

М. А. Базылева, И. В. Мисевич,
студентки II курса Института бизнеса БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук, доцент
Т. В. Прохорова

ФЕНОМЕНЫ ГЕНДЕРНОЙ СЕГРЕГАЦИИ НА ПУТИ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА

Гендерное равенство является общемировой проблемой и входит в состав целей устойчивого развития ООН, принятых в 2015 г. Вместе с тем проблема гендерного неравенства все еще остается актуальной и в 2024 г., особенно в вопросе занятия руководящих должностей [1; 2].

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь существуют различия в процентном уровне занятости мужчин и женщин, которые сохраняются с 2019 по 2023 гг. (рис. 1) [3].

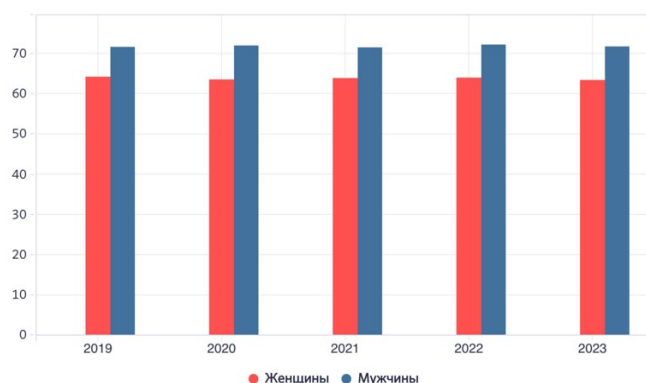


Рис. 1. Уровень занятости, в процентах

Анализ размера номинальной начисленной средней заработной платы на конец года (с 2018 по 2022 гг.) свидетельствует, что, в целом, мужчины зарабатывают больше женщин (рис. 2) [4].

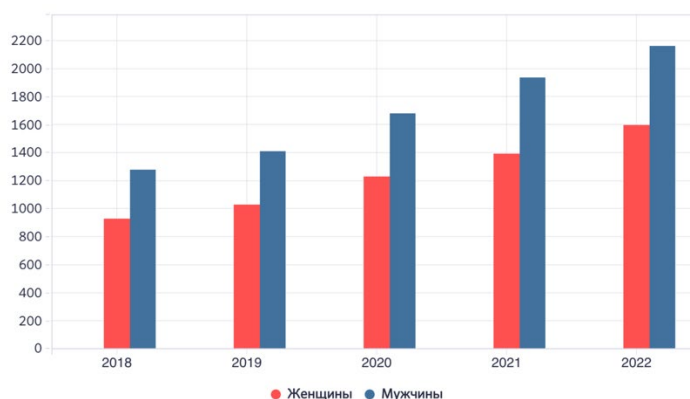


Рис. 2. Номинальная начисленная средняя заработная плата (за декабрь), р.

Еще одним существенным различием является распределение предпринимателей по полу (с 2019 по 2023 гг.): мужчин-предпринимателей практически в два раза больше, чем женщин-предпринимателей (рис. 3) [5].

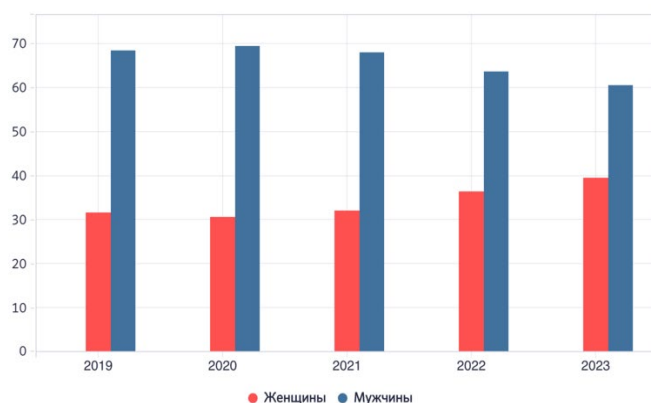


Рис. 3. Распределение предпринимателей по полу, в процентах

Чтобы разобраться в причинах таких различий и неравенства, стоит обратиться к первоисточникам проблемы и рассмотреть преграды, с которыми сталкиваются женщины при построении карьеры. Среди основных преград на пути женского лидерства можно выделить «закрепленную модель поведения», устоявшиеся стереотипы, различия в структуре образования и трудовом стаже, и, как следствие, стеклянные феномены.

Закрепленная модель поведения. Предыдущий период развития общества обеспечил большее участие мужчин в бизнесе, в сфере принятия решений. В результате чего социальные сети бизнеса сформировались как мужские. Это означает, что в основном именно мужчины владеют ресурсами и информацией, они не пускают женщин в свои социальные сети. Или точнее система социальных отношений такова, что женщины не могут в них встроиться. А так как женщины не являются доминирующей группой, то первоначальные издержки на построения своих женских профессиональных социальных сетей значительны.

Устоявшиеся стереотипы. Гендерные роли мужчины и женщины предполагают, что мужчина в большей степени ориентирован на трудовую деятельность, его задачей является материальное обеспечение, а удел женщины – это семья и домашнее хозяйство, поэтому трудовая деятельность для нее является вторичной и неперспективной. Как итог, в обществе закрепился стереотип, что мужчина-начальник – явление естественное, тогда как женщина-руководитель – это скорее исключение из правил.

Различия в структуре образования. Хотя по статистике средний уровень образования у женщин выше, чем у мужчин, тем не менее, женщины более склонны получать образование (например, гуманитарное, педагогическое), которое менее востребовано на руководящих позициях. Однако важно отметить, что эта склонность определяется не столько предрасположенностью, сколько стереотипами, заложенными в обществе. Показательным является пример, когда в начале 1990-х годов экономическое образование стало более востребовано, чем ранее. И практически сразу доля женщин, получающих данное образование, стала сокращаться. Еще одним примером может служить тот факт, что в период пика популярности профессии переводчик такое образование в основном предоставлялось только мужчинам, в то время как женщины получали педагогическое образование. Однако, когда популярность переводческой деятельности упала, сразу снизилась доля мужчин, получающих такое образование, и, соответственно, возросла доля женщин.

Различия в трудовом стаже, накопленном опыте. У женщин, как правило, трудовой стаж меньше за счет перерывов в трудовой деятельности, связанных с рождением и воспитанием детей. И это может существенно уменьшать конкурентные преимущества женщин при продвижении.

Обращаясь к статистике занятого населения в возрасте 25–49 лет по возрасту младшего ребенка за 2019–2023 гг., можно заметить, что именно на трудовой карьере женщины отра-

жается возраст ребенка. Когда младшему ребенку до двух лет, женщины работают меньше мужчин. Ситуация немного выравнивается, когда ребенок достигает возраста 3–6 лет. Однако наиболее показательно, что, когда ребенок достигает более самостоятельного возраста (7–17 лет), уровень занятости женщин становится даже больше, чем у мужчин (рис. 4) [6–8].

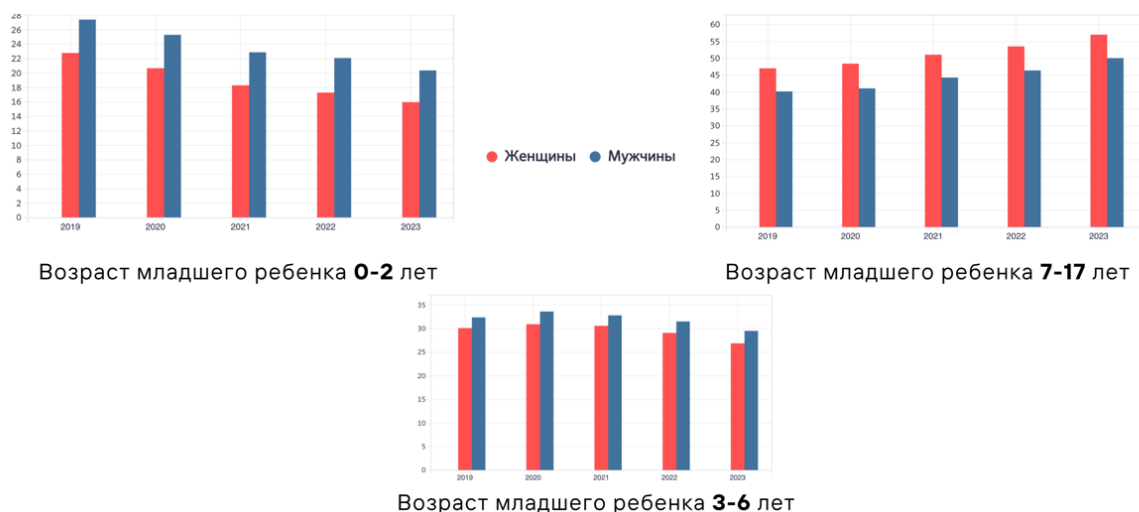


Рис. 4. Распределение занятого населения в возрасте 25–49 лет по возрасту младшего ребенка, в процентах

«Стеклянные» феномены. Следствием всех вышеперечисленных преград являются «стеклянные» феномены. «Стекло» в названии подчеркивает частотность распространения данных феноменов, прозрачность, неочевидность, неформальность, тонкость и деликатность происходящего. Эти феномены отражают асимметричное распределение мужчин и женщин в различных структурах: отраслевых, профессиональных, должностных, которое получило название гендерной сегрегации. Выделяют горизонтальную и вертикальную сегрегацию. Горизонтальная сегрегация проявляется в различных профессиональных группах, а вертикальная – среди одной и той же профессиональной категории.

Вертикальная сегрегация получила название «стеклянный потолок». «Стеклянный потолок» – это некий уровень в карьерной иерархии, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться, хотя формальных ограничений для этого нет.

В свою очередь горизонтальная сегрегация получила название «стеклянные стены». Они проявляются как барьеры между разными профессиональными сферами, но в одной и той же организации, что значимо и для вертикального продвижения в карьере. Например, женщины «сконцентрированы» в подразделениях с простой структурой в более крупной организации, таких как административные отделы. Таким образом, «стеклянные стены» мешают женщинам получить опыт, необходимый для продвижения на должности более высокого уровня.

Эти два феномена – «стеклянный потолок» и «стеклянные стены» – взаимосвязаны и практически всегда проявляются одновременно. То есть женщины имеют меньший доступ к профессиям и видам деятельности, которые обеспечивают впоследствии значительный вертикальный карьерный рост (рис. 5).

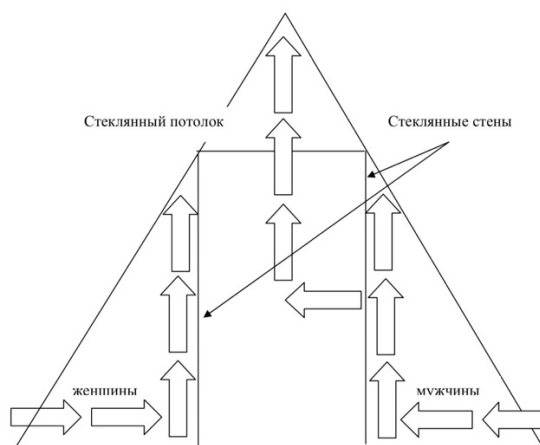


Рис. 5. «Стеклянный потолок» и «стеклянные стены»

Не менее распространен феномен «стеклянный эскалатор». Данный феномен отражает более быстрое карьерное продвижение и успех мужчин в традиционно «женских» профессиональных сферах, в которых карьерный рост мужчин может происходить еще быстрее, чем в «мужских» профессиях. К примеру, мужчины, работающие в «женских» профессиональных сферах (медсестры/медбратья, учителя начальной школы, библиотекари), обладают структурными преимуществами в этих профессиональных областях («стеклянный эскалатор»), в отличие от женщин в «мужских» профессиях. Большое количество женщин в профессии увеличивает шансы продвижения на руководящую должность для мужчин, но уменьшает шансы на повышение для женщин.

Существует также феномен «стеклянный обрыв», который описывает явление, при котором женщины с большей вероятностью получают руководящую должность в компании или организации, обреченной на провал, что усложняет их положение и повышает риск «упасть». Наблюдалось, что женщин чаще могут привлекать к управлению в случае, если экономические показатели компании ухудшались в течение нескольких месяцев [9].

Еще один феномен «липкий пол» касается непрестижных, низкооплачиваемых профессий с наиболее низкой вероятностью карьерного продвижения, в которых преобладают женщины. Существует и несколько иное понимание метафоры «липкого пола»: более долгое нахождение женщин на нижнем уровне в карьерной иерархии, т. е. они как бы «прилипают» к начальным позициям.

В конечном итоге, проведенные исследования показывают, что женщины сталкиваются с многочисленными препятствиями в профессиональной сфере, такими как «стеклянный потолок», «стеклянные стены», «стеклянный эскалатор», «стеклянный обрыв» и «липкий пол». Такие явления подчеркивают необходимость устранения гендерных неравенств и создания более инклюзивной и справедливой рабочей среды.

Список использованных источников

1. Global Gender Gap Report 2023 [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/digest/>. – Date of access: 09.04.2024.
2. Global Gender Gap Report 2022 [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>. – Date of access: 09.04.2024.
3. Гендерная статистика. Занятость и экономика. Уровень занятости [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: [https://gender.belstat.gov.by/economics/49?type=columnChart®=\(F/M\):\(T\):\(T\):\(T\):\(T\)](https://gender.belstat.gov.by/economics/49?type=columnChart®=(F/M):(T):(T):(T):(T)). – Дата доступа: 05.04.2024.
4. Гендерная статистика. Занятость и экономика. Номинальная начисленная средняя заработная плата (за декабрь) [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики

Беларусь. – Режим доступа: [https://gender.belstat.gov.by/economics/61?type=columnChart®=\(F/M\):\(T\)](https://gender.belstat.gov.by/economics/61?type=columnChart®=(F/M):(T)). – Дата доступа: 05.04.2024.

5. Гендерная статистика. Занятость и экономика. Распределение предпринимателей по полу (процент) [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: [https://gender.belstat.gov.by/economics/220?type=columnChart®=\(F/M\)](https://gender.belstat.gov.by/economics/220?type=columnChart®=(F/M)). – Дата доступа: 05.04.2024.

6. Гендерная статистика. Занятость и экономика. Занятое население в возрасте 25-49 лет по возрасту младшего ребенка 0-2 лет (структура) [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: [https://gender.belstat.gov.by/economics/67?type=columnChart®=\(F/M\):\(F0T2\)](https://gender.belstat.gov.by/economics/67?type=columnChart®=(F/M):(F0T2)). – Дата доступа: 05.04.2024.

7. Гендерная статистика. Занятость и экономика. Занятое население в возрасте 25-49 лет по возрасту младшего ребенка 3-6 лет (структура) [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: [https://gender.belstat.gov.by/economics/67?type=columnChart®=\(F/M\):\(F3T6\)](https://gender.belstat.gov.by/economics/67?type=columnChart®=(F/M):(F3T6)). – Дата доступа: 05.04.2024.

8. Гендерная статистика. Занятость и экономика. Занятое население в возрасте 25-49 лет по возрасту младшего ребенка 7-17 лет (структура) [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: [https://gender.belstat.gov.by/economics/67?type=columnChart®=\(F/M\):\(F7T17\)](https://gender.belstat.gov.by/economics/67?type=columnChart®=(F/M):(F7T17)). – Дата доступа: 05.04.2024.

9. Словарь: стеклянный обрыв [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://feministerium.ee/ru/dictionary/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C-%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D1%8F%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D1%8B%D0%B2/>. – Дата доступа: 10.04.2024.

10. Прохорова, Т. В. Менеджмент: пособие / Т. В. Прохорова. – Минск : Институт бизнеса БГУ, 2022. – 199 с.