

СТЕРЕОТИПЫ КАК МЕХАНИЗМ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ГЕНДЕРНОЙ СЕГРЕГАЦИИ В ОБЩЕСТВЕ

Покало К.А., студент

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Ратникова И.М. – канд. фил. наук, доцент

Доклад посвящён проблеме использования стереотипов как инструмента институционализации гендерной сегрегации в обществе. Исследуются причины формирования стереотипов и их влияние на общество. Рассматриваются основные проявления стереотипов как вспомогательного механизма институционализации гендерной сегрегации в обществе.

Внедрение цифровых технологий в повседневную жизнь тесно связано с социальными и культурными переменами. Их влияние обнаруживается во всех элементах современного социума: кризисные процессы в экономике, трансформация института семьи, виртуальное существование индивида. Они обращают людей к моральным основаниям бытия и актуализируют рефлексию. Развивается «новая этика» как форма прикладной, культура алгоритмов и культура отмены проникают всё глубже в общественные установки. «Новая этика» обозначает изменения в области морали, которые получили концентрированное выражение в широких общественных движениях за постколониальное очищение гуманитарных наук и против любой дискриминации [1]. Ответной реакцией на приобретение признания меньшинствами стало распространение обратной дискриминации – дискриминации против членов классов большинства. Социальные противоречия, возникающие по вопросу равноправия, обязуют изучить факторы, которые определяют особенности гендерной сегрегации, механизмов дискриминации, их отношения с институтами, влияющими на представление женщин в условиях одновременного расширенного доступа к знаниям, культурному наследию и информационной отчуждённости, кибербуллинга, онлайн-экстремизма.

Гендерные роли формировались на протяжении всего существования человеческой цивилизации. С момента интенсивного развития патриархальной системы после перехода от кочевого образа жизни к оседлому они нашли отражение в практике разделения труда, обусловленного физическими особенностями и способностями индивидов. Сложившаяся ситуация закрепляла за мужчинами и женщинами чётко определённые функции и социальные статусы. Важную роль в трансляции обозначенных гендерных ролей играли традиции и религия [2].

Постепенное табуирование социально опасных тем и нормализация очищения гуманитарного знания, масштабная огласка проблем меньшинств и, как следствие, развитие новой этики стали возможны во многом благодаря распространению доступа к информационным ресурсам и предоставлению широкой платформы с минимальной цензурой для огласки меньшинствами своей претензии на равные права с социальным большинством. Однако среди людей до сих пор сохраняются стереотипы – ошибочные убеждения о тех или иных социальных группах, их вредности или приносимой ими «угрозе» существующему устройству общества.

Исследования организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР) и Лондонского института образования дают следующее определение гендерным стереотипам: «Гендерные стереотипы – широко распространённые, устоявшиеся, фиксированные и весьма обобщённые убеждения и ожидания, которые люди разделяют в отношении определённой группы.», «Гендерные стереотипы включают в себя приписывание гендеру определённых атрибутов, черт характера и ролей, которые обычно основаны на поле, присвоенном при рождении, и отражают традиционные общественные ожидания в отношении гендера.» [3].

Гендерные стереотипы зачастую воспроизводят закреплённое в обществе мнение о неспособности женщин самостоятельно участвовать в экономической деятельности. Так, имеющиеся данные по разным странам и эпохам дают представление о том, насколько велики различия в структуре и содержании видов деятельности мужчин и женщин [4]. Однако ложные представления о неэффективности женщин в экономической деятельности опровергаются большим количеством научных работ [5].

Проблему декретных отпусков можно использовать как иллюстрацию воздействия стереотипов не только на женщин, но и на мужчин. People Management утверждает следующее: «Отцы, берущие отпуск по уходу за ребёнком, могут столкнуться с насмешками, некоторых из них даже называют “немужественными”» [6]. Тот же источник предоставляет статистику, согласно которой среди опрошенных мужчин 22% опасаются, что отпуск может навредить их карьере. Исследования ОЭСР от 2023 и 2024 г. показывают, что средняя продолжительность короткого оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком среди мужчин составляет 2,4 недели, удлинённого – 10,3 недели, в то время как продолжительность декретного отпуска для матерей составляет 18,5 недель [7, 8]. Вследствие наблюдается увеличение средней продолжительности времени, которую женщины проводят за неоплачиваемой работой, и создание риска потери квалификации.

Согласно Гарвардской бизнес-школе, стереотипы являются причиной, по которой женщины чаще, чем мужчины, игнорируют похвалу и положительные отзывы о своих способностях, недооценивают свои возможности или воздерживаются от выражения собственных мыслей на «мужские темы» [9]. Из-за обесценивания и преград, выставляемых обществом, женщины реже выбирают STEM или высокооплачиваемые специальности и реже добиваются карьерных высот.

Помимо этого, стереотипы затрагивают тему физического и сексуализированного насилия. Людвиг-Максимилианский университет Мюнхена провёл исследования в области виктимблейминга и пришёл к выводу, что жертвам женского пола чаще приписывались обвинения, связанные с их характером (например, стереотипная наивность), чем мужчинам-жертвам, тогда как в случае поведенческого обвинения наблюдалась обратная картина (например, не стереотипное «мужское» поведение и отсутствие ответного удара) [10]. Такое явление мешает борьбе с насилием, поскольку пострадавшие женщины или мужчины не хотят рассказывать о происшествиях из-за возможности столкнуться с общественным осуждением.

Перед рассмотрением гендерных стереотипов через призму институтов, необходимо для начала обозначить определения этого термина. ОЭСР определяет дискриминационные социальные институты как сложную сеть формальных и неформальных законов, социальных норм и практик, которые ограничивают доступ женщин к правам, возможностям их расширения, правосудию и ресурсам, подрывая их самостоятельность и авторитет [11]. Как уже было описано ранее, стереотипы напрямую влияют на восприятие женщин как неэффективных сотрудников на рабочем месте, мешают им двигаться по карьерной лестнице, удерживают от обращения за помощью в случае столкновения с физическим или сексуализированным насилием и ставят их авторитет под сомнение. Стереотипы о женщинах формируют мнение о несамостоятельности женщин и препятствуют расширению их прав. Тем не менее, они не представляют реальный комплекс позиций, ролей, норм и ценностей, а искажают их. Следовательно, стереотипы не являются институтом, однако их можно рассматривать как механизм дискриминационных социальных институтов.

В качестве механизма институционализации гендерной сегрегации стереотипы реализуются в полной мере. Они напрямую влияют на представление полов в сознании социума, способствуя формированию гендерного разрыва во всех сферах человеческой деятельности. Борьба со стереотипами требует комплексного подхода, и в эпоху цифровизации без участия фундаментальных институтов: государства, семьи, экономики, образования, религии – путь общества на пути к равенству станет более труднопреодолимым, а существующие формы дискриминации могут встретить содействие и укрепиться благодаря упрощённой форме распространения гендерных предрассудков как формы дискриминации через цифровые технологии.

Список использованных источников:

1. Гусейнов, А.А. ЧТО НОВОГО В «НОВОЙ ЭТИКЕ»? / А.А. Гусейнов // *Ведомости прикладной этики*. – 2021. – №58. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chto-novogo-v-novoy-etike> (дата обращения: 11.02.2026).
2. Покало, К. Гендерное неравенство в условиях цифровизации / К. Покало // *Актуальные вопросы экономики и информационных технологий 2025: материалы 61-ой науч. Конф. аспирантов, магистрантов и студентов, г. Минск, 21 апреля 2025 г.* / Белорусский Государственный Университет Информатики и Радиоэлектроники. – Мн., 2025. – С. 534–535.
3. Brussino, O. Gender stereotypes in education: Policies and practices to address gender stereotyping across OECD education systems / O. Brussino, J. McBrien // *OECD Education Working Papers*. – 2022. – №271. – URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/05/gender-stereotypes-in-education_a6f2df0e/a46ae056-en.pdf (date of access: 13.02.2026).
4. Воронов, А.А. К вопросу о разновидностях трудовой гендерной сегрегации / А.А. Воронов // *Вестник РУДН. Серия: Социология*. – 2006. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-raznovidnostyah-trudovoy-gendernoy-segregatsii/viewer> (дата обращения: 11.02.2026).
5. Yang, Y. Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas / Y. Yang, B. Uzzi [et al.]; ed.: S. Fiske. – *Proceedings of the National Academy of Science*. – 2022. – Vol. 119. – DOI: 10.1073/pnas.2200841119.
6. Clemmo, F. 'Inadequate paternity leave impacts families, workplace equality and the strength of our economy,' CEO of Fatherhood Institute says / F. Clemmo // *People Management*. – 2025. – URL: <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1936176/inadequate-paternity-leave-impacts-families-workplace-equality-strength-economy-ceo-fatherhood-institute-says> (date of access: 13.02.2026).
7. Paid leave for fathers // OECD. – 2025. – URL: https://www.oecd.org/en/publications/paid-leave-for-fathers_07442bed-en/full-report.html (date of access: 13.02.2026).
8. Adema, W. Paid parental leave: Big differences for mothers and fathers / W. Adema, J. Flutchmann, A. Lloyd, V. Patrini // OECD. – 2023. – URL: <https://www.oecd.org/en/blogs/2023/01/Paid-parental-leave--Big-differences-for-mothers-and-fathers.html> (date of access: 13.02.2026).
9. Gerdeman, D. How Gender Stereotypes Kill a Woman's Self-Confidence / D. Gerdeman, K.B. Coffman // *Working Knowledge, Harvard Business School*. – 2019. – URL: <https://www.library.hbs.edu/working-knowledge/how-gender-stereotypes-less-than-br-greater-than-kill-a-woman-s-less-than-br-greater-than-self-confidence> (date of access: 13.02.2026).
10. Witte, L.P. "It's Your Own Fault": Factors Influencing Victim Blaming / L.P. Witte, A. Flechsenhar // *Journal of Interpersonal Violence*. – 2024. – Vol. 40. – Issue 9–10. – DOI: 10.1177/08862605241270030.
11. Social Institutions and Gender Index (SIGI) // OECD. – URL: <https://www.oecd.org/en/about/programmes/social-institutions-and-gender-index-sigi.html> (date of access: 13.02.2026).