

УДК 316.74:37

Антонова Н.В.

Гендерные отношения как результат рационального выбора

В докладе проводится анализ гендерных отношений посредством теории рационального выбора. Основной акцент делается на рассмотрении макро- и микровзаимодействий индивидов в качестве причины существования гендерного неравенства. Проводится анализ гендерных отношений на макро-, мезо- и микроуровне. Особое внимание уделяется статусу женщин в сферах политики, экономики и науки, а также социальным представлениям о феминных и маскулинных качествах личности и гендерных ролях. Гендерное неравенство, в частности низкий социальный статус женщин, объясняется исходя из рациональных выборов, совершаемых индивидами в повседневной жизни в экономической, политической, социальной и культурной сферах общества.

Ключевые слова: гендер, рациональный выбор, гендерное неравенство, женщины, семья, занятость, политика, дискриминация, гендерные роли, гендерные стереотипы, гендерная идентичность, феминность, маскулинность.

Антонова Наталья Викторовна, доцент кафедры социологии, кандидат философских наук, Южно-Уральский государственный университет. Сфера научных интересов – гендерные исследования. E-mail an-nat@yandex.ru.

UDC 316.74:37

Antonova N.V.

Gender relationship as the result of the rational choice

The report reveals gender relationship through a rational choice theory. Gender inequality exists due to specific macro and micro interactions between individuals. Women have a lower social status because of rational choices made by individuals in their daily lives in economic, political, social and cultural spheres of society.

Keywords: gender, rational choice, gender inequality, women, family, labor market, politics, discrimination, gender roles, gender stereotypes, gender identity, femininity, masculinity.

N.V. Antonova, South Ural State University,
Chelyabinsk, Russian Federation, an-
nat@yandex.ru.

CDU 316.74:37

Antonova N.V.

Las relaciones de género como resultado de la elección racional

En la ponencia se analiza las relaciones de género a través de la teoría de la elección racional. El acento principal se hace en la consideración de las macro y micro interrelaciones de los individuos cuya causa consiste en la desigualdad de género. Una atención especial se presta al estatus de la mujer en esferas de la política, economía y ciencia. Y también a las representaciones sobre las cualidades femeninas y masculinas y los roles del género. La desigualdad del género y el estatus inferior de la mujer se explica a partir de las decisiones racionales que cometen los individuos en la vida cotidiana en las esferas económica, política, social y cultural de la sociedad

Palabras-clave: Género, elección racional, desigualdad del género, mujeres, familia, ocupación, roles del género, identidad del género, feminidad, masculinidad

Antonova N.V., docente de Universidad Estatal de los Montes Urales del Sur

В теории рационального выбора анализ жизни общества основывается на допущении о том, что в своем поведении индивиды рационально выбирают ту стратегию действий, которая, по их мнению, будет наиболее эффективно содействовать достижению желаемого результата. Различные социальные структуры оказывают влияние на поведение людей, так как любые ограничения в итоге служат их интересам. В то же время, макросоциальная реальность детерминирована взаимодействиями акторов, осуществляющимися на микроуровне, и поэтому, как утверждает Дж. Коулман, содержание макросоциальных реалий можно понять, если анализировать макро- и микровзаимодействия и трактовать выбор как «оптимизационный процесс, рациональный в своей основе» [7, С. 232].

Гендерные отношения представляют собой социальные отношения, складывающиеся между индивидами и социальными группами как друг с другом, так и с обществом в целом в контексте исполнения определенных гендерных ролей и следования заданным гендерным нормам, вследствие чего различные гендерные группы занимают определенную позицию в социальной иерархии. Таким образом, чтобы оказаться в более привилегированном положении, индивиды выбира-

ют такую стратегию поведения, которая бы способствовала получению социальных бонусов – одобрения и власти. Однако стремление следовать установленным нормам может вступать в противоречие с собственными желаниями и потребностями личности. В этом случае можно говорить о гендерном конфликте, в результате которого человек либо подчиняется принятому порядку, либо вступает в конфронтацию с существующей системой, зачастую оказываясь в исключении и состоянии маргинальности.

Рассматривая гендерные отношения как результат рационального выбора, можно объяснить причины укоренившегося гендерного неравенства в российском обществе и особенности выбора той или иной модели гендерного поведения отдельными индивидами. С этой целью проанализируем механизм рациональных выборов, осуществляемых мужчинами и женщинами на макро, мезо- и микроуровне общественных отношений, который потенциально может привести к получению выгод одними и исключению и маргинальности других.

На макроуровне особенности гендерных отношений, формирующихся в результате сделанных корпоративными акторами выборов, целесообразно рассматривать в рамках социальных институтов – политических, экономических и социально-культурных.

Интеграция теории рационального выбора и концепций, анализирующих поведение женщин на рынке труда, помогает объяснить причины гендерной дискриминации. Так, согласно неоклассическому экономическому подходу, устойчивая разница в оплате труда объясняется более низкой производительностью женского труда. Семейные обстоятельства оказывают влияние на рациональный выбор, который делают женщины на рынке труда, заставляя их с большей вероятностью выбирать профессии с относительно низкой отдачей от профессионального опыта и небольшими издержками в связи с временным уходом из сферы занятости. Основная идея институциональных теорий состоит в том, что социальные институты (профсоюзы и крупные компании) играют важную роль в формировании и упорядочивании найма, увольнения и продвижения в должности, а также в определении уровня оплаты труда. Мужчины, в среднем имеющие более непрерывный трудовой стаж, чем женщины, обладают преимуществом при найме на работу в фирмы первичного сектора, обеспечивающего более высокий уровень оплаты труда и возможности карьерного роста. Гендерные теории демонстрируют, насколько прочно взаимосвязаны характеристики «женских» про-

фессий и гендерные стереотипы в отношении профессиональных особенностей полов [1], предполагая, что мужчины и женщины выбирают виды деятельности согласно принятым гендерным нормам.

В связи с этим, причины гендерной дискриминации на рынке труда могут иметь как объективный, так и субъективный характер. Объективный характер дискриминации женщин на рынке труда связан с их семейными ролями – женщины имеют меньше времени и возможностей делать карьеру, работать без перерыва, по жёсткому графику и выполнять сверхурочную работу. Чаще всего они заняты в низкооплачиваемом секторе рынка труда на тех работах, которые не способны обеспечить финансовую самостоятельность и усугубляют зависимость от заработка мужа. Причем, чем более женщина идентифицирует себя с ролью домохозяйки, тем выше у нее стандарты выполнения домашней работы, а значит, тем больше времени она проводит за этим занятием.

Менеджеры по персоналу признают, что предлагают кандидатам-женщинам зарплаты заведомо меньше по сравнению с мужчинами в целях покрытия возможных издержек, которые понесет фирма, если сотрудница уйдет в декрет или будет длительное время сидеть на больничном с ребёнком. Исследователи подсчитали, что

в 41,1% российских компаний для того чтобы занять руководящую должность, желательно быть мужчиной. И только 14,9% компаний предпочитают видеть женщин в роли руководителей [2]. Осознавая это, женщины делают выбор в пользу меньших окладов и оценивают свои навыки и умения скромнее по сравнению с мужчинами, не считая нужным требовать повышения заработной платы и стремиться подняться по карьерной лестнице. Тем самым они пытаются совместить работу и семью, отдавая предпочтение последней. В этом случае имеет место субъективный характер дискриминации женщин, который определяется предубеждениями работодателей относительно того, что женщина – худший работник, причём эта оценка может не иметь ничего общего с профессиональными качествами конкретной женщины.

Даже если женщине удастся войти в мир бизнеса, то зачастую они занимают вспомогательные управленческие должности. Доля женщин-генеральных директоров или членов советов директоров крупных и средних компаний остается чрезвычайно низкой [10]. Так, по мнению Людмилы Сырвачевой, известного российского предпринимателя и арбитражного управляющего, несмотря на то, что в малом бизнесе (сфере торговли и бытового обслуживания) женщин гораздо больше, чем мужчин, в сферах с огромными

финансовыми и властными ресурсами – нефтегазовой отрасли, машиностроении, строительстве, транспорте и тяжелой промышленности – традиционно доминируют мужчины [5]. Для большинства женщин характерна установка на признание меньших лидерских способностей женщин по сравнению с мужчинами, но опыт женского предпринимательства демонстрирует, что женщины успешно справляются с лидерскими функциями [14].

Мужчины при выборе карьерной стратегии ориентируются не на «линейное восхождение», а на материальные бонусы, а также возможности творческой самореализации. У многих из них есть желание стать ответственными отцами, а некоторые готовы к участию в работе «папа-групп» и партнерским родам. Но новая роль отца для них не подразумевает ухода с рынка труда на продолжительный срок в связи с рождением ребенка. Это объясняется не только экономическими соображениями, так и традиционной гендерной идеологией, которая заботу и уход за младенцем видит в качестве материнской прерогативы [16]. Таким образом, из-за отсутствия у мужчин необходимости выбирать между семьей и карьерой, они отдают предпочтение единственно возможному «естественному» варианту – обеспечению семьи и максимизации дохода. С 2007 года в России принят закон, согласно которому отец имеет право

Международная научно-практическая конференция ДИСКУРСОЛОГИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА

взять декретный отпуск по уходу за ребенком и получать социальное пособие от государства. Марина Пискалова [3], президент московского кризисного центра «АННА», подобную практику считает правильной, но не верит в то, что она получит распространение в России. Она утверждает, что «мужчины по природе своей более консервативны и семью часто видят в более консервативном фокусе». Кроме того, мужчины, выполняя «типично мужскую» домашнюю работу и стремясь избегать выполнения «женских» дел, делают выбор в пользу традиционной модели маскулинности. И хотя у многих женщин есть высшее образование и высокий уровень достатка, у них достаточно сильны установки на этот патриархальный подход, поэтому они верят в свое «женское предназначение» и зачастую страдают от чувства вины, из-за того, что зарабатывают больше мужа», так как браки, в которых доминирует женщина, являются нетипичными для патриархальной культуры и могут влиять на уровень удовлетворенности супружескими отношениями. По этой причине женщинам приходится совершать выбор в пользу совмещения работы и семьи, не перекидывая домашний труд на плечи мужа, даже если они подвергаются существенным психозмоциональным нагрузкам.

Вместе с тем, нет никаких врожденных особенностей,

которые бы не позволяли женщинам быть хорошими управляющими. Анализ стилей руководства женщин и мужчин во власти и бизнесе убеждает в том, что несмотря на то, что существует некоторая специфика женского лидерства по сравнению с мужским – опора на интуицию, умение работать с «мелкой сеткой проблем», большее внимание к отношениям в коллективе – современный менеджмент все больше утрачивает привязанность к биологическому полу. Эффективные руководители в настоящее время вполне успешно усваивают двойной репертуар управленческих технологий, выбирая более рациональный тип управления в конкретной ситуации [14].

Политика в современном обществе также может выступать одной из сфер женской самореализации. Однако на практике существует множество невидимых барьеров – гендерных предрассудков, которые препятствуют достижению женщинами ключевых постов в политических структурах. Доминирующая в обществе система гендерных стереотипов изначально делает женщину неконкурентоспособным и невыгодным работником из-за широкой распространенности установок, согласно которым женщина является таким же работником, как и мужчина, только более слабым физически и временно прерывающим занятость для рождения и воспитания детей. К тому же считается, что для женщины сделать

карьеру в «мужской» политической сфере – более сложная задача по сравнению с мужчиной, так как ей нужно не только больше работать и не просто быть на голову выше остальных, но и еще оставаться женщиной – заботиться о доме и детях. Однако большая часть населения, в том числе и сами женщины, не видит в низком политическом представительстве женщин никакой проблемы. С детства мальчиков настраивают на то, что им придется работать, чтобы прокормить семью, а девочек учат быть хранительницей домашнего очага, поэтому у многих девушек даже не возникает каких-либо амбиций по поводу карьеры, в том числе, и в сфере политики.

В нашем обществе карьерных достижений ждут прежде всего от мужчин, а успехи и неудачи женщины принято измерять в рамках их традиционной роли – благополучно ли она вышла замуж (чаще – вышла ли вообще) и родила ли ребенка (лучше двух). Если женщина и достигла профессиональных успехов, то зачастую с ее способностями это не связывают, а списывают на фактор «удачи». Успешных женщин часто укоряют в том, что они отстраняются от своих «прямых обязанностей», подчеркивая, что женственность и карьера не совместимы, так как традиционный стереотип феминности не требует быть лидером, твердой, решительной и уверенной в себе – этих качеств ждут от мужчин. Поэто-

му женщины зачастую склонны к самодискриминации и стараются ориентироваться на достижение успехов в «типично женских» сферах – образовании, социальной работе, здравоохранении, индустрии красоты, сфере розничной торговли. Причем если во время получения высшего образования девушки не менее амбициозны, чем молодые люди, то после окончания обучения женщины зачастую сталкиваются с огромным давлением общественного мнения, которое настаивает на выполнении женщинами традиционной гендерной роли. К тому же после выхода на работу и столкновения с реальными трудностями, эти амбиции исчезают, появляется неуверенность, происходит отказ от своих прежних планов и целей, и женщина вынуждена концентрироваться на выполнении семейных ролей [13]. Тем самым они осуществляют рациональный выбор в пользу следования нормам традиционной женственности.

Однако проблема политического участия женщин заключается не в их малом представительстве на государственных и муниципальных должностях в целом, а в их отсутствии на лидирующих позициях. Такая же ситуация складывается и в партиях, в региональных отделениях которых присутствуют достаточно много женщин, но депутатами федерального или регионального парламента из них становится лишь малый процент. Женщины, по сути, составляют всего лишь обслужи-

Международная научно-практическая конференция ДИСКУРСОЛОГИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА

вающий аппарат и обеспечивают процесс принятия мужчинами решений. Елена Драпеко, член фракции «Справедливая Россия», отмечает, что «женщине в политике, как и во многих других сферах, «узурпированных» мужчинами, надо быть в два раза умнее, хитрее, грамотнее и одновременно в два раза выдержаннее и терпеливее, чтобы достичь успеха» [15], т.е., выбирать не свойственный ей маскулинный стиль поведения.

На государственных и муниципальных должностях женщин гораздо больше мужчин, и именно этот факт приводят в качестве главного аргумента, когда пытаются доказать отсутствие дискриминации женщин. Но здесь важно не количество, а степень обладания реальной властью. В этом отношении проблема гендерного дисбаланса российских политических структур становится более явной. Так, в Государственной Думе РФ женщины составляют 13%; в Совете Федерации – 17%; Кабинете министров – 6.5%; среди губернаторов – 3.5%; в Общественной палате – 26.50% [10].

Отсутствие в современном российском обществе институциональных механизмов продвижения женщин в политику и власть приводит к тому, что их политическая карьера является, скорее, результатом стечения благоприятных обстоятельств, а не продуманной карьерной стратегии. Среди них достаточно низкий процент представителей гражданского общества,

женских и молодежных организаций, и тема введения квот, как и обсуждение проблем гендерного неравенства в политике, пока не являются актуальными ни для их партийного руководства, ни для самих женщин-политиков [17, с.47]. Это объясняет тот факт, что закон о гендерном равенстве «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных возможностей для их реализации (О государственных гарантиях равноправия женщин и мужчин)» так до сих пор и не принят. Отчасти это связано с тем, что несколько семейно-патриотических общественных организаций проанализировав данный закон, пришли к выводу, что он представляет опасность для института семьи и базовых культурно-нравственных ценностей, что говорит о продолжающемся преобладании традиционных патриархальных ценностей в нашем обществе.

Между тем, данные опросов общественного мнения, проведенных Левада-центром [8], демонстрируют небольшой раскол в позиции мужчин и женщин в отношении гендерного равенства в политике. Так, за «полностью равные права с мужчинами» высказываются 51% мужчин и 75% женщин; с тем, чтобы «женщины занимали высшие государственные посты наравне с мужчинами» согласны 50% мужчин и 78% женщин; в целом, участие женщин в политике одобряют 66% мужчин и 86% женщин; хотели бы видеть в ближайшие 10–15 лет президентом

Международная научно-практическая конференция ДИСКУРСОЛОГИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА

России женщину 44% респондентов-женщин и только 21% мужчин. В интернет-дискуссиях на гендерную тему мужчины достаточно часто придерживаются сексистских взглядов. Что касается женщин, то они, обсуждая женщин-политиков, настроены к ним не менее критично – еще строже оценивают их внешность и также связывают их политическую карьеру с «личной судьбой» [9], тем самым оценивая выбор в пользу политики как менее ценный и зачастую иррациональный.

Семейная государственная политика по-прежнему остается традиционалистской. Сформировавшаяся на протяжении тысячелетий теория о семейном предназначении женщины, выступает обоснованием ее низкого статуса в производственной сфере. В большей степени проводимая в России социальная политика в отношении женщин сконцентрирована на поддержке материнской роли, а не на интеграции ролей обоих работающих родителей. Данная стратегия ведет к усилению гендерного неравенства в семье, оставляя за женщиной традиционный выбор роли матери, заботящейся о ребенке, который приводит ее к долгосрочному отсутствию женщины в сфере оплачиваемой занятости [18]. Низкое представительство женщин в бизнесе и политике способствует приобретению государством определенных выгод, прежде всего, это демографический рост населения. У самих женщин в виду отсут-

ствие реальных возможностей и поддержки со стороны государства в самореализации в публичной сфере, по сути выбора не остается, и они принимают сложившийся социальный порядок, считая его естественным положением вещей.

Подобная ситуация складывается и в науке. По мнению заместителя директора Института психологии РАН В. Кольцовой [11], в науке многое зависит не от биологического пола человека, а от его профессиональных навыков, таланта, способности работать. Однако психолог признает, что женщине работать тяжелее, чем мужчине, поскольку у последнего существует больше возможностей, чтобы сосредоточиться на работе, а не на выполнении семейных обязанностей. Таким образом, и здесь мы имеем дело с рациональным выбором, который совершает женщина в отношении занятий и особенно руководства наукой и семейных обязанностей. Пытаясь их совмещать, она не добивается большого успеха ни в одной из них. Вместе с тем, как и в других сферах, в науке действуют стереотипы, сформировавшиеся в патриархальной культуре, обуславливающее скептическое отношение к женским возможностям в научных исследованиях и распределение премий не в пользу женщин. Так, Нобелевскому лауреату Тиму Ханту пришлось даже уволиться со своей должности профессора в Университетском колледже Лондона из-за его

Международная научно-практическая конференция ДИСКУРСОЛОГИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА

твердой убежденности в том, что женщины в научных лабораториях мешают мужчинам работать, отвлекая служебными романами, «а тот факт, что у них "глаза на мокром месте", лишь усугубляет ситуацию» [11].

На мезоуровне гендерные отношения приобретают характер неравенства из-за конфликта социальных ролей, который часто возникает из-за несоответствия существующим гендерным стереотипам.

Гендерные стереотипы, являющиеся разновидностью социальных стереотипов, представляют собой негласные законы гендерного порядка и содержат схематизированные представления о нормативном мужском и женском поведении, определяя меру личной свободы и самореализации, задавая тот или иной тон гендерным отношениям. Главным образом, гендерные стереотипы базируются не на рациональном знании, а на гендерных предрасудках, так как на протяжении столетий они формировались в традиционной патриархальной культуре, которая все «женское» определяла, как девиацию, а истинно человеческими качествами считались те, которые ассоциировались с мужским началом. В повседневной жизни гендерные стереотипы зачастую критически не осмысляются, однако они руководят поведением личности и задают определенный вектор отношения к другим людям. Основными их свойствами являются экономия времени на обработку

информации и упорядочивание картины мира в соответствии с существующими в сознании шаблонами во избежание когнитивного диссонанса при восприятии новых элементов реальности. Гендерные стереотипы осуществляют поддержку определенных моделей поведения. Рациональный выбор в данном случае если и осуществляется, а не совершается неосознанно, по традициям, то может совершаться в отношении стратегии следования одним и отвержения других стереотипов в целях достижения состояния безопасности, доверия и гармонии.

В контексте теории рационального выбора мы можем утверждать, что основные социальные институты, система распределения власти в гендерном разрезе, экономическое неравенство на рынке труда, идеология СМИ, государственная семейная политика предопределяют выбор гендерных моделей. Как уже отмечалось выше, на первый взгляд, индивидуальные акторы – мужчины и женщины его делают неосознанно, но при более глубоком рассмотрении оказывается, что они воспроизводят архетипические паттерны, глубоко укоренившиеся в общественном и индивидуальном сознании. Так, например, СМИ через рекламу и развлекательные ток-шоу наделяют женщин определенными качествами, необходимыми для исполнения традиционных ролей: хозяйственность, сексуальность/красота, заботливость, послуша-

Международная научно-практическая конференция ДИСКУРСОЛОГИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА

ние, которые воплощаются в образах домохозяйки, матери, беспечной красавицы, сексуального объекта, главная цель которого – продать товар), реже в образе деловой женщины. Что касается мужчин, то их основными качествами, приписываемыми рекламой, выступают сила, успешность, компетентность, уверенность в себе, соревновательность, беспечность, сочетающиеся в образах бизнесмена, эксперта, мачо, спортсмена, главы семейства. Названные качества и образы практически полностью соответствуют оценкам свойств феминности/маскулинности, данным в ходе опросов общественного мнения, рассмотренным ниже, и если учитывать, что масс-медиа не только отражают реальность, но и формируют определенные нормы и стереотипы, можно сделать вывод, что возможности выбора альтернативных моделей гендерного поведения в российском обществе существенно ограничены и доминирующими по-прежнему остаются традиционные патриархальные стереотипы, которые с учетом реалий времени действуют уже не так жестко, но пока далеки от эгалитарной идеологии.

На микроуровне гендерные отношения рассматриваются исходя из гендерной идентичности и выбора определенной модели феминности и маскулинности отдельными индивидами.

Процесс формирования гендерной идентичности начинается в детском возрасте и, в большей степени, проходит неосознанно во многом благодаря действию механизма «дифференциальное подражание», заключающегося в выборе определенных гендерных моделей поведения в референтных группах, осуществленному в результате подражания принятому в них поведению. Позднее индивиды утверждают в сделанном выборе гендерной идентичности, усваивая характерные гендерные нормы и роли, воплощая их затем в определенных стилях поведения. Соответствие принятой гендерной модели поведения поддерживается агентами и институтами социализации в ходе действия механизма дифференциального усиления, при котором приемлемое гендерное поведение поощряется, а неприемлемое вызывает социальное неодобрение, вплоть до социального исключения. В рамках теории рационального выбора это можно объяснить высокой значимостью норм для акторов, действующих рационально. Так, нормы формируются и воспроизводятся теми индивидами, которые видят выгоду от их соблюдения и просчитывают вред от их нарушения. Эффективность действия норм зависит от того, насколько основательно они усвоены людьми, что дает им возможность контролировать их поведение через санкции или угрозу применения санкций [7, с.235].

Международная научно-практическая конференция ДИСКУРСОЛОГИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА

Неотъемлемыми компонентами гендерной идентичности и формами самопрезентации индивида в обществе и культуре являются феминность и маскулинность, которые воплощают заданные обществом и культурой гендерные нормы. Существуют различные подходы, применяемые для описания данных понятий, которые четко показывают, какие поведенческие паттерны для женщин и мужчин являются нормативными. Так, эссенциалистский подход настаивает на том, что сущностные черты, составляющие «ядро» маскулинности и феминности (активность, агрессивность, соперничество и т. п. для мужчин и пассивность, покорность, заботливость и т. п. для женщин) предопределены природой. Позитивистский подход определяет маскулинность и феминность посредством эмпирически валидного описания того, какие мужчины и женщины есть «на самом деле», описание образцов мужского и женского поведения, образа жизни мужчин и женщин в различных социальных средах и культурах. Нормативный подход предполагает существование нормативных моделей мужественности и женственности, стандарта того, какими мужчины и женщины должны быть. К примеру, гегемонная маскулинность провозглашается в качестве социальной нормы, а другие виды мужественности позиционируются в качестве маргинальных. Семiotический подход определяет символические различия

между мужественностью и женственностью, в контексте которого маскулинность и феминность находятся в оппозиции, т. е. мужественность понимается как не-женственность [12, с. 152–154]. Таким образом, делая выбор в отношении определенной модели феминности и маскулинности, подкрепляя его следованием определенным нормам и соответствующим ролям в частной и публичной сферах, индивиды стремятся вписаться в существующий гендерный порядок, чтобы избежать состояния маргинальности и отчуждения.

В российском обществе продолжают господствовать традиционные представления о женственности и мужественности. Так, по результатам опросов Левада-центра [6], женщины больше всего в мужчинах ценят ум (60%), умение зарабатывать (51%), порядочность (40%), верность (36%) умение сопротивляться невзгодам (24%), стремление к успеху (20%), заботливость (25%), хозяйственность (17%), что соответствует канону гегемонной маскулинности. Мужчины же в женщинах ценят, прежде всего, хорошую внешность (49%), хозяйственность (46%), верность (38%), заботливость (36%), ум (31%), порядочность (29%), сексапильность (15%), способность соперничать (14%). При этом те качества, которые признавались наиболее желательными для мужчин, по отношению к женщинам оказались гораздо менее ценными – это ум (60% против 31%), умение зарабатывать (51%

Международная научно-практическая конференция ДИСКУРСОЛОГИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА

против 6%), стремление к успеху (20% против 2%), умение сопротивляться невзгодам (24% против 6%). В то же время, хорошую внешность у мужчин признали ценными всего 7% женщин, хозяйственность – 17%, заботливость – 25%, способность соперничать – 6%. По большинству позиций мужчины и женщины оказались солидарны. Данные оценки соответствуют традиционным патриархальным представлениям о типично мужских и типично женских качествах, являющихся необходимыми для исполнения определенных социальных ролей – мужчина должен быть главой семьи, кормильцем и защитником (отсюда высокая оценка умственных способностей, умения заработать и сопротивляться невзгодам), а женщине следует быть хранительницей домашнего очага, верной женой и заботливой матерью.

Таким образом, применение теории рационального выбора к анализу гендерных отношений помогает объяснить долговечность гендерных стереотипов – корпоративные агенты поддерживают модернизированный с учетом реалий XXI

века патриархальный гендерный порядок с молчаливого согласия / нежелания быть «не такими как все» отдельных индивидов. Если индивиды не следуют заданным нормам маскулинности и феминности, т.е. делают «нерациональный» выбор гендерной модели поведения, это зачастую приводит к личностно-ролевым и межролевым конфликтам – в семье, трудовых коллективах – и встречаются с осуждением со стороны общественного мнения.

Существование биологических различий между полами не подвергается сомнению, но вместе с тем, они не должны выступать поводом для дискриминации, их необходимо признавать и уважать, на этом и должны строиться отношения гендерного равенства, а вовсе не в стремлении сделать всех одинаковыми. Поэтому изменения в сфере гендерных отношений возможны при грамотно разработанной и эффективно реализуемой гендерной политики, направленной на расширение социально-экономических прав и возможностей как мужчин, так и женщин.

Библиографический список

1. Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор [Текст] / Р. Анкер. - Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / Отв. редактор и составитель Е.Б. Мезенцева. – М.: ИСЭПН РАН-МЦГИ-“Русская панорама”, 2002. – С. 299–328.
2. Анташева Ю. Руководитель – слово мужского рода [Электронный ресурс] / Ю.Анташева Режим доступа: <http://www.express-job.ru/article/345/14/>.
3. Войкова, Н. Эпоха биархата [Электронный ресурс] / Н.Войкова // Блики. – 2008. – № 03. – Режим доступа: <http://www.blikimag.ru/journal/2008/2008-3/418.html>.

**Международная научно-практическая конференция
ДИСКУРСОЛОГИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА**

4. Выбор женщины: карьера или семья? Пресс-выпуск ВЦИОМ от 06.03.2014 [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=114735>.

5. Жукова В. Людмила Сырвачева. Чтобы быть равной с мужчиной, женщина должна быть на голову выше [Электронный ресурс] / В.Жукова и др. – Режим доступа <http://www.blikimag.ru/journal/2008/2008-1/166.html>.

6. Качества, которые мужчины и женщины ценят друг в друге. Пресс-выпуск Ле-вада-центра от 13.02.2015 [Электронный ресурс] / Режим доступа:<http://www.levada.ru/2015/02/13/kachestva-kotorye-muzhchiny-i-zhenshhiny-tsenyat-drug-v-druge/>.

7. Кравченко С. А. Социология. Новые и новейшие социологические теории через призму социологического воображения.– Т. 2 [Текст] / С. А. Кравченко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 641 с.

8. Международный женский день и гендерное равноправие [Электронный ресурс] / Режим доступа:<http://www.levada.ru/2016/03/04/mezhdunarodnyj-zhenskij-den-i-gendernoe-ravnopravie/>.

9. Обыденный сексизм: существует ли в России равноправие полов [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://www.levada.ru/2016/04/13/obydennyj-seksizm-sushhestvuet-li-v-rossii-ravnopravie-polov/>.

10. Попова А. России необходимо больше женщин-лидеров в политике: почему [Электронный ресурс] / А. Попова. – Режим доступа: <http://m.echo.msk.ru/blogs/detail.php?ID=1693526>.

11. Существует ли дискриминация женщин в науке? [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.bbc.com/russian/society/2015/06/150611_5floor_women_science_discrimination.

12. Тартаковская И.Н. Гендерная социология [Текст] / И.Н.Тартаковская. – СПб: Невский Простор, Вариант, 2006 г. – 368 с.

13. Толоч Е.С. Женщина в российской власти: препятствия на пути интеграции [Электронный ресурс] / Е.С. Толоч. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/zhenschina-v-rossiyskoj-vlasti-prepyatstviya-na-puti-integratsii>.

14. Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления [Текст] / И.О. Тюрина // Социологические исследования. – 2002. – №11. – С. 135–142.

15. У политики не женское лицо? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nvspb.ru/stories/u-politiki-ne-jenskoe-lico-44582/?version=print>.

16. Чернова Ж. Брак вдгонку. Гендерные стратегии молодых взрослых [Электронный ресурс] / Ж.Чернова. – Режим доступа: <http://genderpage.ru/?p=604>.

17. Чирикова А.Е. Женщина во власти и бизнесе: сравнительный анализ российских и французских практик / А.Е. Чирикова // Сравнительная политика. – 2013. – №2(12). – С. 29–49.

Международная научно-практическая конференция ДИСКУРСОЛОГИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА

18. Штылева М.В. Гендерное равенство не требует никаких доказательств [Электронный ресурс] / М.В. Штылева. – Режим доступа: http://sci-article.ru/stat.php?i=gendernoe_ravenstvo_ne_trebuet_nikakih_dokazatelstv_1.

References

1. Anker R. Teorii professional'noj segregacii po priznaku pola: analiticheskiy obzor [Tekst] / R. Anker. - Gender i jekonomika: mirovoj opyt i jekspertiza rossijskoj praktiki / Otv. redaktor i sostavitel' E.B. Mezenceva. – М.: ISJePN RAN-MCGI-“Russkaja panorama”, 2002. – S. 299–328.
2. Antasheva Ju. Rukovoditel' – slovo muzhskogo roda [Jelektronnyj resurs] / Ju.Antasheva Rezhim dostupa: <http://www.express-job.ru/article/345/14/>.
3. Vojkova, N. Jepoha biarhata [Jelektronnyj resurs] / N.Vojkova // Bliki. – 2008. – № 03. – Rezhim dostupa: <http://www.blikimag.ru/journal/2008/2008-3/418.html>.
4. Vybor zhenshhiny: kar'era ili sem'ja? Press-vypusk VCIOM ot 06.03.2014 [Jelektronnyj resurs] / – Rezhim dostupa: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=114735>.
5. Zhukova V. Ljudmila Syrvacheva. Chtoby byt' ravnoj s muzhchinoj, zhenshhina dolzhna byt' na golovu vyshe [Jelektronnyj resurs] / V.Zhukova i dr. – Rezhim dostupa <http://www.blikimag.ru/journal/2008/2008-1/166.html>.
6. Kachestva, kotorye muzhchiny i zhenshhiny cenjat drug v druge. Press-vypusk Le-vada-centra ot 13.02.2015 [Jelektronnyj resurs] / Rezhim dostupa: <http://www.levada.ru/2015/02/13/kachestva-kotorye-muzhchiny-i-zhenshhiny-tsenyat-drug-v-druge/>.
7. Kravchenko S. A. Sociologija. Noveye i novejshie sociologicheskie teorii cherez prizmu sociologicheskogo voobrazhenija.– T. 2 [Tekst] / S. A. Kravchenko. – 4-e izd., pererab. i dop. – М.: Izdatel'stvo Jurajt, 2014. – 641 s.
8. Mezhdunarodnyj zhenskij den' i gendernoe ravnopravie [Jelektronnyj resurs] / Rezhim dostupa: <http://www.levada.ru/2016/03/04/mezhdunarodnyj-zhenskij-den-i-gendernoe-ravnopravie/>.
9. Obydennyj seksizm: sushhestvuet li v Rossii ravnopravie polov [Jelektronnyj resurs] / – Rezhim dostupa: <http://www.levada.ru/2016/04/13/obydennyj-seksizm-sushhestvuet-li-v-rossii-ravnopravie-polov/>.
10. Popova A. Rossii neobходимо bol'she zhenshhin-liderov v politike: pochemu [Jelektronnyj resurs] / A. Popova. – Rezhim dostupa: <http://m.echo.msk.ru/blogs/detail.php?ID=1693526>.
11. Sushhestvuet li diskriminacija zhenshhin v nauke? [Jelektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: http://www.bbc.com/russian/society/2015/06/150611_5floor_women_science_discrimination.
12. Tartakovskaja I.N. Gendernaja sociologija [Tekst] / I.N.Tartakovskaja. – SPb: Nevskij Prostor, Variant, 2006 g. – 368 s.

**Международная научно-практическая конференция
ДИСКУРСОЛОГИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА**

13. Tolok E.S. Zhenshhina v rossijskoj vlasti: prepjatstvija na puti integracii [Jelektronnyj resurs] / E.S. Tolok. – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/zhenshhina-v-rossijskoj-vlasti-prepyatstvija-na-puti-integratsii>.

14. Tjurina I.O. Gendernye aspekty zanjatosti i upravlenija [Tekst] / I.O. Tjurina // Sociologicheskie issledovanija. – 2002. – №11. – S. 135–142.

15. U politiki ne zhenskoe lico? [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.nvspb.ru/stories/u-politiki-ne-jenskoe-lico-44582/?version=print>.

16. Chernova Zh. Brak vdogonku. Gendernye strategii molodyh vzroslyh [Jelektronnyj resurs] / Zh.Chernova. – Rezhim dostupa: <http://genderpage.ru/?p=604>.

17. Chirikova A.E. Zhenshhina vo vlasti i biznese: sravnitel'nyj analiz rossijskih i francuzskih praktik / A.E. Chirikova // Sravnitel'naja politika. – 2013. – №2(12). – S. 29–49.

18. Shtyleva M.V. Gendernoe ravenstvo ne trebuet nikakih dokazatel'stv [Jelektronnyj resurs] / M.V. Shtyleva. – Rezhim dostupa: http://sci-article.ru/stat.php?i=gendernoe_ravenstvo_ne_trebuet_nikakih_dokazatelstv_1.