

ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ В ИТ-ИНДУСТРИИ

Материал посвящён проблеме гендерного неравенства в ИТ-индустрии.

В 2017 году компания Google уволила своего сотрудника за скандальную статью, в которой он ставил под сомнение усилия компании в области разнообразия и утверждал, что небольшое число женщин на технических должностях является результатом биологических различий, а не дискриминации. В то же время выходит множество опросов и исследований, в которых утверждается о том, что женщины в технологических компаниях подвергаются дискриминации. Например, в 2019 году приложение «Blind» выпускает отчет о сексизме в техноиндустрии. Опрос показывал, что 37% подверглись сексизму или стали его свидетелями на работе. Респондентами были сотрудники различных компаний: Microsoft, Intel, Adobe и т. д. Для того, чтобы шире взглянуть на проблему, привлечем статистические данные, представленные Amazon, Google и т.д. Согласно их отчетам, доля женщин на «инженерных» рабочих местах находится в пределах 20-25%. Вместе с тем данные о количестве девушек-студенток, обучающихся по ИТ-специальностям опровергают тезис о дискриминации: если в начале 90-х гг. XX в. доля студенток равнялась 30%, то в наши дни – чуть менее 20% всех студентов. Очевидно, что во многих случаях академические интересы мужчин и женщин значительно различаются, что отражается в долях в высших учебных заведениях. Некоторые из таких различий развиваются и изменяются со временем, а другие остаются стабильными с течением времени, включая преобладание женщин в медицинских профессиях, государственном управлении, образовании, психологии, коммуникациях и языках. Рассматривая причины этой тенденции, обратимся к исследованиям скандинавских стран, известных как «Скандинавский парадокс»: страны

с более высоким уровнем гендерного равенства, как правило, имеют худший гендерный баланс в таких областях как точные науки и инженерия. Причинами можно назвать разную степень заинтересованности в зависимости от гендера. Похожие выводы делают в статье «Недостаток способностей, а выбора» 2013 года, однако можно предположить, что женщины не их математические способности, а их личный выбор. Исходя из рассмотренных данных можно сделать вывод, что так такового кризиса гендерного неравенства по отношению к женскому полу в ИТ-индустрии не наблюдается. Причиной процентного гендерного неравенства по большей части является лишь то, что девушкам, в связи со множеством факторов, свойственно делать выбор в пользу нетехнических профессий. Поэтому в ближайшие несколько лет нельзя ожидать резкого роста доли женщин в крупных технологических компаниях, но при это и нельзя сказать, что это является острой социокультурной проблемой. Стоит отметить, что проблемы, касающиеся неравенства, являются постоянно меняющимися и подлежащими обсуждению, что оставляет открытым возможности для дискуссий и новых движений.

Список литературы

1. National Center for Education Statistics [Electronic resource] – Mode of access: <https://nces.ed.gov/> – Date of access: 19.03.2020.
2. Brunila, K. The famous nordic gender equality and what's nordic about it: Gender equality in finnish and swedish education / K. Brunila // Nordic Studies in Education. – 2013. – Vol. 33(4) – P. 300-313.
3. Stoet, G., Geary, D. The Gender –Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education / G. Stoet, D. Geary // Psychological Science. – 2018. – Vol. 29(4). – P. 581 –593.

Шведов Андрей Робертович, студент 2 курса факультета информационных технологий и управления БГУИР.

Научный руководитель: Киселёв Александр Александрович, кандидат исторических наук, доцент кафедры гуманитарных дисциплин БГУИР kiselev@bsuir.by