укрепление семьи, статуса материнства и отцовства (Рябова, Овчарова, 2016). В настоящее время в России возвращаются идеи «естественного» предназначения полов и патриархально-консервативные представления о мужских и женских ролях (Воронина, 2013), согласно которым отношения полов являются, по сути, отношениями власти и подчинения. Легитимизировать властные отношения в гендерном дискурсе дает возможность сама оппозиция, в которой предстают понятия «мужского» и «женского» (Рябова, Овчарова, 2016).

Одной из особенностей современной культуры также является переход сексизма, дискриминации по половому признаку, из открытых и враждебных

форм в трудноуловимые и даже «доброжелательные» формы (Зизевская, Щукина, 2019). В массовом сознании населения России еще живет миф о равноправии полов, активно создававшийся в СССР. Советская идеология, патриархатная по своей сути, внушала женщинам и обществу ложные представления о равноправии полов (Хасбулатова, 2018).

Информация о том, что социальное положение женщин становится лучше, внушает самим женщинам чрезмерно оптимистичную иллюзию избавления от гендерных предрассудков и неравенства (Spoor, Schmitt, 2011). Однако прийти к гендерному равенству невозможно, отрицая и не признавая существование гендерного неравенства, не исследуя его формы, проявления, механизмы воспроизведения.

Вопрос о том, каким образом поддерживается гендерное неравенство в организациях, является одной из актуальных проблем в современных гендерных исследованиях. Все чаще исследования строятся на допущении, что это не человек исполняет свою гендерную роль в гендерно-нейтральной организации, а организация строит свою кадровую и административную политику таким образом, что гендер сотрудника подчеркивается и становится «видимым» (Acker, 2006). Рабочие отношения, в отличие, например, от отношений романтических, являются нерелевантным контекстом для проявления гендерной идентичности. Новая исследовательская парадигма, «организация, актуализирующая гендер» (*gendered organization*), фокусируется как раз на феноменах общения и взаимодействия – на тех социальных практиках, которые запускают дискриминацию и способствуют ее воспроизведению.

В России исследований в русле данного подхода пока еще очень мало, и данная работа – одна из попыток его приложения. Учитывая комплексность феномена гендерного неравенства в организации, мы предложили трехуровневую систему его анализа, с точки зрения индивидуально-поведенческого, нормативного и структурного уровней.

На структурном уровне гендерное неравенство может пониматься как отсутствие гендерного разнообразия как в целом в организации, так и на статусных должностях. На нормативном уровне оно может быть изучено через разделяемые социальные представления о должном и возможном, регулирующие отношение к сотруднику с учетом его пола. На индивидуально-поведенческом уровне гендерное неравенство может определяться через ограничения, связанные с гендерной идентичностью работника и ее активизацией при взаимодействии с другими сотрудниками в организации.

Цель настоящего пилотажного исследования – определить, как рабочие ситуации становятся гендерно окрашенными, каким образом в рабочие отношения сотрудников проникает гендерная иерархия. При этом важно, как она эмоционально переживается самими женщинами, потому что на уровне представлений, как мы показали выше, транслируется идея гендерного равенства. Будут ли женщины сами, спонтанно, без наводящих вопросов, говорить о своей половой принадлежности как о значимой характеристике сложных рабочих ситуаций? Если они относятся к женскому полу как к значимому элементу профессиональной карьеры, то всегда ли так было, или какие-то события подтолкнули их к таким представлениям? Какими эмоциями женщины сопровождаются события, напоминающие им об их принадлежности к женскому полу в рабочих ситуациях? Все эти вопросы легли в основу построения интервью, с которым мы обратились к работающим женщинам.

Дизайн исследования

По дизайну данное исследование носило качественный характер. Мы проверяли гипотезы о том, что: (1) женщины могут включать в описание своей карьерной ситуации структуру жизненных вызовов, связанных с принадлежностью к женскому полу; (2) женщины начинают включать свою

половую принадлежность в контекст рабочих ситуаций тогда, когда им прямо или косвенно на нее указывают; (3) даже если указание на половую принадлежность женщины имеет доброжелательный оттенок, негативная эмоциональная реакция женщины может служить субъективным индикатором гендерной дискриминации.

Методы

Сбор данных проводился методом полуструктурированного интервью. Содержание опроса получило одобрение этической комиссии. Первый вопрос касался сложных ситуаций и жизненных вызовов, с которыми респондентки сталкивались как женщины. Этот вопрос исключал прямое наведение на профессиональную сферу и давал интервьюируемым возможность говорить о наиболее актуальных или чувствительных для них темах. Анализировался удельный вес ответов, в которых спонтанно упоминались профессиональные сложности, связанные с принадлежностью к женскому полу.

Дальнейшее содержание и последовательность вопросов интервью дважды тестировалось на малочисленных выборках и затем подвергалось коррекции. Мы сталкивались с внутренним сопротивлением респонденток говорить об особенностях их карьеры, связанных с их принадлежностью к женскому полу. Нам удалось преодолеть это сопротивление, предложив фасилитирующий прием – эта часть интервью начиналась с визуализации карьерного пути респондентов, начиная с момента профессионального определения и до настоящего времени. Этот прием, с одной стороны, облегчал доступ к воспоминаниям, с другой – повышал доверие к интервьюеру как к слушателю.

Далее шли блоки вопросов о преимуществах и сложностях на рабочем месте, связанных с женским полом; а также случаях напоминания о половой принадлежности респондентки от окружающих в рабочих и бытовых

ситуациях. В частности, интервьюируемых спрашивали: «Бывало ли так, что окружающие Вас люди указывали Вам на Ваш пол (на работе, в семье; серьезно или в шуточной форме)?». Если ответ был положительный, то далее следовали уточняющие вопросы: «Кто указывал? В каких ситуациях? По какому поводу, причина? Что Вы чувствовали в этой ситуации?». Открытые вопросы использовались для того, чтобы стимулировать описание опыта опрашиваемыми собственными словами. Также, женщины оценивали частоту таких ситуаций по 7-балльной шкале, где 7 – «мне постоянно указывают на то, что я женщина»; 1 – «никогда не указывали».

Перед интервью респонденты подписывали информированное согласие, в котором подчеркивалось, что при описании результатов персонификация будет отсутствовать. Интервью длилось в среднем 30 минут, фиксировалось на диктофон. Аудиозаписи затем транскрибировались, и полученные тексты подвергались анализу. Интервью проводили 7 специалистов с психологическим образованием не ниже магистра психологии. Впоследствии двое из этих экспертов выделяли категории контент-анализа, а четверо проводили параллельную и независимую обработку данных. В анализ включались только те протоколы, по которым оценка экспертов была согласованной, что обеспечило валидность и надежность результатов.

Обработка данных осуществлялась посредством контент-анализа протоколов интервью (Митина, Евдокименко, 2010). Категориями анализа (темами) выступали: спонтанное упоминание профессиональных проблем как сложностей, сцепленных с женским полом; ситуация «обнаружения» женщиной того факта, что некоторые карьерные сложности связаны с принадлежностью к женскому полу; вид рабочих трудностей, сцепленных с полом; наличие опыта напоминания о половой принадлежности респондентки со стороны окружающих; формулировки указания на пол; переживаемые респонденткой чувства; субъективная интерпретация

подобных ситуаций. Подсчитывался удельный вес отдельных категорий и подкатегорий. Поскольку исследование носило качественный характер и было, по сути, поисковым, статистические методы обработки данных не использовались.

Мы также исходили из того, что для феноменологического метода как качественной исследовательской стратегии свойственно следующее: описательный характер, ориентация на переживание как предмет исследования, использование рефлексивных данных, использование обыденного языка описания (Улановский, 2005).

Выборка

Опрошена 51 работающая женщина, в возрасте от 22 до 60 лет (средний возраст составил $33,3 \text{ года} \pm 9,1$). Все респондентки – жительницы мегаполиса (Санкт-Петербург), имеющие высшее образование. Участницы различались по возрасту, сфере занятости (строительство, финансы, услуги, наука, управление персоналом, юриспруденция, медицина и др.), по опыту работы и профессиональному статусу (от рядового сотрудника до директора). Мы стремились сделать выборку максимально гетерогенной, для того чтобы получить как можно более разнородные ответы о переживаемых современными женщинами сложностях.

Результаты

В числе различных жизненных вызовов, с которыми опрошенные сталкивались как женщины, большая часть респонденток (68,6%) спонтанно упоминали трудности, связанные с профессиональной карьерой. Эти затруднения касались, в основном, профессиональной репутации и уважения со стороны коллег; предпочтений для мужчин при повышении в должности; неравенства оплаты труда; перегрузки рабочими и домашними обязанностями и пр.

Препятствия к карьерному росту такого характера делают половую принадлежность женщин «видимой» для них самих. Чаще всего значение гендера в карьере переживается как неприятное открытие: «я всегда думала, что все, что связано с деторождением, замужеством – это вообще стереотипы, которые канули в прошлое, и мы все – современные люди, а тут оказалось, что эти стереотипы по-прежнему используют в своих личных целях!». Это осознание может вызывать сильное «негодование»: «Причем здесь это все [гендер], и профессионализм, и те результаты, которые человек может предложить для организации?».

Таким образом, мы сделали вывод о том, что женщины вступают на профессиональный путь, метафорически выражаясь, «гендерно слепыми», и определенные события сталкивают их с необходимостью учитывать «фактор пола» при построении своей карьеры.

Осознание женщиной «фактора пола» в своей профессиональной жизни

Пол в рабочем контексте, согласно проанализированным высказываниям, особенно явно начинает осознаваться женщиной в нескольких случаях.

1) В ситуациях, когда женщина сталкивается с проявлениями гендерной дискриминации, т.е. явными или скрытыми различиями в возможностях и последствиях для женщин и мужчин. Одним из ярких примеров может служить реакция одного инвестора на деловой встрече: «Девочки, вы вообще что здесь забыли и что вы понимаете в финансах?». Этот человек сказал, что «готов продолжать встречу при том условии, что здесь будет мужчина. И он не готов обсуждать инвестиции с девочками».

2) В ситуации, когда женщина становится матерью. У женщины увеличивается нагрузка и меняется ее восприятие окружающими, в первую очередь, «снижается доверие как к специалисту», открыто декларируется, что «такие специалисты не нужны, так как нужен человек, который будет работать на длительную перспективу».

3) В случае, если женщина становится объектом сексуального интереса на рабочем месте. «Взаимодействие с коллегами-мужчинами...— это всегда игры полов мужчины однозначно видят, что это женщина». С одной стороны, женщины могут пользоваться таким интересом в инструментальных целях, с другой стороны, этот факт вызывает неприятие: «Какая-то похвала некорректная, сексистские замечания, да – это не было препятствием в плане моего карьерного роста, но это было морально неприятно». По словам еще одной респондентки: «Я не понимаю до сих пор, почему, ну не настолько же мы живем в средневековье, что нельзя было мне сказать, что я отлично сделала работу [вместо комплиментов внешности]». Информация о том, что женщины неоднозначно относятся к комплиентам по поводу внешней привлекательности и сексуальности, может сбивать мужчин с толку. Однако все зависит от обстоятельств, в которых отмечается женская неотразимость, и в ситуации романтических свиданий такие комплименты встречаются с благодарностью (Meltzer, 2019).

4) В случаях, когда женщине напрямую указывают на ее пол: «ты же женщина».

В нашем исследовании подавляющее большинство женщин (96%) ответили утвердительно на вопрос о случаях указания на их пол со стороны окружающих. Средняя частота таких ситуаций, по субъективной оценке опрошенных, составила 3,39 баллов из 7. Чаще всего это были эпизоды на рабочем месте (56,86% от всего числа); на втором месте – замечания от мужа, партнера (35,29%), а также в родительской семье (31,37%). Четверть таких напоминаний делаются в шуточной форме (25,5%), но чаще всего они расцениваются как акты микроагрессии, о чем речь пойдет ниже.

Итак, «открытие» и переживание женщиной того факта, что некоторые карьерные сложности сцеплены с женским полом, происходит тогда, когда она сталкивается с гендерными барьерами в профессиональном развитии, а

также когда ей указывают на ее половую принадлежность. Содержание таких посланий подверглось более детальному изучению.

В какой форме женщине указывают на ее половую принадлежность

Наиболее часто встречались следующие формулировки высказываний, содержащих указание на половую принадлежность женщины.

1) «Ты женщина, что ты можешь понимать / уметь» (58,82 %). В них ставятся под сомнение компетентность и профессионализм женщины (в науке, бизнесе, политике, логике, технике, вождении автомобиля и прочих сферах, традиционно считающихся «мужскими»). Женщины отмечают, что их коллеги позволяют аргументировать свою позицию в рабочих вопросах полом, например, «тем, что я как женщина в чем-то не разбираюсь, а раз он мужчина, то ему виднее». Респондентки слышат в свой адрес замечания о том, что «женщины, плохо соображают» или «чего ждать от женщин, ничего нормально не могут сделать»; они чувствуют, что «занижаются ожидания», и «вообще такое отношение пренебрежительное». К женщинам-хирургам, предпринимателям, адвокатам ощущается «более снисходительное отношение, отношение свысока». Например, со слов одной из опрошенных, в задании суда в адрес женщин-юристов часто проскальзывает фраза: «Вы вообще читали гражданский кодекс?».

2) «Ты же женщина / девочка, поэтому должна / не должна...» (47,06%) – подразумевается, что женщина должна соответствовать традиционной феминной роли во всех аспектах.

- Внешний вид, дресс-код – юбки, каблуки, макияж.
- Поведение: «не должна нецензурно выражаться», «не должна слушать пошлые шутки», «должна уметь просить о помощи», «должна быть рядом [с мужчиной]», «проявлять мудрость», «не лезть в драку», «быть услужливой, мягкой».
- Жизненные цели, «предназначение» женщины: приоритет материнства, семьи, замужества. «Основная задача женщины –

вдохновлять мужчину», в том числе удовлетворяя и его сексуальные потребности, «а я как бы не тем делом занимаюсь».

- Обязанности (неоплачиваемая офисная и домашняя работа приписывается женщинам): «соблюдение порядка», «организация очага».

3) «Молчи, женщина» (11,8 %) – такие высказывания оказались, к сожалению, не редкостью. Они подаются в шутливой форме («твой день восьмое марта»), но вызывают у женщин внутреннее сопротивление. Тем не менее, у них «хватает ресурсов воспринимать это более спокойно, конструктивно».

4) Единичные формулировки, от доброжелательно-покровительственных «девочка моя» до категоричных «женщинам здесь не место».

Мы видим, что самое непосредственное напоминание женщине о ее половой принадлежности со стороны коллег – далеко не редкое явление. Оно может принимать множество форм, однако результат один – воспроизведение гендерной иерархии, и как следствие, поддержание половой дискриминации. Таким образом, подход, апеллирующий к «дискриминирующей организации», или «организации, актуализирующей гендер», находит свое эмпирическое подтверждение. Кроме того, указание сотруднику на его половую принадлежность может считаться одной из тех практик, которые создают несвойственный рабочей атмосфере контекст.

Как женщины воспринимают и переживают напоминание об их половой принадлежности со стороны окружающих

Указания от других людей на половую принадлежность, даже в форме юмора, сопровождаются у женщин преимущественно негативными эмоциями (66% – негативных эмоций, 22% – нейтральных, 12% – позитивных).

Нейтральные эмоции, их почти четверть, описывают ситуации, когда женщина «привыкла» к подобным замечаниям, отнесла их в разряд нормы: «уже спокойнее, конечно, к этому относишься, просто пропускаешь мимо

ушей и все»; «уже даже на них не обижаюсь». Для некоторых женщин вольность и фамильярность – это «просто свободный стиль общения».

Когда упоминание о поле воспринималось в позитивном контексте, женское начало ассоциировалось с мудростью, ответственностью и нуждаемостью в защите и помощи. Покровительственное отношение к женщине психологи в последнее время относят к одной из так называемых «доброжелательных», комплементарных, форм сексизма (Glick, Fiske, 2001).

Женщины говорят о том, что их воспринимают как более ответственного сотрудника, но и у этого есть обратная сторона, когда им поручают самую рутинную, «грязную» работу.

Упоминание о позитивных эмоциях зачастую смешивается с неприятными переживаниями. Указание на пол на рабочем месте для женщин носит скорее амбивалентный характер: [шутки «ты как и все женщины»] «вызывают даже умиление иногда, потому что это такой дружеский подкол... иногда теплоту какую-то, доброту, ...но негодование при этом».

Можно применить к анализу ситуаций указания на пол функциональный подход, то есть рассмотреть их с точки зрения того, как сами женщины объясняют значение таких ситуаций. Мы увидели, что они играют важную роль в рабочем контексте, и женщины могут не только позитивно реагировать, но и сами провоцировать такие шутки.

Мы выделили несколько функций таких высказываний:

- снижение напряжения в конфликтных ситуациях (мужчины позитивно реагируют на шутки в адрес женщин);
- повышение настроения, самооценки у партнера: «они себя сразу мужчинами чувствуют» (заботливыми, сильными);
- ослабление чувства вины и стыда (за ошибку или незнание чего-либо), сохранение образа «Я»;
- использование преимуществ от того, что ты женщина, для

достижения конкретных карьерных целей: «я очень люблю быть женщиной», «пол дает привилегии».

Вынуждаемые гендерным неравенством в организации и традиционными социальными нормами, мужчины и женщины «разыгрывают свою гендерную роль» (в социологии это понятие «делание гендера», «doing gender», West, Zimmerman, 1987), чтобы получить преимущества, даже если они придерживаются эгалитарных взглядов. Этот механизм может быть одной из причин замкнутого круга, в котором сексизм и гендерная дискриминация продолжают воспроизводиться.

В негативном для испытуемых контексте в нашем исследовании женский пол упоминался в связи с необходимостью проявлять терпение, подчинение, следовать прерогативе материнства, а также подразумевал недостаток способностей и отсылал к сексуальной привлекательности женщины.

Негативно окрашенные высказывания о половой принадлежности женщин также выполняют свои функции (с точки зрения субъективного восприятия женщинами):

- утверждение власти и подчинение женщин;
- регуляция психологической дистанции;
- самовозвышение в ситуации конкуренции: «чтобы мальчикам самолюбие потешить в компании, они вот тебя так юзают [используют]»; «когда он не может достойно тебе ответить, и проще ему сказать типа ты же женщина, всё»;
- достижение утилитарных целей (манипуляция клиентами и бизнес-партнерами).

Высказывания с напоминанием о половой принадлежности вызывают у женщин весь спектр негативных эмоций.

Страх в ситуациях, когда мужчины «активно проявляют свой интерес... чувствуешь себя не в безопасности в этот момент».

Удивление, недоумение, шок, растерянность: «я была, наверное, настолько в шоке от происходящего, что я даже не смогла никак повлиять [на ситуацию]».

Отвращение, «это просто очень неприятно», «противно»: «можно было ко мне просто как к человеку относиться. Ну ладно, нет, можно ко мне относиться как к женщине, но почему как к какой-то проститутке?».

Унижение, несправедливость, обида, стыд: «ощущение того, что я какой-то второсортный человек», «чувствовала себя вообще неправильной», испытывала «стрессовое состояние своей никчемности».

Раздражение, гнев на тех, кто указывал на половую принадлежность, злость на себя: «честно, я злюсь на себя за свою растерянность потому, что я просто растерялась, я не знала как, я не была готова к этой ситуации [шутки, намеки], меня не учили, как из нее выходить».

Бессилие от того, что «не можешь ничего изменить» [свой пол и правила игры] и усталость от того, что «приходится постоянно держать оборону».

Мы пришли к заключению о том, что амбивалентные или негативные чувства женщины в ситуации рабочего взаимодействия могут служить более точным индикатором наличия дискриминирующих практик в организации, нежели чем ответы на прямые вопросы о проявлениях гендерного неравенства.

Общие впечатления интервьюеров сошлись в том, что разговор про гендер очень быстро получает у респонденток ярлык феминистического. Женщины, как правило, не хотят ассоциироваться с феминистками и отрицают само существование проблемы гендерного неравенства. Только вспоминая детали своего профессионального пути, они могут воспроизвести дискомфортные ситуации и оценить их как дискриминирующие. Только углубляясь в процесс интервью, женщины признают, что им приходится противостоять патриархальности. Одним из перспектив подобных

исследований, однако, может стать изучение гендерной дискриминации глазами мужчин: не исключено, что мужчины так же не замечают подобные истории или, наоборот, остро чувствуют свою уязвимость.

Выводы

Женщины воспринимают принадлежность к женскому полу как значимый фактор своей карьеры, который может влиять на карьеру двояко. В тактическом ключе он может приносить преимущества, но в стратегическом – воспринимается женщинами как барьер к продвижению в карьере.

Осознание своей половой принадлежности женщиной на своем профессиональном пути происходит не сразу, для этого она должна столкнуться либо с проявлением дискриминации по полу, по семейному статусу (в связи с материнством), с проявлением сексуального интереса или с прямым указанием на гендерную принадлежность.

Напоминание женщинам об их половой принадлежности чаще всего происходит именно на рабочем месте – то есть там, где гендер не должен иметь определяющего значения. Частью женщин это воспринимается как культурная норма, но у большинства это вызывает отрицательные эмоции, даже если высказывания оформлены в шутку. Возможно, именно эмоциональная реакция женщины может служить самым точным показателем проявления гендерного неравенства в рабочем контексте. С методической точки зрения, для оценки состояния гендерного неравенства в организации необходимо использовать не только объективные, но и субъективные индикаторы.

Поскольку в современном обществе поддерживается миф о гендерном равенстве, а вопросы дискриминации оцениваются как «феминистские» и осуждаются, женщины оказываются не готовыми к проявлениям сексизма, принимающим скрытые, амбивалентные и «доброжелательные» формы.

Возможно, первым шагом к устранению гендерной иерархии в организации должно стать открытое признание устойчивого сохранения гендерной дискриминации и конкретных практик внутриорганизационного взаимодействия, способствующих этому.

В настоящий момент времени мы наблюдаем обратное. Средовые факторы воспроизведения гендерного неравенства (организационная культура, поддерживающая традиционные гендерные нормы, проникающие во взаимодействие сотрудников организации) вынуждают даже эгалитарно настроенных женщин включаться в правила гендерной игры, чтобы получить карьерные преимущества.

Список использованных источников

- Воронина О.А. Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия // *Женщина в российском обществе*, 2013. № 3. С. 12-20.
- Зизевская Е.С., Щукина М.А. Зарубежные методики психологической диагностики сексизма // *Современная зарубежная психология*, 2019. Том 8. № 3. С.68-77.
- Израелян Е.В., Капустова Е.И. Гендерная политика в современной Канаде // *Женщина в российском обществе*, 2018. №. 4. С. 3-14.
- Митина О.В., Евдокименко А.С. Методы анализа текста: методологические основания и программная реализация // *Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология*, 2010. № 40. С. 216.
- Рошин С.Ю. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия / С.Ю. Рошин, Н.В. Зубаревич. Москва, Информационный центр ООН, 2005. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119647>.
- Рябова Т.Б., Овчарова О.Г. Гендерная политология в России: достижения, проблемы и перспективы // *Женщина в российском обществе*, 2016. № 1. С. 3-14.
- Улановский А.М. Феноменологический подход как качественная исследовательская методология: дис. ... канд. психол. наук. М., 2005.
- Хасбулатова О.А. Технологии создания мифа о равноправии полов: советские практики // *Женщина в российском обществе*, 2018. № 4. С. 49-59.
- Штылева Л. Фактор пола в образовании: гендерный подход и анализ. Litres, 2019.
- Acker J. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations // *Gender and society*, 2006. No. 20(4). Pp. 441-464.
- Glick P, Fiske S.T. An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality // *American psychologist*, 2001. Feb; 56(2):109.

- Dorius S.F., Firebaugh G. Trends in global gender inequality // *Social Forces*, 2010. No. 88(5). Pp.1941-1968.
- Meltzer A.L. Women Can Benefit From Sexual and Physical Valuation in the Context of a Romantic Relationship // *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2019. Pp. 1-15.
- Spoor J.R., Schmitt M.T. “Things are getting better” isn't always better: Considering women's progress affects perceptions of and reactions to contemporary gender inequality // *Basic and Applied Social Psychology*, 2011. Vol. 33. No. 1. Pp. 24-36.
- West C., Zimmerman D.H. Doing Gender // *Gender and Society*, 1987. Vol. 1. No. 2. Pp. 125-151.

References

- Voronina O.A. Politika gendernogo ravenstva v sovremennoi Rossii: problemy i protivorechiia [The policy of gender equality in modern Russia: problems and contradictions] // *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, 2013. No. 3. Pp. 12-20. (In Russian)
- Zizevskaia E.S., Shchukina M.A. Zarubezhnye metodiki psikhologicheskoi diagnostiki seksizma [Foreign methods of psychological diagnosis of sexism] // *Sovremennaia zarubezhnaia psikhologiya*, 2019. Vol. 8. No. 3. Pp.68-77. (In Russian)
- Israelian E.V., Kapustova E.I. Gendernaia politika v sovremennoi Kanade [Gender Policy in Modern Canada] // *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, 2018. No. 4. Pp. 3-14. (In Russian)
- Mitina O.V., Evdokimenko A.S. Metody analiza teksta: metodologicheskie osnovaniia i programmnaia realizatsiia [Methods of text analysis: methodological foundations and software implementation] // *Vestnik IuUrGU. Seriya: Psikhologiya*, 2010. No. 40. P. 216. (In Russian)
- Roshchin S.Iu. Gendernoe ravenstvo i rasshirenie prav i vozmozhnostei zhenshchin v Rossii v kontekste tselei razvitiia tysiacheletia [Gender equality and the empowerment of women in Russia in the context of the Millennium Development Goals] / S.Iu. Roshchin, N.V. Zubarevich. Moscow, Informatsionnyi tsentr OON Publ., 2005. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119647>. (In Russian)
- Riabova T.B., Ovcharova O.G. Gendernaia politologiya v Rossii: dostizheniia, problemy i perspektivy [Gender Studies in Russian Political Sciences: current status, problems and prospects] // *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, 2016. No. 1. Pp. 3-14. (In Russian)
- Ulanovskii A.M. Fenomenologicheskii podkhod kak kachestvennaia issledovatel'skaia metodologiya [Phenomenological approach as a qualitative research methodology]: dis. ... kand. psikhol. nauk [PhD thesis in Psychology]. Moscow, 2005. (In Russian)
- Khasbulatova O.A. Tekhnologii sozdaniia mifa o ravnopravii polov: sovetskie praktiki [Technologies for creating the myth of gender equality: Soviet practices] // *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, 2018. No. 4. Pp. 49-59. (In Russian)
- Shtyleva L. Faktor pola v obrazovanii: gendernyi podkhod i analiz [The gender factor in education: gender approach and analysis]. Litres Publ., Russia, 2019. (In Russian)
- Acker J. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations // *Gender and society*, 2006. No. 20(4). Pp. 441-464.

- Glick P, Fiske S.T. An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality // *American psychologist*, 2001. Feb; 56(2):109.
- Dorius S.F, Firebaugh G. Trends in global gender inequality // *Social Forces*, 2010. No. 88(5). Pp.1941-1968.
- Meltzer A.L. Women Can Benefit From Sexual and Physical Valuation in the Context of a Romantic Relationship // *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2019. Pp. 1-15.
- Spoor J.R., Schmitt M.T. “Things are getting better” isn't always better: Considering women's progress affects perceptions of and reactions to contemporary gender inequality // *Basic and Applied Social Psychology*, 2011. Vol. 33. No. 1. Pp. 24-36.
- West C., Zimmerman D.H. Doing Gender // *Gender and Society*, 1987. Vol. 1. No. 2. Pp. 125-151.