

Оригинальная статья
УДК 316.446
<http://doi.org/10.32603/2412-8562-2023-9-6-90-100>

Профессиональная гендерная сегрегация в научном дискурсе: тенденции и противоречия

Алексей Юрьевич Колянов

*Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»
им. В. И. Ульянова (Ленина), Санкт-Петербург, Россия,
aikolianov@etu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0851-7878>*

Введение. В статье исследуются актуальные представления о профессиональной гендерной сегрегации в российском и зарубежном научных дискурсах. Сравнительный анализ различных подходов к пониманию гендерных проблем позволяет выявить новые потенциалы их изучения, а также обратить внимание на особенности развития оптики российской науки в рассмотрении гендерных различий. Наиболее пристального внимания и изучения требуют гендерные проблемы в сфере информационных технологий, поскольку эта сфера находится на передовой научного, технологического и социального развития.

Методология и источники. Теоретико-методологической базой для интерпретации результатов исследования послужили основные положения социологических и экономических теорий: теории социальных представлений (С. Московичи), концепции габитуса (П. Бурдьё), ролевой теории (Р. Линтон), теории рационального выбора. Для работы с эмпирическими данными использовались методы сравнительного анализа текстов, анализ документов и отчетов о проведенных исследованиях (The Gender Inequality Index, The Global Gender Gap Index, Global Gender Gap Report, «Женщины и мужчины России – 2022»), дискурс-анализ.

Результаты и обсуждение. В зарубежных исследованиях констатируется понимание того, что шаги, сделанные по достижению гендерного паритета на рынке труда приводят к новой конфигурации гендерных различий и вынуждают искать меры их преодоления. В отечественной научной литературе основной упор делается на мониторинг актуального положения женщин в профессиональной среде, анализ статистики и поиск скрытых механизмов профессиональной гендерной сегрегации.

Заключение. При наличии показательной статистики и масштабных эмпирических исследований в научном дискурсе не наблюдается теоретического консенсуса по поводу профессиональной гендерной ситуации. Явственен диссонанс между констатацией проблем теоретиками и отсутствием запроса на поиск их решения со стороны практики, где в некоторых профессиональных контекстах царят гендерные «нейтральность» или «безразличие». Сделаны выводы о характере российского научного гендерного дискурса, нуждающегося в развитии тезауруса небинарности и выработке эффективного способа рассуждения о гендерных проблемах.

Ключевые слова: гендер, гендерные исследования, гендерная сегрегация, гендерная социология, профессиональная сегрегация

© Колянов А. Ю., 2023

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 License.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License.



Для цитирования: Колянов А. Ю. Профессиональная гендерная сегрегация в научном дискурсе: тенденции и противоречия // ДИСКУРС. 2023. Т. 9, № 6. С. 90–100. DOI: 10.32603/2412-8562-2023-9-6-90-100.

Original paper

Professional Gender Segregation in Scientific Discourse: Trends and Contradiction

Alexey Yu. Kolianov

*Saint Petersburg Electrotechnical University, St Petersburg, Russia,
aikolianov@etu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-0851-7878>*

Introduction. The article examines current ideas about professional gender segregation in Russian and foreign scientific discourses. Comparative analysis of various approaches to understanding gender issues allows us to identify new potentials for their study, as well as to pay attention to the development of the optics of Russian science in considering gender differences. Gender issues in the field of information technology require the closest attention and study, since this area is at the forefront of scientific, technological and social development.

Methodology and sources. The theoretical and methodological basis for interpreting the results of the study was the main provisions of sociological and economic theories: the theory of social representations (S. Moscovici), the concept of habitus (P. Bourdieu), role theory (R. Linton), and rational choice theory. To work with empirical data, we used the methods of comparative text analysis, analysis of documents and research reports (The Gender Inequality Index, The Global Gender Gap Index, Global Gender Gap Report, “Women and Men of Russia-2022”), and discourse analysis.

Results and discussion. In foreign studies, with the long-established vision and acceptance of gender problems, there is an understanding that past steps to achieve gender parity in the labor market lead to a new configuration of gender differences, which requires new efforts to eliminate them. In Russian scientific literature, the main emphasis is on monitoring the current situation of women in the professional environment, analyzing statistics and searching for hidden mechanisms of professional gender segregation.

Conclusion. The results of the analysis show that in the presence of demonstrative statistics and large-scale empirical research, there is no theoretical consensus in the scientific discourse about the professional gender situation. There is a clear dissonance between the statement of problems by theorists and the lack of a request to find their solution on the part of practice, where gender “neutrality” or “indifference” reigns in some professional contexts. Conclusions are drawn about the nature of the Russian scientific gender discourse, which needs to develop a thesaurus of nonbinarity and develop an effective way of reasoning about gender issues.

Keywords: gender, gender studies, gender segregation, gender sociology, occupational segregation

For citation: Kolianov, A.Yu. (2023), “Professional Gender Segregation in Scientific Discourse: Trends and Contradiction”, *DISCOURSE*, vol. 9, no. 6, pp. 90–100. DOI: 10.32603/2412-8562-2023-9-6-90-100 (Russia).

Введение. Осмысление концепта «гендер», впервые введенного из лингвистики в социальные науки, где он определял грамматический род и классификацию слов и форм по признакам пола или их отсутствию, стимулировало развитие исследований, связанных с

профессиональными различиями полов. В 1950-е гг. ученый из США Джон Мани использовал слово «гендер» в своих работах для того, чтобы провести границу между биологическим и социальным пониманием пола. Позднее это понятие развивалось в контексте феминистских учений, таких как, например, теория новой психологии пола и прочие представления о том, что между женщинами и мужчинами не существует когнитивных различий, как минимум, с момента рождения. В настоящее время слово «гендер» активно используется как в научной, так и в социальной коммуникации. Исследование разных аспектов гендерных неравенств, таких как дискриминация, сегрегация, асимметрия и др., получило особенно широкое распространение.

Методология и источники. К 2020 г. появились методы для измерения гендерной ситуации. Один из них – индекс гендерного неравенства (The Gender Inequality Index, или GII). Он был представлен в 2010 г. на Женевском экономическом форуме и с тех пор ООН включает его в отчет о человеческом развитии, публикуемый ежегодно. В GII входят три компонента, связанные с отличиями в достижениях мужчин и женщин: репродуктивность, социально-политические возможности, а также карьерный потенциал.

Для оценки гендерной ситуации используется также Индекс международного гендерного различия (The Global Gender Gap Index), включающий четыре категории: экономическая активность, политические ресурсы, образование и биологический потенциал (здоровье, продолжительность жизни и т. д.). В 2022 г. Российская Федерация в данном рейтинге гендерного неравенства представлена не была.

Стремление к установлению гендерной сбалансированности является важной политической целью и отражено во множестве программных документов.

Изучение гендерных проблем, и в частности феномена гендерной сегрегации, изначально происходит в рамках различных социальных наук. В настоящее время наиболее распространенными являются социологические и экономические подходы. В социологии объяснительным потенциалом обладают культуралистские теории, ролевая теория и теория социальных представлений.

Особую роль в воспроизводстве гендерной сегрегации играют культурные практики, двигателями которых являются институты семьи и образования. В социальных науках все еще сильны представления о естественных ролях, способностях и наклонностях мужчин и женщин [1, р. 574]. Эффективными для объяснения гендерной сегрегации являются культуралистские теории, к числу которых относится и теория культурного капитала П. Бурдьё, включающая концепт «габитуса» как совокупности приобретенных схем, определяющих категории восприятия и оценивания [2]. Культуралистские теории показывают, что к мальчикам и девочкам относятся согласно гендерным стереотипам, а также ждут от них гендерно-специфических особенностей поведения, соответствующих восприятию родителей, учителей и сверстников. В дальнейшем у подростков формируются модели мышления, на основании которых они выбирают свою образовательную траекторию. На этом этапе формируется водораздел между профессиями «заботы», предпочитаемыми девочками, и профессиями «технического склада», которые выбирают мальчики. Важным является исследовательское замечание о том, что даже в случае изменения традиционных форм социализации гендерно-эссенциалистские установки очень устойчивы, и сфера услуг, предполагающая выполнение работ,

похожих на домашнюю работу, стереотипно продолжает ассоциироваться с профессиональными занятиями женщин. Именно девушки выбирают данные специальности в университетах, что сохраняет гендерное неравенство даже в тех обществах, где поддерживается гендерный паритет [3, p. 173].

Помимо внешних причин, формирующих сегрегацию, присутствуют также и внутренние. В результате культурного давления подростки приобретают гендерные убеждения, влияющие на оценку собственных способностей. В некоторых случаях эти способности могут переоцениваться, например, у мальчиков, от которых ожидают математического склада ума. В отдельных исследованиях было показано, что самооценка мальчиков относительно своих математических способностей выше, поскольку они получают соответствующую обратную связь. Девочки же более болезненно реагируют на обратную связь по поводу своих способностей в математике. В то же время высокая самооценка позволяет успешнее продвигаться по карьерной лестнице в профессиях, связанных с количественными расчетами [4, p. 1724].

Существует мнение, что повсеместное распространение гендерной сегрегации можно объяснить в рамках теории социальных ролей, согласно которой личность описывается посредством усвоенных и принятых индивидом или вынужденно выполняемых социальных функций и моделей поведения [5, p. 4]. В ролевой теории мужчины наделяются агентностью, а женщинам более присуще участие в общественно полезной деятельности. Женщины с большей вероятностью будут выполнять функции по уходу и воспитанию (например, ухаживая за детьми или пожилыми людьми), в то время как мужчины с большей вероятностью будут выполнять роли, связанные с властью и управлением (например, занимая руководящие должности).

Одним из центральных положений ролевой теории является то, что гендерная сегрегация порождает гендерные стереотипы. Изменения профессиональных ролей женщин происходят в связи с более широким приписыванием им агентных черт, что происходит в полном соответствии с представлениями о социальной роли Р. Линтона [6, p. 99]. Однако гендерные стереотипы сохраняются. Это можно объяснить пассивностью мужчин при переключении на социальные роли заботы и поддержки. Более того, стереотипы о мужчинах не изменяются так сильно, как стереотипы о женщинах. В результате драйвером гендерной сегрегации остаются сильные социальные стереотипы и установки. В отдельных исследованиях показано, что люди, увереннее поддерживающие гендерные стереотипы, также ощущали большую профессиональную гендерную сегрегацию [7, p. 422]. С другой стороны, вопреки теории социальных ролей исследования показывают на то, что гендерные различия сильнее в обществах с высоким уровнем гендерного равенства. Это явление получило название «парадокс гендерного равенства» («gender equality paradox»).

Экономически ориентированные подходы к проблеме гендерной сегрегации основываются на утилитарной экономической теории и теории рационального выбора, феминистской теории патриархата и теории предпочтений [8].

В контексте теории рационального выбора гендерное неравенство интерпретируют через концепт сравнительного преимущества, объясняющий, почему рынок выбирает мужчин: они имеют возможность больше инвестировать в человеческий капитал. При этом в равных образовательных условиях девочки превосходят мальчиков по гуманитарным

направлениям. Таким образом, для девушек логичным было бы продолжение образования в гуманитарных науках, что оправдывало бы инвестиции в такую образовательную траекторию. Однако в реальности девушки ожидают, что посвятят много времени семье, поэтому выбирают работу, которая бы наименьшим образом конфликтовала с семейными обязанностями. Следовательно, в странах и организациях, где создаются условия для минимизации конфликта между профессиональной деятельностью женщины и семейными обязанностями, ожидается меньший уровень гендерной сегрегации.

Теории патриархата объясняют преимущество мужчин тем, что они традиционно занимали высокие профессиональные позиции в обществе. Гендерная сегрегация и гендерно обусловленная разница в заработках («gender pay gap») – это способы сохранить зависимость женщин от мужчин. Однако с появлением все большего числа прав и возможностей у женщин гендерная сегрегация не уменьшается. В некоторых эгалитарных странах ее, наоборот, становится больше.

И, наконец, теория предпочтений, предложенная К. Хаким [9], позволяет увидеть корни сегрегации с помощью классификации женщин по трем группам, отражающим характер их предпочтений: семья, работа или гибкость.

Результаты и обсуждение. Научные интерпретации гендерной сегрегации ощутимо преломляются в национальных и профессиональных дискурсах.

В России в силу специфики исторического развития положение женщин в сфере труда формировалось несколько иначе, нежели в странах Европы и США. В Советском Союзе формально идеологическое равенство мужчин и женщин на практике возникало в связи с тяжелыми последствиями войн и междоусобиц. Период индустриализации потребовал участия во многих видах труда женщин, что отражалось в пропаганде и культуре. Массовое распространение в России образа женщины, занимающейся тяжелым ручным трудом, происходит в период Второй мировой войны и после нее, хотя для других стран эта практика не является уникальной (вспомним американскую клепальщицу Роузи). Однако после войны образ женщины, работающей по профессии, традиционно связываемой с мужчинами, сохранился. В 1940-е гг. доля работающих в промышленности женщин была выше, чем в иных хозяйственных отраслях. С 1950-х до 1970-х гг. доля женщин в различных сферах промышленности и хозяйства достигала 46 %. А до распада СССР женщины составляли чуть более половины всех рабочих и служащих (51 %), доля же женщин среди специалистов с высшим и средним образованием составляла 59 %. Можно констатировать, что в период советской власти положение женщин укреплялось, а после перехода к капиталистической экономике в России проявились общемировые проблемы гендерного неравенства, поскольку происходил отток мужчин из наукоемких сфер в коммерческие. Однако некоторый гендерный паритет сохранялся как наследие советских реалий.

В настоящее время профессиональная гендерная сегрегация в России де-факто отсутствует. Нашей страной признаны основные документы международного права, затрагивающие вопросы обеспечения прав женщин и определяющие их положение, в частности Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) 1979 г. Россия признает и поддерживает цели, озвученные в Декларации Тысячелетия ООН, равно как и цели в области устойчивого мирового развития. Принятые Четвертой Всемир-

ной конференцией по положению женщин в 1995 г. в Пекине Декларацию и Платформу действий Российская Федерация также поддержала. В п. 3 ст. 19 Конституции Российской Федерации сказано о равных правах и свободах мужчин и женщин, а также равных возможностях для их реализации. В начале 2023 г. вышла Национальная стратегия действий в интересах женщин на семилетний период, до 2030 г. К этому сроку предполагается предпринять различные действия для улучшения здоровья и качества жизни женщин, предотвращения разных форм насилия в отношении женщин, роста числа женщин-руководителей, нивелирования различий в размере оплаты труда женщин и мужчин и т. д.

Таким образом, о сегрегации можно говорить только де-факто. Ее фактическими причинами могут быть распространенные стереотипы в отношении половых признаков как субъективного фактора развития профессиональной гендерной сегрегации [10].

Чтобы понять, проявляются ли какие-то социальные конфликты и трудности, связанные с гендерной сегрегацией, в массивах статистических сведений, нужно попытаться обрисовать российскую ситуацию гендерного дисбаланса. В 2022 г. Росстат выпустил сборник «Женщины и мужчины России». Согласно материалам этого исследования, в России насчитывается 77 млн женщин и 68 млн мужчин. Исходя из показателя трудоспособного возраста 16–60 лет для мужчин и 16–55 лет для женщин, трудоспособными являются 64 % российских мужчин и примерно половина российских женщин [10]. Уже из этого числа половина женщин и около 70 % мужчин относятся к рабочей силе, т. е. официально трудоустроены или числятся безработными. В то же время существует и показатель потенциальной рабочей силы, к которой относятся заинтересованные в трудоустройстве, но не готовые приступить к работе или не находящиеся в поиске. В 2021 г. в данную категорию было отнесено 667 тыс. женщин, в основном 20–29 лет, что составляет около 1 % от всех женщин в стране и свидетельствует о том, что в указанный период в стране существует ресурс незадействованной женской рабочей силы [11, с. 81].

Положительную роль в упрочении позиций гендерного равноправия в профессиональной среде сыграла популяризация в стране теории гендерной нейтральности. Это особенно проявилось в предоставлении женщинам возможности работать там, где ранее могли работать только мужчины. Список работ, запрещенных для женщин, состоял из 1456 пунктов. Но с января 2021 г. женщинам стали доступны 356 специальностей и теперь в перечне ограничений сохранилось только 100 позиций.

Что касается заработной платы, отношение заработка женщин к мужскому в 2019 г. в России составляло 72,1 % и к 2021 г. несколько повысилось до 72,5 %, однако во всех видах экономической деятельности мужчины зарабатывают больше. Соразмерны, пожалуй, только заработки мужчин и женщин в сфере образования. Дисбаланс наблюдается на всех уровнях. Женщины-руководители в 2021 г. в среднем зарабатывали около 89 тыс. руб. (около \$1200), а мужчины – 128 тыс. руб. (ок. \$1600) [11, с. 111].

По-разному относятся женщины и мужчины к выбору образовательной стратегии. По данным на 2020 г. высшее образование имело примерно у половины мужчин и женщин (54 и 46 % соответственно). Высшее образование чаще всего выбирают именно женщины (52 %), а мужчины предпочитают получать статус квалифицированного рабочего (70 %). На уровне подготовки кадров высшей квалификации мужские и женские стратегии также раз-

няются. На данном уровне женщины чаще продолжают обучение медицинским специальностям в ординатуре (68 %) и ассистентуре (55 %), в то время как мужчины выбирают аспирантуру (53 %). В результате среди женщин больше специалистов среднего звена (51,9 %), окончивших бакалавриат, магистратуру или специалитет, а если речь идет о медицинском образовании, то ординатуру и ассистентуру. Мужчин же больше среди выпускников докторантуры (60,7 %). Также статистика по числу женщин в разных профессиональных сферах свидетельствует о том, что наибольшее количество женщин концентрируется в образовательной среде, где суммарное большинство сосредоточено в дошкольном образовании (98 % от общего числа сотрудников обоего пола) и немногим больше половины – в профессорско-преподавательском составе высших учебных заведений (52 %) [11, с. 56].

Собственно, гендерные исследования как таковые в России появляются в конце 1980-х – начале 1990-х гг., а научные дискуссии по проблемам гендерного равенства и сопутствующим темам в российском профессиональном дискурсе возникают в начале XXI в. К настоящему моменту можно выделить несколько позиций относительно гендерной проблемы. Первой является относительно нормативная в русле современной социальной науки констатация наличия гендерных проблем в любом современном социуме по умолчанию. Для данной позиции характерно провозглашение ценности гендерного баланса во всех сферах общества (акцент, конечно, на традиционно мужские позиции: политика, экономика и др.), а также достижение достаточного для общества уровня женских прав, свобод и возможностей (т. е. того, что в англоязычном научном дискурсе входит в понятие «empowerment») [12–16].

Вторая позиция является условно традиционной, а следовательно, консервативной, для российской действительности. Это представления, проистекающие из исторических этносоциальных взглядов на место и роль женщины в обществе. Для данной системы взглядов в целом характерны критика гендерных теорий да и вообще сомнения относительно значимости гендерной проблемы, поскольку, по мнению апологетов консервативных представлений, в обществах, имеющих глубокие политические и религиозные традиции, женщинам предписаны характерные роли и специфические социальные статусы, что при этом необязательно должно свидетельствовать о каком-то неравенстве в сравнении с мужчинами. С точки зрения такого гендерного традиционализма неверно упрощать картину мира, применяя к разным по степени уникальности обществам универсализированные критерии неравенства, поскольку то, что приемлемо для одних социумов, для других попросту нерелевантно. Допустим, то, что сквозь оптику западных теорий выглядит как гендерная сегрегация, в российской реальности может отражать общественные представления о социальной справедливости [10, 17].

Третий подход концентрируется на методологической реконструкции и качественной верификации предыдущих исследований гендерной ситуации. Тщательная проверка прошлых работ вполне ожидаемо заканчивается критикой или опровержением репрезентативности результатов из-за устаревших методологий. Однако представители такого ревизионистского направления иногда обнаруживают крайне интересные детали, оптимизирующие современные представления о гендерной ситуации и, в частности, опровергающие возникшие уже в потоке идеологизированного дискурса представления о гендерных диспропорциях. Так, например, различия в заработках женщин и мужчин на деле могут быть несущест-

ственными, если изменить ракурс анализа статистических данных и рассматривать не ежемесячную, а почасовую оплату [18–20].

Таким образом, мы видим, что если на политическом уровне вопросы гендерного неравенства, и в частности гендерной сегрегации, вызывают ответы в виде программ, концепций, то в российском научном дискурсе все не так однозначно, и данная проблема является предметом дискуссии. Характерной особенностью этой дискуссии являются «сырость» тезауруса и сложности в разрешении противоречий между западно-ориентированными подходами и российской спецификой.

Особого внимания заслуживают исследования положения женщин в отдельных профессиональных группах. Для нас интерес представляет ситуация в STEM-профессиях (аббревиатура STEM расшифровывается как Science, Technology, Engineering, Mathematics) и, в частности, в секторе ИТ-специальностей. К настоящему времени распространено мнение, что профессиональная сегрегация (в нашем понимании – артикулированное иерархическое различие мужских и женских профессий) является следствием социальных, а не биологических причин. STEM включает дисциплины, первенство в которых ожидается от мужчин, а фактором успеха является свойственная мужчинам агентность. В результате уже на этапе получения образования STEM может оказаться для девушек труднодоступной маскулинно-ориентированной средой неравных возможностей и гендерных стереотипов. В итоге у девушек падает мотивация, снижается уверенность в своих силах, возникает «синдром самозванца». Женщины увольняются с работы в STEM-отраслях в два раза чаще, чем мужчины. Данный феномен получил название «протекающая труба»: получая образование в STEM, женщины не работают в дальнейшем по специальности [21, p. 10107]. В России менее 30 % рабочих мест в STEM-секторе занято женщинами, и в некоторых отраслях эта доля последовательно уменьшается. В частности, в сфере информационных технологий с начала 2000-х гг. процент женщин снизился (например, за период с 2004 по 2014 г. с 35 до 25 %) [22, с. 145]. Вместе с тем именно сфера STEM-профессий отличается меритократией и гендерным космополитизмом, что делает эту среду для женщин адаптивной и отличающейся мягким профессиональным климатом, поэтому в перспективе акцент научных исследований гендерных проблем в данной отрасли должен быть сделан на тщательном выявлении противоречий социализации и профессионализации женщин.

Заключение. В результате проведенного анализа научной литературы и данных статистических исследований были выявлены ключевые различия в представлениях зарубежных и российских исследователей о гендерных проблемах на рынке труда. Результаты анализа показывают, что при наличии показательной статистики и масштабных эмпирических исследований в научном дискурсе не наблюдается теоретического консенсуса по поводу профессиональной гендерной ситуации. Явственен диссонанс между констатацией проблем теоретиками и отсутствием запроса на поиск их решения со стороны практики, где в некоторых профессиональных контекстах царят гендерные «нейтральность» или «безразличие». В свете сказанного необходимо также сделать выводы о характере российского научного гендерного дискурса, нуждающегося в развитии тезауруса небинарности и выработке эффективного способа рассуждения о гендерных проблемах.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Charles M., Bradley K. Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education // *American Sociological Review*, 2002. Vol. 67, no. 4. P. 573–599. DOI: <https://doi.org/10.2307/3088946>.
2. Bourdieu P. *Le Sens pratique*. Paris: Les Éditions de Minuit, 1979.
3. Barone C. Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades // *Sociology of Education*. 2011. Vol. 84, iss. 2. P. 157–176. DOI: <https://doi.org/10.1177/0038040711402099>.
4. Correll S. J. Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments // *American J. of Sociology*, 2001. Vol. 106, no. 6. P. 1691–1730. <https://doi.org/10.1086/321299>.
5. Gender at Work Across Nations: Men and Women Working in Male-Dominated and Female-Dominated Occupations are Differentially Associated with Agency and Communion / L. Froehlich, M. I. T. Olsson, A. R. Dorrough, S. E. Martiny // *J. of Social Issues*. 2020. Vol. 76, iss. 3. P. 484–511. DOI: <https://doi.org/10.1111/josi.12390>.
6. Linton R. *The study of a man: an introduction*. NY: Appleton-Century, 1936.
7. Cejka M. A., Eagly A. H. Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1999. Vol. 25, iss. 4. P. 413–423. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>.
8. Explaining gender segregation / R. M. Blackburn, J. Browne, B. Brooks, J. Jarman // *The British J. of Sociology*. 2002. Vol. 53, iss. 4. P. 513–536. DOI: <https://doi.org/10.1080/0007131022000021461>.
9. Hakim C. Developing a Sociology for the Twenty-First Century: Preference Theory // *The British J. of Sociology*. 1998. Vol. 49, no. 1. P. 137–143. DOI: <https://doi.org/10.2307/591267>.
10. Воробьева А. Г. Социологический анализ существования проблемы профессиональной гендерной сегрегации в России // *Теория и практика общественного развития*. 2018. № 8. С. 56–59. DOI: 10.24158/tpor.2018.8.10.
11. Женщины и мужчины России. М.: Росстат, 2022.
12. Женщины в профессиях XXI века: тенденции, проблемы, перспективы: мат. Всерос. науч. конф. с междунар. уч., Москва, 3 мар. 2020 г. / Иван. гос. ун-т. Иваново, 2020.
13. Задворнова Ю. С. Ликвидация гендерного разрыва в оплате труда в STEM-отраслях как ключевая задача преодоления гендерного неравенства в странах с цифровой экономикой // *Женщина в российском обществе*. 2019. № 3. С. 114–120. DOI: 10.21064/WinRS.2019.3.9.
14. Лукьянова А. Л. Цифровизация и гендерный разрыв в оплате труда // *Экономическая политика*. 2021. Т. 16, № 2. С. 88–117. DOI: 10.18288/1994-5124-2021-2-88-117.
15. Заиченко Н. А., Савельева Е. А. Дискурс гендера в представлениях участников образовательных отношений в пространстве петербургской школы // *Интеракция. Интервью. Интерпретация*. 2020. Т. 12, № 3. С. 50–74. DOI: 10.19181/inter.2020.12.3.3.
16. Хоткина З. А. Актуальные вызовы рынка труда и их гендерные последствия для занятости // *Народонаселение*. 2020. Т. 23, № 2. С. 136–148. DOI: /10.19181/population.2020.23.2.12.
17. Рудченко А. В. Анализ ситуации гендерной асимметрии на рынке труда: теоретический аспект // *Вестн. Междун. ин-та рынка*. 2020. № 2. С. 44–53.
18. Роцин С. Ю., Емелина Н. К. Мета-анализ гендерного разрыва в оплате труда в России // *Экономический журнал ВШЭ*. 2022. Т. 26, № 2. С. 213–239. DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239.
19. Мальцева И. О., Нестерова Д. В. Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: источники и последствия. М.: Изд. дом ВШЭ, 2009.
20. Рудченко А. В., Асташина Е. Е. Гендерный анализ должностной структуры вузов России // *Вестн. Междун. ин-та рынка*. 2021. № 1. С. 111–119.
21. Sheltzer J. M., Smith J. C. Elite male faculty in the life sciences employ fewer women // *PNAS*. 2014. Vol. 111, no. 2. P. 10107–10112. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1403334111>.

22. Хоткина З. А., Доброхлеб В. Г., Русанова Н. Е. Гендерные проблемы в современной России и методология их анализа // Народонаселение. 2018. Т. 21, № 4. С. 135–149.

Информация об авторе.

Колянов Алексей Юрьевич – кандидат политических наук (2007), доцент кафедры социологии и политологии Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина), ул. Профессора Попова, д. 5Ф, Санкт-Петербург, 197022, Россия. Автор более 30 научных публикаций. Сфера научных интересов: политическая философия, мировая политика, политическая лингвистика, медиаисследования.

*О конфликте интересов, связанном с данной публикацией, не сообщалось.
Поступила 14.09.2023; принята после рецензирования 17.10.2023; опубликована онлайн 21.12.2023.*

REFERENCES

1. Charles, M. and Bradley, K. (2002), "Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education", *American Sociological Review*, vol. 67, no. 4, pp. 573–599. DOI: <https://doi.org/10.2307/3088946>.
2. Bourdieu, P. (1979), *Le Sens pratique*, Les Éditions de Minuit, Paris, FRA.
3. Barone, C. (2011), "Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades", *Sociology of Education*, vol. 84, iss. 2, pp. 157–176. DOI: <https://doi.org/10.1177/0038040711402099>.
4. Correll, S.J. (2001), "Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments", *American J. of Sociology*, vol. 106, no. 6, pp. 1691–1730. DOI: <https://doi.org/10.1086/321299>.
5. Froehlich, L., Olsson, M.I.T., Dorrough, A.R. and Martiny, S.E., (2020), "Gender at Work Across Nations: Men and Women Working in Male-Dominated and Female-Dominated Occupations are Differentially Associated with Agency and Communion", *J. of Social Issues*, vol. 76, iss. 3, pp. 484–511. DOI: <https://doi.org/10.1111/josi.12390>.
6. Linton, R. (1936), *The study of a man: an introduction*, Appleton-Century, NY, USA.
7. Cejka, M.A. and Eagly, A.H. (1999), "Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment", *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 25, iss. 4, pp. 413–423. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>.
8. Blackburn, R.M., Browne, J., Brooks, B. and Jarman, J. (2002), "Explaining gender segregation", *The British J. of Sociology*, vol. 53, iss. 4, pp. 513–536. DOI: <https://doi.org/10.1080/0007131022000021461>.
9. Hakim, C. (1998), "Developing a Sociology for the Twenty-First Century: Preference Theory", *The British J. of Sociology*, vol. 49, no. 1, pp. 137–143. DOI: <https://doi.org/10.2307/591267>.
10. Vorobyeva, A.G. (2018), "A sociological analysis of the problematic status of occupational gender segregation in Russia", *Theory and Practice of Social Development*, no. 8, pp. 56–59. DOI: [10.24158/tipor.2018.8.10](https://doi.org/10.24158/tipor.2018.8.10).
11. *Zhenshchiny i muzhchiny Rossii* [Women and men of Russia] (2022), Rosstat, Moscow, RUS.
12. *Zhenshchiny v professiyah XXI veka: tendencii, problemy, perspektivy* [Women in professions of the 21st century: trends, problems, prospects] (2020), Ivanovo, RUS, March 3, 2020.
13. Zadvornova, Yu.S. (2019), "Elimination of gender wage gap in stem as a key task of eradication of gender inequality in countries with digital economy", *Woman in Russian Society*, no. 3, pp. 114–120. DOI: [10.21064/WinRS.2019.3.9](https://doi.org/10.21064/WinRS.2019.3.9).
14. Lukyanova, A.L. (2021), "Digitalization and the Gender Wage Gap in Russia", *Economic policy*, vol. 16, no. 2, pp. 88–117. DOI: [10.18288/1994-5124-2021-2-88-117](https://doi.org/10.18288/1994-5124-2021-2-88-117).
15. Zaichenko, N.A. and Savelyeva, E.A. (2020), "Gender Discourse in the Perceptions of Educational Relations Participants in the St. Petersburg", *Schools. Interaction. Interview. Interpretation*, vol. 12, no. 3, pp. 50–74. DOI: [10.19181/inter.2020.12.3.3](https://doi.org/10.19181/inter.2020.12.3.3).

16. Khotkina, Z.A. (2020), "Actual challenges of labor market and their gender implications for employment", *Narodonaselenie* [Population], vol. 23, no. 2, pp. 136–148. DOI: 10.19181/population.2020.23.2.12.
17. Rudchenko, A.V. (2020), "Analysis of situation of gender asymmetry in the labour market", *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta rynka*, no. 2, pp. 44–53.
18. Roshchin, S.Yu. and Emelina, N.K. (2022), "Meta-analysis of the Gender Pay Gap in Russia", *HSE Economic J.*, vol. 26, no. 2, pp. 213–239. DOI: 10.17323/1813-8691-2022-26-2-213-239.
19. Maltseva, I. and Nesterova, D. (2009), *Within-Firm Gender Segregation: sources and consequences*, Higher School of Economics, Moscow, RUS.
20. Rudchenko, A.V. and Astashina, E.E. (2021), "Gender analysis of the official structure of Universities in Russia", *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta rynka*, no. 1, pp. 111–119.
21. Sheltzer, J.M. and Smith, J.C. (2014), "Elite male faculty in the life sciences employ fewer women", *PNAS*, vol. 111, no. 2, pp. 10107–10112. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1403334111>.
22. Khotkina, Z.A., Dobrohleb, V.G. and Rusanova, N.E. (2018), "Gender problems in Russia and methodology of their analysis", *Narodonaselenie* [Population], vol. 21, no. 4, pp. 135–149. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-4-12.

Information about the author.

Alexey Yu. Kolianov – Can. Sci. (Politics, 2007), Associate Professor at the Department of Sociology and Political Science, Saint Petersburg Electrotechnical University, 5F Professor Popov str., St Petersburg 197022, Russia. The author of over 30 scientific publications. Area of expertise: political philosophy, world politics, political linguistics, media studies.

*No conflicts of interest related to this publication were reported.
Received 14.09.2023; adopted after review 17.10.2023; published online 21.12.2023.*