

Стратегии преодоления гендерного разрыва в условиях экономического кризиса работающими женщинами в организации

С. Д. Гуриева¹, У. А. Удавихина¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет
199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7-9

Сведения об авторах:

Светлана Дзахотовна Гуриева

e-mail: gurievasv@gmail.com

SPIN-код РИНЦ: 7849-2577

Scopus AuthorID: 56662088100

ResearcherID: N-7093-2014

ORCID: 0000-0002-4305-432X

Ульяна Андреевна Удавихина

e-mail: uludav@gmail.com

SPIN-код РИНЦ: 1098-8459

Scopus AuthorID: 56712940900

ORCID: 0000-0003-1070-2412

Финансирование: публикация подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-013-00686А.

© Авторы (2021).

Опубликовано Российским государственным педагогическим университетом им. А. И. Герцена.

Аннотация. В ситуации всемирного экономического кризиса, связанного с пандемией, возрос индекс гендерного разрыва, что свидетельствует об усилении гендерного неравенства, и, соответственно, гендерной ассимиляции в обществе. Несмотря на то, что в России общее количество образованных, квалифицированных, здоровых, работающих женщин значительно выше, чем мужчин, женщины сталкиваются с неравномерностью в распределении заработной платы и ощущают разрыв в доходах, редко достигают руководящих должностей, не представлены на высоком управленческом уровне, исключены из политической жизни. Цель исследования состояла в выявлении и изучении особенностей гендерных стратегий построения карьеры российскими женщинами как способа сокращения гендерного разрыва. Использованы следующие методологические подходы к рассмотрению гендерного неравенства в организационном контексте: «Гендер в организации» («Gender in organization»), «Организация, актуализирующая гендер» («Gendered organization»), концепция гендерных стратегий «Подчеркивание гендерных различий» и «Стирание гендерных различий» («Doing & Undoing Gender Strategies»). Основные результаты: подтверждено существование гендерных стратегий как способа преодоления гендерного разрыва в организации; выявлены и описаны особенности применения

российскими женщинами гендерных стратегий при построении своей карьеры. Стратегия «Подчеркивание гендерных различий» (Doing Gender) используется чаще, чем стратегия «Стирание гендерных различий» (Undoing Gender). Тем не менее, охват применения стратегии Undoing Gender был значительно шире и вариабельнее. Те женщины, что использовали сочетание гендерных стратегий («Doing & Undoing Gender»), оценивали себя как «сильных игроков», подчеркивали высокую субъективную удовлетворенность своей жизнью (наличие семьи и детей), а также отмечали успешное построение своего карьерного пути, в отличие тех, кто использовал только одну из стратегий. Сочетание гендерных стратегий может способствовать наиболее оптимальному продвижению женщин по карьерной лестнице и преодолению гендерного разрыва в организации.

Ключевые слова: гендерный разрыв, гендерное неравенство, гендерные стратегии, подчеркивание гендерных различий, стирание гендерных различий.

Overcoming the gender gap during the economic crisis: Strategies for women working in an organisation

S. D. Gurieva¹, U. A. Udavikhina¹

¹ St. Petersburg State University
7/9 Universitetskaya Emb., St. Petersburg 199034, Russia

Authors:

Svetlana D. Gurieva

e-mail: gurievasv@gmail.com

SPIN: 7849-2577

Scopus AuthorID: 56662088100

ResearcherID: N-7093-2014

ORCID: 0000-0002-4305-432X

Ulyana A. Udavikhina

e-mail: uludav@gmail.com

SPIN: 1098-8459

Scopus AuthorID: 56712940900

ORCID: 0000-0003-1070-2412

Funding: the publication was supported by Russian Foundation for Basic Research, project no. 19-013-00686A.

Copyright:

© The Authors (2021).

Published by Herzen State

Pedagogical University of Russia.

Abstract. The global economic crisis associated with the pandemic has increased the gender gap index. It indicates an increase in gender inequality and, consequently, gender assimilation in society. In Russia, the number of educated, qualified, healthy, working women is much higher than men. Despite this fact, Russia's women face unequal wage distribution and the income gap. They rarely reach managerial positions; they are not represented at top management level; they are excluded from political life. The aim of the research was to identify and analyse gender-related strategies of career development used by Russian women as a way to reduce the gender gap. The following methodological approaches were used to examine gender inequality in the organisational context: Gender in Organization, Gendered Organization, the concept of gender strategies Doing & Undoing Gender Strategies. The study confirmed that gender strategies are used to overcome the gender gap in an organisation. The study also identified and discussed the specifics of gender strategies used by Russia's women in building their careers. Doing Gender strategy is used more often than the Undoing Gender strategy. However, the scope of Undoing Gender was much broader and more variable. Those women who used a combination of gender strategies (Doing & Undoing Gender) rated themselves as "strong players". Unlike those who used only one of the strategies, "strong players" emphasised high subjective satisfaction

with their lives (having a family and children) and highlighted a successful career path. The combination of gender strategies can contribute to the most effective career advancement of women and to overcoming the gender gap in an organisation.

Keywords: gender gap, gender inequality, gender strategies, highlighting gender differences, erasing gender differences.

Введение

Глобальные кризисы, их последствия и последующие трансформационные процессы затрагивают все аспекты современного общества: политику, экономику, образование и здоровье. К последствиям глобального кризиса, связанного с пандемией, относят и изменения в показателе индекса гендерного разрыва за текущий период. Отмечается биполярная тенденция: с одной стороны, произошел значительный рост индекса гендерного разрыва за текущий период, проявляющийся в гендерной ассимиляции, что наблюдалось в 48 странах; с другой стороны, к последствиям экономического кризиса относят не столько снижение показателей гендерного разрыва, сколько широкое распространение прогресса в сокращении гендерного разрыва в 149 странах (Dorius, Firebaugh 2010; Spoor, Schmitt 2011). Тем не менее, если обратиться к обобщенной статистике Всемирного экономического форума в 2020 году, то в целом ситуация с гендерным неравенством в мире значительно ухудшилась по результатам подсчета этого показателя (Global Gender Gap Index). Так, например, в 2018 году Россия занимала 75 место, индекс гендерного разрыва составил 0,701; в 2020 года Россия занимала 81 место (из 153 стран), индекс гендерного разрыва составил 0,706 (The Global Gender Gap Report 2020). Тем не менее, как и в прошлом году, возглавляют список страны с высоким показателем гендерного равноправия, такие как Исландия, Норвегия, Финляндия, Швеция, Дания и другие.

Общий обзор состояния гендерного неравенства в России

Несмотря на изменения социальных условий, юридических норм и политических тенденций в Российской Федерации, гендерное неравенство воспроизводится, оказываясь устойчивым социально-психологическим феноменом, известным как феномен «заторможенного прогресса» (Cohen, Huffman, Knauer 2009). На наш

взгляд, наиболее важными и существенными особенностями, характеризующими сложившуюся ситуацию в России, согласно данным международного отчета о глобальном индексе гендерного неравенства, можно считать следующие: российские женщины, в среднем более образованны, чем мужчины (91% закончили среднюю школу, против 90,4% мужчин; 89% получили высшее образование по сравнению с 75% мужчин). Кроме того, количество женщин, обладающих научной степенью, почти столько же, сколько мужчин (64% против 66%) (The Global Gender Gap Report 2020). Женщины в целом ведут более здоровый образ жизни, их продолжительность жизни почти на 10 лет больше, чем у мужчин (Статистический сборник 2020).

В результате, в России общее количество образованных, квалифицированных и способных работать женщин значительно выше, чем мужчин. При этом женщины сталкиваются с неравенством в начислении заработной платы и разрывом в доходах (71,2% от средней заработной платы мужчин составляет разрыв в оплате труда женщин; 57,9% от среднего уровня дохода мужчин составляет разрыв в доходах женщин), редко достигают руководящих должностей, не представлены на высоком управленческом уровне, исключены из политической жизни (в течение последних 100 лет в России женщина никогда не была во главе государства, в настоящее время женщин среди министров только 12,9%, а среди парламентариев – 15,8%) (The Global Gender Gap Report 2020).

Таким образом, происходит столкновение с противоречивой ситуацией, в основе которой заложена неравномерность в распределении различных ресурсов (финансы, власть) между мужчинами и женщинами (Benschop 2009; Рябова, Овчарова 2016). Несмотря на тот факт, что российское общество предоставляет женщине неограниченные возможности и доступ для получения образования и личностного развития, включая получение степени PhD, повышения профессиональной ква-

лификации, тем не менее продолжает существовать разрыв в неравенстве доходов, финансовой самостоятельности; женщина сталкивается с психологическим сопротивлением со стороны коллег и руководителей, близких и знакомых к занятию руководящих позиций как в политике, так и в бизнесе (Ibarra 1997; Воронина 2013). Гендерный разрыв наиболее ярко проявляется, прежде всего, в профессиональной сфере, где важны не только полученные знания, навыки и квалификация работников, но и реализация креативного потенциала сотрудника (Jokinen, Brewster, Suutari 2008; Duberley, Cohen 2010; Tulin, Lancee, Volker 2018). Одним из способов сокращения гендерного разрыва может являться использование гендерных стратегий при построении карьеры.

Материалы и методы

Цель исследовательского проекта заключалась в выявлении и изучении особенностей гендерных стратегий построения карьеры российскими женщинами как способа сокращения гендерного разрыва.

Методология исследования:

- концепция «Организации, актуализирующей гендер» («Gendered organization»), описывающая «гендерный режим», когда сотрудники учитывают гендерные признаки в ситуации принятия кадровых решений, при распределении ресурсов, тем самым поддерживая несправедливость и иерархию (Acker 2006; Марарица, Гуриева, Казанцева 2019);
- концепция «Гендер в организации» («Gender in organization»). Основные различия данного подхода с предыдущим лежат в области предмета анализа, концептуализации понятий «пол» и «гендер» в организационном контексте, а также в оценке роли структурных факторов организации в возникновении гендерного неравенства на рабочем месте (табл.);
- концепция гендерных стратегий Doing & Undoing Gender Strategies (West, Zimmerman 1987; Deutsch 2007). Понятие «усиление гендерных различий» («Doing Gender») трактуется как усиление, подчеркивание и фокусирование внимания на гендерной принадлежности, которое включает в себя повседневное исполнение «комплекса социально ориентированной перцептивной, интерактивной и микро-политической деятельности, ставящей особые стремления как выражение мужской и женской “натуры”» (Kelan 2010, 126).
Понятие «стирание гендерных различий» («Undoing Gender») включает в себя описание того, каким образом гендерные субъекты воспроизводят и бросают вызов гендеру в своей повседневной жизни (West, Zimmerman 1987; Deutsch 2007; Cloninger 2017).
В подходе «Гендер в организации» («Gender in organization») успешность карьеры женщины определяется тем, насколько ей удалось адаптироваться и приспособиться к конкретной организации в соответствии со своими гендерными особенностями, например, преодолеть устоявшиеся в обществе стереотипы восприятия традиционной роли женщины (Britton 2000). Важно заметить, что в основе гендерных стереотипов находится «зерно истины», которое определяет и закрепляет сформировавшуюся социальную позицию женщины в обществе, и определяет ее как справедливую. Организация может оставаться «гендерно нейтральной», не увеличивать гендерный разрыв, но и не способствовать процессу адаптации женщины к организационной культуре. Женщина, оказавшись в такой ситуации в рамках организации, должна разрешить возникший внутриличностный, полоролевой, межролевой конфликты, принять или бросить вызов сложившимся в обществе гендерным стереотипам, закрепляя или ломая образ работающей женщины в организации (Казанцева, Гуриева, Марарица 2020).

**Таблица 1. Сравнительный анализ подходов
к изучению гендерного неравенства в организации**

Параметр для сравнения	«Гендер в организации» (Gender in organization)	«Организация, актуализирующая гендер» (Gendered organization)
Примеры исследований	Broadbridge 2010; Кабайкина, Сущенко 2017; Медведева, Киндаев 2013.	Acker 2006; Aktepe 2020; Britton 2000; Mastracci, Arreola 2016.
Предмет анализа	Женщина: ее сложности при построении карьеры в организации, обусловленные индивидуальными особенностями, связанными с полом.	Организация: ее структура и функционирование, поддерживающие дискриминирующие практики. Женщина: поведение в ответ на актуализацию гендера в организации.
Концептуализация понятий «пол» / «гендер»	«Пол» и «гендер» рассматриваются как синонимы, гендер – как черта или социальная роль работника.	Гендер рассматривается в широком контексте, как результат организационных процессов.
Роль организации в возникновении гендерного неравенства	Не учитывается (не признается). Организация является гендерно «нейтральной».	Организация своей структурой и внутриорганизационной культурой воссоздает неравенство.
Связанные с гендером феномены организационного поведения	Межролевой конфликт, управление впечатлением.	Гендеринг, подчеркивание/стирание гендера (Doing & Undoing Gender).
Мишени психологической интервенции	Женщина: психологическое вмешательство в личное пространство женщины, с целью стимулирования позитивных изменений, как, например, необходимость овладения новыми знаниями и навыками, недостающие ей в профессиональной карьере, способствующие быстрой адаптации к организации.	Организация: психологическое вмешательство в личное пространство женщины, с использованием дискриминирующих практики политик. Женщина: распознавание и понимание дискриминирующих практик: уточнение, вербализация, интерпретация, конфронтация, разъяснение, уточнение и др. навыки, способствующие их преодолению.
Уровень анализа гендерного неравенства	Индивидуально-поведенческий и нормативный.	Индивидуально-поведенческий, нормативный, структурный.

Второй подход, известный как «Организация, актуализирующая гендер» («Gendered organization»), отличается большей системностью и динамичностью анализа. В нем учитывается, что человек функционирует в рамках определенной социальной структуры, а его успешность связана с наличием доступа к различным видам ресурсов или «капитала» организации (Broadbridge 2010). Таким образом, в рамках данного подхода предметом анализа становится, с одной стороны, организация, со сложившейся организационной культурой, гендерными практиками и нормами, иерархической структурой, особенностями функционирования внутри за ее пределами; с другой стороны, – жен-

щина, реагирующая на гендерные практики организации, на актуализацию или нейтрализацию гендера в контексте организации. Существование и поддержание системы подчинения, дискриминации, заложенной в иерархическую социальную структуру организации, переносится на гендер, который является очевидным и оправданным критерием распределения социального статуса. При всей очевидности функционирования механизма гендерного неравенства в рамках организации нам не удалось найти современные отечественные исследования, посвященные данному феномену и раскрывающие механизм его функционирования.

Методы исследования. Основной метод качественно-количественного исследования – полуструктурированное интервью. Гендерный режим организации оценивался через индивидуально-поведенческий, нормативный и структурный компоненты. Для оценки индивидуально-поведенческой компоненты были использованы две разработанные авторами шкалы: шкала поведения, подчеркивающего пол («Doing Gender»), и шкала поведения, направленного на «стирание пола», нейтрализацию гендерных различий («Undoing Gender»); обе шкалы описывали поведение женщин на рабочем месте (мужчины в рамках данного исследования участие не принимали).

Выборка исследования. В исследовании приняла участие 51 женщина, в возрасте от 22 до 60 лет ($M \approx 33.3$ года), с высшим образованием (100%), из Санкт-Петербурга (92%) и крупных городов России (8%). Исследование проводилось в период 2019–2020 гг. научным коллективом кафедры социальной психологии СПбГУ (Белова, Гуриева 2020; Гуриева, Удавихина 2020).

Результаты и их обсуждение

Результатом исследования стало подтверждение факта существования гендерных стратегий как способа преодоления гендерного разрыва в организации. Также были выявлены и описаны особенности применения российскими женщинами гендерных стратегий при построении своей карьеры. Стратегия «Подчеркивание гендерных различий» проявлялась в использовании флирта, внешней привлекательности, эмоциональной аргументации, намеренном непонимании с целью получить ту или иную выгоду, в зависимости от ситуации. Согласно результатам частотного анализа, стратегия «Подчеркивание гендерных различий» используется в подавляющем количестве случаев, и упоминалась в ответах около 65% опрошенных респондентов. Применение данной стратегии встречалось в контексте ситуации общения как с непосредственным начальством, руководителем, так и с коллегами,

партнерами и друзьями. «Включение гендера» происходило осознанно в тех ситуациях, когда необходима была поддержка, помощь, или просто внимание и забота. Осознавая свою гендерную принадлежность, женщины стремились акцентировать внимание руководства (начальника) на своей природной привлекательности, женском обаянии, психологической и физической слабости, трудностях запоминания технической информации, плохой ориентации в пространстве, забывчивости, излишней эмоциональности. Скрытым мотивом было получение внимания и поддержки со стороны руководства, что в определенной степени снижало уровень требований к занимаемой должности и профессиональным качествам; также использование данной стратегии в коммуникациях с коллегами сопровождалось потребностью быть принятой и было направлено на снятие коммуникационных барьеров и уменьшение социально-психологической дистанции в общении.

Стратегия «Стирание гендерных различий» проявлялась в пресечении контактов с сексуальным подтекстом, демонстрации профессиональной экспертности и высоких навыков самоорганизации, а также в более настойчивом и агрессивном поведении в переговорах. Применение данной стратегии упоминалось 30% опрошенными женщинами. Тем не менее, охват применения данной стратегии был значительно шире и варибельнее. Кроме того, контекст ситуаций общения включал в себя общение как с коллегами, так и с руководством. «Выключение гендера» на работе происходило также осознанно в тех ситуациях, когда необходимо было показать и доказать свою профессиональную компетентность и осведомленность в решении производственных вопросов. Осознавая свою гендерную принадлежность, женщины стремились не акцентировать внимание руководства на своей природной привлекательности, а, наоборот, демонстрировать исключительно «мужские» черты характера и поведения: напористость, жесткость, прямолинейность, чет-

кость и немногословность, агрессивность, психологическую силу, независимость и самостоятельность. Скрытым мотивом было также получение одобрения со стороны руководства в том, что данный сотрудник отличается исключительно профессиональными качествами, он компетентен, независим, способен решать разного уровня задачи, тем самым помогая и поддерживая свое руководство (начальника); также использование данной стратегии в общении с коллегами-мужчинами сопровождалось потребностью быть «своим», быть принятой в круг избранных, с целью снятия напряжения и барьеров.

Важно отметить, что более трети (35,3%) опрошенных женщин, принимавших участие в исследовании, отметили использование в зависимости от ситуации как стратегию «Подчеркивание гендерных различий», так и стратегию «Стирание гендерных различий». Именно эта часть выборки отмечала себя профессионалами, «сильными игроками», подчеркивала высокую субъективную удовлетворенность своей жизнью (наличие семьи и детей), а также успешное построение своего карьерного пути в отличии тех, кто использовал только одну из стратегий.

Выводы

Таким образом, полученные в рамках данного исследования результаты позволили сформулировать следующие выводы:

1. Гендерные стратегии «подчеркивание гендерных различий» («Doing Gender») и «стирание гендерных различий» («Undoing Gender») могут выступать одним из способов сокращения гендерного разрыва, они используются женщинами как для получения определенной выгоды в карьерном продвижении, так и для преодоления гендерных барьеров, шаблонов, стереотипов.

2. Использование стратегии «подчеркивание гендерных различий» («Doing Gender») способствует получению необходимой помощи и некоторых тактических, локальных «преимуществ». Тем не менее,

данная стратегия не связана с достижением профессионального роста в карьере и личностным профессиональным ростом.

3. Использование исключительно стратегии «стирание гендерных различий» («Undoing Gender») способствует достижению профессионального роста в карьере, в перспективе. Однако может сопровождаться высокой вероятностью столкновения с негативными оценками, стереотипами о «мужеподобной», «неприступной и холодной женщине», «карьеристке» и т.д., что также может оказывать влияние на выстраивании карьеры женщиной.

4. Сочетание гендерных стратегий («Doing & Undoing Gender») может способствовать наиболее оптимальному продвижению женщин по карьерной лестнице и преодолению гендерного разрыва в организации.

Заключение

Современное общество, в том числе российское, представлено большим количеством образованных женщин, желающих и способных реализовать свой личностный потенциал. Однако, сталкиваясь на своем жизненном пути с различными проявлениями социального и гендерного неравенства (неравномерностью в начислении заработной платы, большим разрывом в доходах, ограничениями в достижении руководящих должностей, исключением из политической сферы и т.д.), женщины стремятся «компенсировать» существующий гендерный разрыв, расширяя и усиливая свои природные способности и профессиональные качества.

Отметим, что одним из ограничений представленного исследования является изучение гендерных стратегий как способа преодоления гендерного разрыва только на выборке женщин, обусловленной темой научного гранта, в рамках которого оно проводилось. Полученные результаты и выводы требуют уточнения на расширенной выборке женщин, необходимо также проведение исследований с привлечением мужской выборки респондентов. Кроме того, планируется разра-

ботка дополнительного методического инструментария, корректировка методов, что является перспективным направлением исследования гендерных стратегий работающих женщин.

Литература

- Белова, О. Е., Гуриева, С. Д. (2020) Социальные представления о гендерном неравенстве в обществе и в организации. В кн.: *Материалы сборника статей участников международной научной конференции молодых ученых «Психология XXI века: актуальные вызовы и достижения»*. СПб.: Изд-во ООО «Скифия-принт», с. 175–183.
- Воронина, О. А. (2013) Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия. *Женщина в российском обществе*, № 3, с. 12–20.
- Гуриева, С. Д., Удавихина, У. А. (2020) Особенности применения гендерных стратегий при построении карьеры женщинами в России. В кн.: *Материалы III Международной научно-практической конференции «Герценовские чтения: психологические исследования в образовании»*, вып. 3, с. 270–273. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2020-3-69
- Кабайкина, О. В., Сущенко, О. А. (2017) Трансформация роли женщины в современном обществе: в семье и на работе. *Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология*, т. 23, № 3, с. 140–155.
- Казанцева, Т. В., Гуриева, С. Д., Марарица, Л. В. (2020) Субъективное переживание гендерного неравенства работающими женщинами. *Петербургский психологический журнал*, № 3, с. 35–52.
- Марарица, Л. В., Гуриева, С. Д., Казанцева, Т. В. (2019) Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы. *Психология человека в образовании*, т. 1, № 1, с. 44–52.
- Медведева, Н. Р., Киндаев, А. Ю. (2013) Гендерное неравенство при трудоустройстве выпускников вузов. В кн.: *XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс*, № 8 (12), с. 309–314.
- Рябова, Т. Б., Овчарова, О. Г. (2016) Гендерная политология в России: достижения, проблемы и перспективы. *Женщина в российском обществе*, № 1, с. 3–14.
- Статистический сборник «Женщины и мужчины России»* (2020) Федеральная служба государственной статистики (Росстат). [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/BPL9rLwU/Sbornik.pdf> (дата обращения 25.08.2021).
- Acker, J. (2006) Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and society*, vol. 20, no. 4, pp. 441–464. DOI: 10.1177/0891243206289499
- Aktepe, S. (2020) Gender Inequality in Work Organizations: What HRM Practices Mean for Gender Inequality. In: Başak Uçanok Tan (ed.), *Macro and Micro-Level Issues Surrounding Women in the Workforce: Emerging Research and Opportunities*, IGI Global, pp. 1–36. DOI: 10.4018/978-1-5225-9163-4.ch001
- Benschop, Y. (2009) The Micro-politics of Gendering in Networking. *Gender, work and organization*, vol. 16, no. 2, pp. 217–237. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00438.x
- Britton, D. M. (2000) The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*, vol. 14, no. 3, pp. 418–434. DOI: 10.1177/089124300014003004
- Broadbridge, A. (2010) 25 years of retailing; 25 years of change? Reflecting on the position of women managers. *Gender in Management: An International Journal*, vol. 25, no. 8, pp. 649–660. DOI: 10.1108/17542411011092318
- Cloninger, S. (2017) *Exploring the Lives of Women Who Lead. PhD dissertation (Philosophy)*. Culver City: Antioch University, 354 p.
- Cohen, P. N., Huffman, M. L., Knauer, S. (2009) Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980-2000. *Work and Occupations*, vol. 36, no. 4, pp. 318–342. DOI: 10.1177/0730888409347582
- Deutsch, F.M. (2007) Undoing gender. *Gender & Society*, vol. 21, no. 1, pp. 106–127. DOI: 10.1177/0891243206293577
- Dorius, S.F., Firebaugh, G. (2010) Trends in global gender inequality. *Social Forces*, vol. 88, no. 5, pp.1941-1968. DOI: 10.1353/sof.2010.0040
- Duberley, J., Cohen, L. (2010) Gendering career capital: An investigation of scientific careers. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 76, no. 2, pp. 187–197. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.09.005

- Ibarra, H. (1997) Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly*, vol. 60, no. 1, pp. 91–102. DOI: 10.2307/2787014
- Jokinen, T., Brewster, C., Suutari, V. (2008) Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, no. 6, pp. 979–998. DOI: 10.1080/09585190802051279
- Kelan, E. (2010) Gender Logic and (Un)doing Gender at Work. *Gender, Work and Organization*, vol. 17, no. 2, pp. 174–194. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00459.x
- Mastracci, S., Arreola, V. (2016) Gendered Organizations: How Human Resource Management Practices Produce and Reproduce Administrative Man. *Administrative Theory & Praxis*, no. 38, pp. 137–149. DOI: 10.1080/10841806.2015.1130523
- Spoor, J.R., Schmitt, M.T. (2011) “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*, vol. 33, no. 1, pp. 24–36. DOI: 10.1080/01973533.2010.539948
- The Global Gender Gap Report 2020 by World Economic Forum* (2020). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> (дата обращения 25.08.2021).
- Tulin, M., Lancee, B., Volker, B. (2018) Personality and social capital. *Social psychology quarterly*, vol. 81, no. 4, pp. 295–318, DOI: 10.1177/0190272518804533
- West C., Zimmerman, D. H. (1987) Doing gender. *Gender & Society*, vol. 1, no. 2, pp. 125–151.

References

- Acker, J. (2006) Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and society*, vol. 20, no. 4, pp. 441–464. DOI: 10.1177/0891243206289499 (In English)
- Aktepe, S. (2020) Gender Inequality in Work Organizations: What HRM Practices Mean for Gender Inequality. In: Başak Uçanok Tan (ed.), *Macro and Micro-Level Issues Surrounding Women in the Workforce: Emerging Research and Opportunities*. IGI Global, pp. 1–36. DOI: 10.4018/978-1-5225-9163-4.ch001 (In English)
- Belova, O.E., Gurieva, S.D. (2020) Social'nye predstavleniya o gendernom neravenstve v obshchestve i v organizacii [Social perceptions of gender inequalities in society and in the organization]. In: *Materialy sbornika statej uchastnikov mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii molodyh uchenyh "Psihologiya XXI veka: aktual'nye vyzovy i dostizheniya" [Proceedings of the International Scientific Conference of Young Scientists "Psychology of the XXI Century: Current Challenges and Achievements]*. Saint Petersburg: Scythia-Print Publ., pp. 175–183. (In Russian)
- Benschop, Y. (2009) The Micro-politics of Gendering in Networking. *Gender, work and organization*, vol. 16, no. 2, pp. 217–237. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00438.x (In English)
- Britton, D. M. (2000) The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*, vol. 14, no. 3, pp. 418–434. DOI: 10.1177/089124300014003004 (In English)
- Broadbridge, A. (2010) 25 years of retailing; 25 years of change? Reflecting on the position of women managers. *Gender in Management: An International Journal*, vol. 25, no. 8, pp. 649–660. DOI: 10.1108/17542411011092318 (In English)
- Cloninger, S. (2017) *Exploring the Lives of Women Who Lead. PhD dissertation (Philosophy)*. Culver City: Antioch University Publ., 354 p. (In English)
- Cohen, P. N., Huffman, M. L., Knauer, S. (2009) Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980-2000. *Work and Occupations*, vol. 36, no. 4, pp. 318–342. DOI: 10.1177/0730888409347582 (In English)
- Deutsch, F.M. (2007) Undoing gender. *Gender & Society*, vol. 21, no. 1, pp. 106–127. DOI: 10.1177/0891243206293577 (In English)
- Dorius, S. F., Firebaugh, G. (2010) Trends in global gender inequality. *Soc Forces*, vol. 88, no. 5, pp. 1941–1968. DOI: 10.1353/sof.2010.0040 (In English)
- Duberley, J., Cohen, L. (2010) Gendering career capital: An investigation of scientific careers. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 76, no. 2, pp. 187–197. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.09.005 (In English)
- Gurieva, S.D., Udavikhina, U.A. (2020) Osobennosti primeneniya gendernykh strategij pri postroenii kar'ery zhenshchinami v Rossii [Peculiarities of applying gender strategies in career building by women in Russia]. In: *Materialy III Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Gercenovskie*

- chteniya: *psihologicheskie issledovaniya v obrazovanii*» [Proceedings of the III International Scientific-Practical Conference “Herzen University Conference on Psychology in Education”], no. 3, pp. 270–273. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2020-3-69 (In Russian)
- Ibarra, H. (1997) Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly*, vol. 60, no. 1, pp. 91–102. DOI: 10.2307/2787014 (In English)
- Jokinen, T., Brewster, C., Suutari, V. (2008) Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, no. 6, pp. 979–998. DOI: 10.1080/09585190802051279 (In English)
- Kabaykina, O. V., Sushchenko, O. A. (2017) Transformaciya roli zhenshchiny v sovremennom obshchestve: v sem'e i na rabote [Transformation of the role of women in modern society: in the family and at work]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 18. Sociologiya i politologiya — Moscow University Bulletin. Ser. 18. Sociology and Political Science*, vol. 23, no. 3, pp. 140–155. (In Russian)
- Kazantseva, T. V., Gurieva, S. D., Mararitsa, L. V. (2020) Subektivnoe perezhivanie gendernogo neravenstva rabotayushchimi zhenshchinami [Subjective experience of gender inequality by working women]. *Peterburgskij psihologicheskij zhurnal — St. Petersburg Psychological Journal*, no. 3, pp. 35–52. (In Russian)
- Kelan, E. (2010) Gender Logic and (Un)doing Gender at Work. *Gender, Work and Organization*, vol. 17, no. 2, pp. 174–194. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00459.x (In English)
- Mararitsa, L. V., Gurieva, S. D., Kazantseva, T. V. (2019) Fenomen gendernogo neravenstva kak faktor kar'ernogo kapitala zhenshchiny: postanovka problemy [The phenomenon of gender inequality as a factor in women's career capital: framing the problem] *Psihologiya cheloveka v obrazovanii — Psychology in Education*, vol. 1, no. 1, pp. 44–52. (In Russian)
- Mastracci, S., Arreola, V. (2016) Gendered Organizations: How Human Resource Management Practices Produce and Reproduce Administrative Man. *Administrative Theory & Praxis*, no. 38, pp. 137–149. DOI: 10.1080/10841806.2015.1130523 (In English)
- Medvedeva, N. R., Kindaev, A. Y. (2013) Gendernoe neravenstvo pri trudoustrojstve vypusknikov vuzov [Gender inequality in the employment of university graduates]. In: *XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoyashchego plyus [XXI century: results of the past and problems of the present plus]*, vol. 12, no. 8, pp. 309–314. (In Russian)
- Ryabova, T. B., Ovcharova, O. G. (2016) Gendernaya politologiya v Rossii: dostizheniya, problemy i perspektivy [Gender political science in Russia: achievements, problems and prospects]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve — Woman in Russian Society*, no. 1, pp. 3–14. (In Russian)
- Spoor, J. R., Schmitt, M. T. (2011) “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*, vol. 33, no. 1, pp. 24–36. DOI: 10.1080/01973533.2010.539948 (In English)
- Statisticheskij sbornik “Zhenshchiny i muzhchiny Rossii” [Statistical Collection “Women and Men of Russia”] (2020) Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki (Rosstat) [Federal State Statistics Service (Rosstat)]. [Online]. Available at: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/BPL9rLwU/Sbornik.pdf> (accessed 25.08.2021). (In Russian)
- The Global Gender Gap Report 2020 by World Economic Forum* (2020). [Online]. Available at: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> (accessed 25.08.2021). (In English)
- Tulin, M., Lancee, B., Volker, B. (2018) Personality and social capital. *Social psychology quarterly*, vol. 81, no. 4, pp. 295–318. DOI: 10.1177/0190272518804533 (In English)
- Voronina, O. A. (2013) Politika gendernogo ravenstva v sovremennoj Rossii: problemy i protivorechiya [Gender Equality Policy in Modern Russia: Problems and Contradictions]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve — Woman in Russian Society*, no. 3, pp. 12–20. (In Russian)
- West C., Zimmerman, D. H. (1987) Doing gender. *Gender & Society*, vol. 1, no. 2, pp. 125–151. (In English)