

УДК 177.5: [330.3:004]

75. ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Соловьёва Е.С.¹, студент гр.273904

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники¹
г. Минск, Республика Беларусь

Жилинская Н.Н. – канд. экон. наук

Аннотация. Традиционно мужчины рассматриваются как главные участники в экономике, работая почти непрерывно. Вместе с тем они уже достигли предела своего потенциала и, следовательно, не способны обеспечить дальнейшее развитие без революции в производительности труда. В отличие от этого, женщины часто остаются недооцененным или недостаточно использованным ресурсом, привлечение которого может стать двигателем экономического роста.

Ключевые слова. Гендерное неравенство, цифровая экономика, цифровизация, дифференциальная социализация, гендерно-ролевой стресс, вертикальная и горизонтальная сегрегация, домашнее насилие, сексуальное насилие, культурные нормы, гендерные квоты, система двойного дохода.

Гендерное неравенство подразумевает отсутствие одинаковых возможностей для формирования, накопления, использования человеческого капитала каждого индивида. Гендерное неравенство проявляется в нормах, убеждениях, ценностях, которые зарождаются во «внутренних» гендерных отношениях на уровне домохозяйств.

Человек рождается мужчиной или женщиной лишь в биологическом смысле, в социуме он становится либо мужчиной, либо женщиной. Их воспитывают по-разному, прививая традиционные женские или традиционные мужские черты, обучая привычным и удобным моделям поведения. Такое различие в воспитании называется «дифференциальной социализацией» [1]. С раннего возраста девочек чаще чем мальчиков вовлекают в работу по дому. В ряде стран это негативно сказывается на способности девочек посещать школу [2, 3].

Девочки превосходят мальчиков в математике в младшей школе, находятся на одном уровне с ними в средней и лишь незначительно уступают им в решении сложных задач [4]. В школьном возрасте девочки превосходят мальчиков по результативности чтения, чаще читают для удовольствия и выбирают более сложные тексты [5] (девочки в среднем уделяют подготовке домашнего задания на час в неделю больше, чем мальчики [6]). Мнение, что мозг женщин лучше справляется с вербальными задачами, а мозг мужчин – с пространственными, признано учеными несостоятельным [7, с. 5].

Разница в результатах возникает из-за того, что школа и общество поощряют интерес к разным предметным областям у девочек и мальчиков [8, с. 5]. В гендерно нейтральных странах стирается и разница в оценках в математике: так, если в Турции разрыв между баллами девочек и мальчиков был максимальным, в Норвегии и Швеции он исчезал, а в Исландии девочки показывали более высокие результаты [8, с. 2]. Исследование филиппинских девочек, показало, что потеря интереса к предметам STEM началась в возрасте 10 лет, когда девочки начали воспринимать STEM как профессию, в которой доминируют мужчины, и верить, что девочки от природы менее сведущи в предметах STEM [9, с. 5]. Формально девочки имеют право на образование на 95% наравне с мальчиками, но несмотря на это, в экономике они представлены лишь на 60%, а в политике на 22% (таблица 1) [10, с. 20].

Таблица 1 – Гендерный разрыв по субиндексам в регионах и мире, %.

	Общий индекс	Участие в экономике	Право на образование	Участие в политике
Евразия и Центральная Азия	69.0%	68.8%	98.9%	10.9%
Европа	76.3%	69.7%	99.6%	39.1%
Северная Америка	75.0%	77.6%	99.5%	26.1%
Южная Азия	63.4%	37.2%	96.0%	25.1%
Африка	68.2%	67.2%	86.0%	22.6%

Общество охотнее предлагает женщинам карьеру в сфере, где надо «проявлять заботу»: здравоохранении, социальном секторе, педагогике. Представления о гендерных ролях влияют не только на выбор «женских» дисциплин, но и на карьерную стратегию: например, женщины чаще соглашаются уйти из науки и преподавать в школе, что снижает их статус и снова возвращает их в область традиционных женских занятий [11, с. 165]. Во всем мире женщины составляют всего 19,9% специалистов в области науки и техники. В Азиатско-Тихоокеанском регионе 44 процента женщин,

занятых в сфере STEM, которые выполняли обязанности по уходу, не имели гибкий график работы во время пандемии COVID-19 [12, с. 5].

«Стеклянный потолок» (вертикальная сегрегация) – барьеры при построении карьеры, никак не связанные с профессиональными качествами. На начальных позициях в крупных компаниях, мужчин и женщин примерно поровну, однако на уровнях выше женщин становится все меньше [13; 14]. В Соединенных Штатах Америки чернокожие и испаноязычные женщины, работающие в STEM, зарабатывают примерно на 20 000 долларов в год меньше, чем в среднем по STEM, и примерно на 33 000 долларов меньше, чем их коллеги - белые мужчины [12, с. 5].

Термин «стеклянный обрыв» подразумевает мотивацию крупных компаний нанимать на руководящие позиции женщин, в те периоды, когда компании переживают кризис. Согласно исследованию The Times [15], компания должна беднеть после назначения в совет директоров женщины, однако, ситуация совершенно обратная. Например, когда компания General Motors оказалась внутри скандала и последовавшего за этим кризиса, генеральным директором стала Мари Барра (рисунок 1) [16, General Motors Company]. Людям свойственно обращаться к женщинам во время кризиса, так как считается, что они обладают качествами, способными изменить ситуацию в лучшую сторону [17].



Рисунок 1 – Акции General Motors, \$. Точка 1 – приход Мари Барры на пост генерального директора

Все эти представления формируются уже в раннем возрасте из-за влияния общества: гендерно-типичное поведение и самоощущение как типичного представителя своего гендера может положительно влиять на самооценку детей. Но в случае, если гендерное самоощущение расходится с предписываемой гендерной ролью, требование соблюдать гендерные роли становится источником гендерно-ролевого стресса [18; 19; 20, с. 626].

Культуры некоторых стран диктуют женщинам и мужчинам, как они должны себя вести, какие цели преследовать, какой предпочитать образ жизни. Практически всегда именно женщина увольняется или переходит на неполную рабочую ставку после рождения ребенка: ее карьера топчется на одном месте, а свою мужчин тем временем продолжает развивать. [21, с. 65].

Максимальный уровень безработицы женщин с высшим образованием в Тунисе – более 35%, в то время как максимальный показатель среди мужчин в Иордании – 20% (в этой стране показатель неработающей женщин около 28%) (рисунок 2) [10, с. 36].

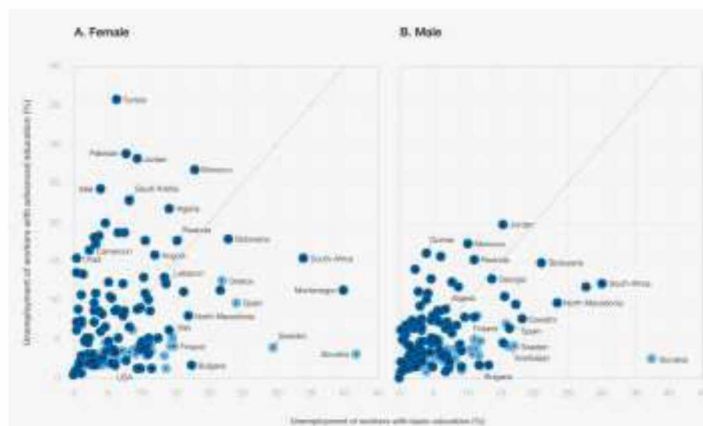


Рисунок 2 – Уровень безработицы женщин и мужчин с высшим и базовым образованием, %

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод: навязывание гендерно-типичного поведения в детстве приводит к тому, что девочки перестают проявлять себя в школе, укореняют в сознании навязанное мнение о превосходстве мужчин, выбирают иную карьерную стратегию (отказ от должности в пользу социально-одобряемой профессии, что снижает ее статус в обществе), берут на себя большинство домашних обязанностей и не выходят на работу после рождения ребенка из-за дополнительной нагрузки и отсутствия опыта и повышения квалификации, что снижает вклад в ВВП.

В странах, где гендерное равенство было на высоком уровне, национальных доход и уровень жизни также был высок. Там, где процветало гендерное неравенство, страна не могла выбраться из нищеты и конфликтов [21, с. 44]. Эта зависимость представлена на рисунке 3.

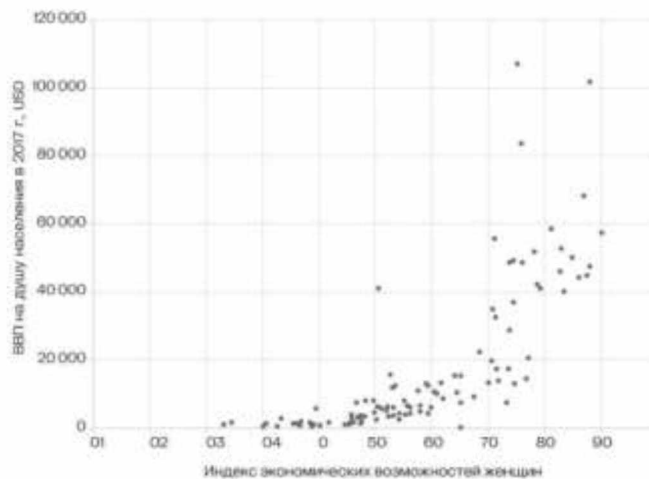


Рисунок 3 – Экономические возможности женщин и ВВП, %

Помимо снижения прямого вклада женщин в экономику, страны вынуждены тратить деньги на сдерживание некоторых культурных норм. В некоторых странах насилие над женщинами узаконено до сих пор, к примеру в Нигерии 55-я статья Уголовного кодекса прописывает право мужа бить жену в целях «исправления» [22]. В Российской Федерации в 2017 году статья «Побои» была удалена из Уголовного кодекса, за семейное насилие введена административная ответственность [23]. По оценкам ООН женщины погибают от домашнего насилия каждые 11 минут — около 47 тыс. смертей в год.

Помимо негативных особенностей домашнего насилия с моральной точки зрения, — это звонки в полицию и скорую помощь, убежища для женщин, пропущенные рабочие дни, психологическая реабилитация. Все это имеет свою цену.

Насилие над женщинами со стороны сожителей обходится мировой экономике в 4,4 трлн долларов США или 5% ВВП. Это в 30 раз больше, чем весь мир вкладывает в международную помощь [24].

Сексуальное насилие имеет такие же последствия (с точки зрения экономических потерь), как и домашнее насилие. Любому виду сексуального насилия подвергалась каждая третья девушка, каждая четвертая девушка была изнасилована (в отношении мужчин эта статистика представляет собой 1 к 26) [25].

Обратимся к статистике Международного Экономического Форума. На первом месте с индексом 0,912 находится Исландия. Это значит, что женщины в этой стране имеют 91,2% экономических прав мужчин. Германия находится на 6 месте с показателем 0,815; Великобритания — 15 место, 0,792; Франция — 40 место, 0,755; Беларусь — 41 место, 0,752; США — 43 место, 0,748 и т.д. [10, с. 11]. Количество женщин на должностях в государственном управлении представлено на рисунке 4 [10, с. 53].

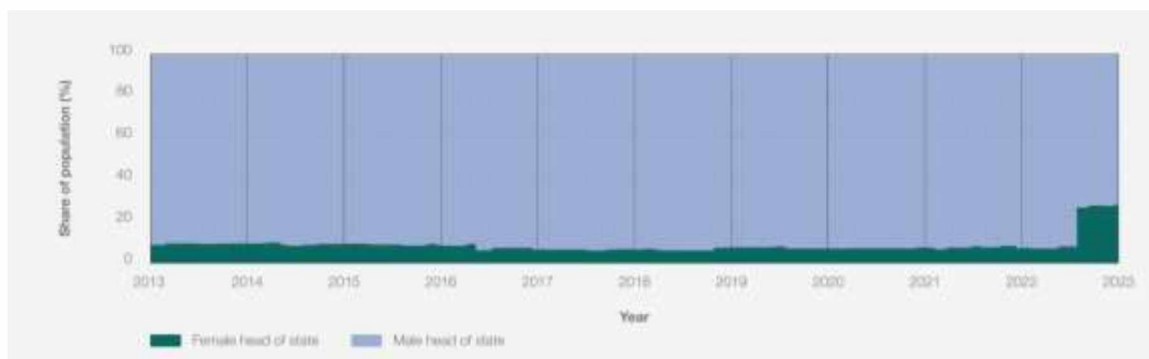


Рисунок 4 – Количество женщин и мужчин на должностях в государственном управлении, %

Женщины занимают только 26,4% мест в парламенте по всему миру; в 23 странах представительство было ниже 10%. При нынешних темпах прогресса гендерное равенство в сфере государственного управления будет достигнуто не ранее 2062 года [26, с. 10].

В качестве образцовых стран, достигших высокого уровня гендерного паритета, были выбрана Швеция, Франция и Нидерланды. Эти страны отличаются минимальным гендерным разрывом во времени, затраченном на неоплачиваемый домашний труд [27]. Отцы активны в заботе о детях, а также вовлечены в бытовые задачи. Введение эксклюзивных отцовских отпусков по уходу за ребенком стало ключевым моментом в изменении моделей обязанностей в семье.

В Швеции существует система отпусков, включающая отпуск по рождению для обоих родителей и родительский отпуск с тремя непередаваемыми месяцами для каждого из родителей. Процент отцов, использующих отцовский отпуск, достиг 30%. Этот подход сопровождается государственной поддержкой семей, что помогает смягчить гендерные неравенства в оплате труда и обеспечивает финансовую стабильность женщин и молодых матерей, особенно на рынке труда [27].

В Швеции была создана модель "двойного дохода", основанная на принципах равных возможностей для супругов в участии на рынке труда и разделении неоплачиваемого домашнего труда. Франция, Швеция и Нидерланды признаются Европейской комиссией как страны с самой эффективной политикой в сфере устранения гендерных различий на рабочем рынке и в науке, а также в повышении участия женщин в научной сфере [28, с. 35]. Среди важных инструментов для увеличения представительства женщин в науке выделяются создание финансовых программ для университетов и научных центров на условиях выполнения определенных критериев, а также внедрение грантовых программ для женщин-исследователей [29].

Франция является лидером в Европейском союзе по политике "гендерных квот", устанавливая квоту в 50% для государственных органов законодательной власти и 40% в сфере корпоративного управления, что представляет собой самые высокие стандарты представленности женщин в управленческих органах среди всех стран ЕС. Кроме того, в законодательстве страны прописаны требования для компаний с численностью персонала более 50 человек об отчетности по гендерному разрыву в оплате труда [30].

Таким образом, самыми эффективными методами борьбы с гендерным неравенством стали: включение мужчин в домашние обязанности (эксклюзивные отцовские отпуска по уходу за ребенком); увеличение экономической активности женщин (стимулирование полноценной занятости женщин, модель «двойного» дохода); увеличения представительства женщин в науке (создание финансовых программ для университетов и научных центров на условиях выполнения определенных критериев; внедрение грантовых программ для женщин-исследователей); увеличение представительства женщин в политике и контроль гендерного равенства в оплате труда («гендерные квоты»).

Список использованных источников:

1. Дифференциальная социализация. Гендерно-ролевая социализация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nlpt.livejournal.com/299291.html>.
2. ООН: девочки работают по дому намного больше, чем мальчики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bbc.com/russian/news-37587955>.
3. 11 октября – Международный день девочек [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2016/10/1293251>.
4. Bridging the gender gap: why do so few girls study Stem subjects? [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.theguardian.com/science/head-quarters/2018/mar/08/bridging-the-gender-gap-why-do-so-few-girls-study-stem-subjects>.
5. Boys Don't Read Enough [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.theatlantic.com/education/archive/2018/09/why-girls-are-better-reading-boys/571429/>.
6. Boys Are Not Defective [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.theatlantic.com/education/archive/2017/09/boys-are-not-defective/540204/>.
7. Reilly, D. Sex Differences in Mathematics and Science Achievement / David Reilly, David L Neumann, Glenda Andrews // American Psychological Association, Journal of Educational Psychology 107(3) – 2014.

8. Guiso, L. *Culture, Gender, and Math* / Luigi Guiso, Ferdinando Monte, Paola Sapienza, Luigi Zingales // *Education Forum, Research Gate* – 2008.
9. Geotina-Garcia Ma. A. *Perceptions of the Filipino Youth Around STEM and The Need to Understand It* / Ma. Aurora Geotina-Garcia // *Philippine Business Coalition for Women Empowerment, UniLab Foundation, 12022020-Youth in STEM* – 2020.
10. Zahidi, S. *Global Gender Gap Report* / Saadia Zahidi // *World Economic Forum, ISBN-13: 978-2-940631-97-1* – 2023 – p. 9-106.
11. Barone, C. *Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades* / Carlo Barone // *American Sociological Association, Sociology of Education* 84(2) – 2011 – p. 157–176.
12. Azcona, G. *Progress On the Sustainable Development Goals the Gender Snapshot 2022* / Ginette Azcona, Yongyi Min, Antra Bhatt, Julia Brauchle // *UN Women, Women Count, United Nations, e-ISBN: 9789210018395* – 2022
13. Дискриминация на рабочем месте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://womo.ua/v-smysle-diskriminatsiya-na-rabochem-meste/>
14. *Fortune 500 Full Listing (2023)* [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.50pros.com/fortune500> .
15. *Women on board: help or hindrance?* [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.thetimes.co.uk/article/women-on-board-help-or-hindrance-2c6fnqf6fng>.
16. *Котировки и финансовые новости* [Electronic resource]. – Mode of access: <https://ru.investing.com/>.
17. Bruckmüller, S. *The glass cliff: when and why women are selected as leaders in crisis contexts* / Susanne Bruckmüller, Nyla R Branscombe // *British Journal of Social Psychology* 49(3) – 2010 – p. 433-451
18. *Girls believe brilliance is a male trait, research into gender stereotypes shows* [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.theguardian.com/education/2017/jan/26/girls-believe-brilliance-is-a-male-trait-research-into-gender-stereotypes-shows>.
19. Гендер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/gender>.
20. Bosson, J. *Precarious Manhood and Displays of Physical Aggression: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades* / Jennifer Bosson, Joseph Alan Vandello, Rochelle M Burnaford, Jonathan R Weaver, Syeda Arzu Wasti // *American Sociological Association, Personality and Social Psychology Bulletin* 35(5) – 2009 – p. 623–634.
21. Скотт, Л. *Неженская экономика. Как гендерное неравенство ограничивает наш экономический потенциал* / Л. Скотт, В. Горохов // *Издательство фонда «Нужна Помощь»*. — 2020.
22. *Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml.
23. Президент Российской Федерации подписал закон о декриминализации побоев в семье [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/07/02/2017/5899de8e9a79479489b2cd98>.
24. *Conflict and Violence* [Electronic resource]. – Mode of access: <https://copenhagenconsensus.com/post-2015-consensus/conflict-and-violence>.
25. *Sexual Violence — Another Public Health Emergency* [Electronic resource]. – Mode of access: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2797506>.
26. Azcona, G. *Progress On the Sustainable Development Goals the Gender Snapshot 2022* / Ginette Azcona, Yongyi Min, Antra Bhatt, Julia Brauchle // *UN Women, Women Count, United Nations, e-ISBN: 9789210018395* – 2022
27. *Опыт Швеции, Франции и Нидерландов в повышении гендерного равенства* [Электронный ресурс] / Ребрей С. М., Комиссарова Ж. Н., Киселева И. В. // *Издание МГИМО МИД России* – Режим доступа: <https://mirec.mgimo.ru/2023/2023-02/sweden-france-netherlands-advancing-gender-equality>.
28. Bettio F. *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU* / Francesca Bettio, Alina Verashchagina // *European Commission* – 2009.
29. *Основные положения трудового законодательства: Искоренение дискриминации в области труда и занятий* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/static/russian/dialogue/ifpdial/1lg/ch7/index.htm>.
30. *Корпорации вынуждены меняться: как обстоят дела с гендерными квотами в Европе и США* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/468407-korporacii-vynuzdeny-menat-sa-kak-obstoat-dela-s-gendernymi-kvotami-v-evrope-i-ssa>.