

УДК-323(470+571)

DOI: 10.17072/2218-1067-2024-1-73-81

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ ЖЕНЩИН В РОССИИ

М. В. Пилкина

Пилкина Марина Васильевна, преподаватель Департамента политики и управления, аспирантка Института образования, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия. E-mail: mpilkina@hse.ru (ORCID: 0000-0001-8437-6395).

Аннотация

Проблема гендерного неравенства в различных профессиональных сферах жизни давно известна и выявлена в большинстве стран. Россия не является исключением. Описываются неравные профессиональные возможности женщин в сравнительной перспективе. Авторы стремятся ответить на вопрос, почему женщины-лидеры редко встречаются в государственном и частном секторах, будучи широко представленными в институтах гражданского общества. Сравнение государственного, частного и гражданского секторов используется для понимания, какие факторы могут ограничивать или, наоборот, благоприятствовать карьерным траекториям женщин. Исследование опирается на феминистский институционализм для изучения того, как формальные и неформальные институты влияют на карьерные траектории женщин в России. Эмпирический анализ основан на качественном контент-анализе глубинных интервью с 23 женщинами-лидерами. Результаты показывают, как гендерные стереотипы, социальные нормы, экономические факторы и система найма персонала влияют на профессиональное развитие женщин во всех секторах. Частный сектор стремится стать более гендерно сбалансированным, в то время как в государственном секторе женщины сталкиваются с трудностями при карьерном развитии и получении доступа к руководящим должностям. В секторе гражданского общества ситуация прямо противоположная. Укоренившиеся дискриминационные стереотипы и социальные нормы привели к гендерному дисбалансу в сторону широкой представленности женщин.

Ключевые слова: гендер; карьерные траектории; неформальные институты; феминистский институционализм; гражданское общество; частный сектор.

Равное участие мужчин и женщин в процессе принятия решений играет важную роль в институциональном развитии (Bjarnegård & Zetterberg, 2022). Однако зачастую повестка гендерного равенства игнорируется или декларируется формально. Россия не является исключением. В России все еще существуют значительные гендерные пробелы во многих сферах общественной жизни, включая проблемы в обеспечении должного уровня представленности женщин и степени их профессиональной вовлеченности (Порецкова и др., 2023). Российский политический ландшафт характеризуется гендерной асимметрией, так как женщины далеко не всегда участвуют в принятии важных политических решений. Несмотря на высокую долю женщин в государственной сфере (88 %), их представительство на высоких и высших уровнях власти остается низким. Российская Федерация занимает 139-е место среди стран по представленности женщин в национальных парламентах (18,9 %) (Inter-Parliamentary Union, 2023). Согласно Докладу о глобальном гендерном разрыве (2021), Россия занимает 133-е место среди стран по равным политическим правам и возможностям (Gender Gap Report, 2021).

В российском частном секторе ситуация аналогичная, хотя показатели участия женщин относительно высоки. В настоящее время 31,9 % владельцев бизнеса в России – женщины, и Россия занимает 5-е место в рейтинге по владению бизнесом женщинами (Mastercard, 2021). Россия также имеет высокие показатели (25-е место) по вовлеченности женщин в экономическую деятельность (Gender Gap Report, 2021). Однако практика показывает, что женщины-руководители преимущественно распространены в компаниях с численностью сотрудников менее 100–200 человек. Доля женщин-руководителей в крупных компаниях составляет всего 6,4 %. Совершенно противоположная ситуация

наблюдается в секторе гражданского общества в России, где доля женщин среди активистов и лидеров некоммерческих организаций (далее – НКО) высока. По оценкам экспертов, доля женщин-лидеров достигает 70–80 % и, возможно, даже больше: «У организаций гражданского общества женское лицо» (Бунин, 2013: 35). Доля женщин на руководящих должностях в секторе гражданского общества также высока в международном сравнении: во всем мире только около 30 % руководителей организаций гражданского общества – женщины (Bond, 2020).

В современной научной литературе не угасает интерес к поиску универсальных ответов, почему в профессиональной среде все еще имеют место неравные возможности мужчин и женщин. В данной статье вопрос неравных профессиональных возможностей поднимается в сравнительной перспективе: почему женщины-лидеры редко встречаются в государственном и частном секторах, будучи широко представленными в институтах гражданского общества. Сравнение государственного, частного и гражданского секторов используется для понимания, какие факторы могут препятствовать или, наоборот, облегчить карьерное развитие женщин.

Теоретическая основа исследования – феминистский институционализм. Этот подход изучает, как институты воспроизводят неравное распределение власти. Эмпирический анализ основан на качественном контент-анализе глубинных интервью с 23 женщинами-лидерами. Результаты анализа показывают, что неформальные институты, такие как стереотипы и устоявшиеся гендерные нормы, существенно влияют на женское лидерство во всех трех секторах. В то время как карьерные барьеры не позволяют женщинам получить доступ к руководящим позициям в политике и бизнесе, большое количество женщин в секторе гражданского общества объясняется более низкой заработной платой и набором гендерных установок для руководителей. Данное исследование вносит вклад в литературу о гендерных отношениях различными способами. Во-первых, оно представляет эмпирический анализ гендерных аспектов траекторий женщин-управленцев в России. Во-вторых, в работе сравнивается гендерная ситуация в разных секторах и выделяются специфичные черты каждого из них. В-третьих, в работе применяется феминистский институционализм для объяснения распределения власти в институтах с гендерной точки зрения, который получил широкую популярность в гендерных исследованиях последнего десятилетия (Bogaards, 2022).

Гендерные особенности карьерных траекторий: обзор литературы

Несмотря на значительные улучшения в достижении гендерного равенства на высоких и высших руководящих позициях, женщины по-прежнему «находятся в отстающих позициях, сталкиваются с трудностями в получении доступа к руководящим должностям, а также с предрассудками и сопротивлением, когда они занимают эти позиции» (Eagly, 2007: 1). На сегодняшний день одним из наиболее распространенных подходов в гендерных исследованиях карьерных траекторий является конструкция стереотипа (Larsson & Alvinus, 2020). Согласно этому подходу, акторы определенной профессиональной группы обладают общими характеристиками и демонстрируют типичное для институциональной среды поведение (Hoyt & Murphy, 2016). Действительно, люди часто представляют мужчин как решительных, властных, доминирующих руководителей, а женщин – как эмпатичных, добрых и отзывчивых (Klenke, 2004; Carli & Eagly, 2011). Каждой женщине все еще приходится принимать решение о том, «каков будет баланс между карьерными амбициями, возможностями заработка и обязанностями заботы, социально предписанной ей в приватной сфере» (Тартаковская, 2015: 85). Как следствие, гендерные различия в карьере обусловлены отсутствием доверия к женщинам и подчеркивают, что «мужчины-управленцы боятся идти на ненужный риск и нанимать женщин», поскольку их личные качества не подходят для руководящей должности (Eagly, 2007: 1). Один из подходов к пониманию гендерных аспектов в карьере заключается в том, чтобы выяснить, как именно отличаются стили руководства у мужчин и женщин (Silva & Mendis, 2017). В его рамках положительно рассматриваются «преимущественно женские профессиональные качества, такие как чуткость, достижение консенсуса и другие формы мягкой силы» (Brown, 2014; Jaquette, 2017: 40). Ученые и практики отмечают позитивные последствия привлечения большего числа женщин на высокие и высшие карьерные позиции (см., Калабихина, 2011; Glass & Cook, 2018).

Рассмотрим особенности карьерного пути женщин в сравнительной перспективе. В частном секторе принято оценивать эффективность работы мужчин и женщин-руководителей с точки зрения экономических показателей. Некоторые исследования показывают, что участие женщин в совете директоров положительно коррелирует с эффективностью работы компании (Deszo & Ross, 2008; Ionascu и др., 2018). В частных институтах «присущее женщинам поведение, особенно сотруди-чест-

во и эмпатия, больше подходит для руководителей компаний, чем стереотипное мужское пристрастие к власти и контролю» (Robinson & Lipman-Blumen, 2003: 28). Исследования показывают, что для бизнес-организации с гендерным разнообразием характерны значительно более высокие доходы (Krishnan & Parsons, 2007; Калабихина, 2011). Это означает, что организации с равной представленностью женщин и мужчин в управленческом звене являются более прибыльными. Вместе с этим встречается подход, согласно которому «достижение гендерной диверсификации состава директоров не влияет на то, как фирма оценивается рынком» (Разумова и Иванова, 2020). Однако такой вывод обусловлен изучением бизнес-компаний тех направлений, где женская представленность априори незначительная: например, тяжелая промышленность, производство.

В организациях гражданского общества широкая представленность женщин позитивно влияет на их институциональное развитие. Так, Grantham и Varuah (2017) выяснили, что женщины играют решающую роль в развитии и становлении различных НКО, часто «мобилизуя, организуя и создавая проекты, которые в противном случае никогда бы не были запущены». В политике гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин тесно связаны с типом политического режима. Равное участие женщин в принятии решений является важным компонентом демократии и демократического развития страны, но снижается в автократиях (Беляева, 2008; Bjarnegård & Zetterberg, 2022). Расширение политических прав и возможностей женщин имеет решающее значение для обеспечения легитимности процесса принятия решений. В целом сочетание различных стилей руководства важно во всех трех секторах. Однако формальные и неформальные институты могут воспроизводить неравное распределение власти, не принимая во внимание преимущества различных стилей руководства.

Дизайн исследования

Теоретической основой исследования выступает феминистский институционализм, рассматривающий гендерные вопросы через «формальную архитектуру и неформальные сети, связи, конвенции, правила и нормы институтов» (Maskau и др., 2010; Childs, 2013: 140). Феминистский институционализм, как и другие неоинституциональные подходы, утверждает, что существует два типа институтов: формальные и неформальные. В феминистском институционализме термин «институт» применим как к формальным институциональным нормам, практикам и структурам, так и к неформальным механизмам. Такой подход впоследствии делает институты более восприимчивыми к гендерным аспектам институционального развития. Таким образом, применяется новый институционализм через гендерную призму, согласно которому как формальные, так и неформальные институты являются гендерированными (Minto & Mergaert, 2018). Опираясь на феминистский институционализм, исследование предполагает, что социально конструируемые феминные и маскулинные характеристики могут объяснить лидерские роли в российской профессиональной среде. Институты «пропитаны» маскулинизированным гендером, что свидетельствует об их создании мужчинами и для мужчин (Buckley и др., 2014). Ввиду этого женщины могут быть маргинализированы и более ограничены институциональными нормами, установленными в основном мужчинами и для мужчин (Barnes & Beaulieu, 2019), но могут быть лучше представлены в секторах, где исходно больше женщин и феминных установок.

Эмпирически данное исследование опирается на 23 глубинных полуструктурированных интервью с женщинами-руководителями и представительницами трех секторов. В исследовании применялась целенаправленная выборка: все респондентки имели профессиональный опыт в организациях анализируемых секторов и были отобраны таким образом, чтобы охватить большое разнообразие различных сфер. Из государственного сектора можно выделить Администрацию Президента РФ, Государственную думу РФ, а также региональные органы исполнительной и законодательной власти. Среди частных организаций: российская компания «Трансмашхолдинг», Mediascope, а также региональные компании в области юриспруденции и логистики. Респонденты из сектора гражданского общества представлены в основном социально ориентированными НКО: Фонд Константина Хабенского, «Выход», «Безопасный дом», «Верю в чудо», сообщество GirlPower. Для сохранения анонимности респонденток в работе используются исключительно анонимизированные идентификаторы интервью.

Интервью были основаны на полуструктурированной анкете для получения как конкретных ответов на вопросы, так и более личных комментариев интервьюируемых. Все интервью проводились на русском языке и транскрибировались для анализа. В среднем каждое интервью длилось 30–40 минут. Анализ интервью был проведен с помощью качественного контент-анализа. Этот метод использует систему кодирования для анализа, интерпретации и обобщения эмпирических данных, что позволяет

обобщить результаты при сохранении целостности отдельных случаев. В данном исследовании при разработке категории кодирования использовались факторы, влияющие на женское лидерство и гендерную структуру в целом. В качестве ключевых категорий были выделены различные формальные и неформальные институты, которые напрямую или абстрагированно влияют на карьерные траектории женщин. Кроме того, категории кодирования были разработаны путем непосредственного использования эмпирического материала. Для этого на первом этапе анализа интервью был составлен общий список выявленных тем, которые неоднократно упоминались респондентками. Далее эти темы были сопоставлены с иными факторами, которые влияют на карьеру женщин для определения финальных категорий кодирования и анализа. Кодирование проводилось с помощью программы для качественного контент-анализа MAXQDA. После кодирования отрывки интервью были структурированы по кодированным категориям, а отрывки текста с одинаковыми кодами были интерпретированы и обобщены.

Результаты исследования

В результатах представлены факторы, влияющие на карьеру женщин и гендерную структуру в государственных и частных организациях, а также институтах гражданского общества. Чаще всего в интервью упоминались гендерные стереотипы в качестве основных причин, препятствующих привлечению женщин на руководящие должности. Интервьюируемые также указали, что социальные нормы, экономические факторы и система найма персонала являются факторами, обуславливающими женские карьерные траектории.

Гендерные стереотипы и социальные нормы. Гендерные стереотипы наиболее распространены в государственном секторе по сравнению с двумя другими секторами. Прежде всего, гендерные предубеждения в российских политических институтах порождают определенные установки, и эти «представления людей о себе и о других определяют, кто способен и должен занимать руководящие должности» (Интервью 6). Широко распространено мнение, что «только мужчины могут полностью посвятить себя политической деятельности» (Интервью 4). Схожая точка зрения, ограничивающая карьерное развитие женщин, заключается в том, что «мужчины более продуктивны», а от женщин ожидается «чисто женское поведение: эмпатия, эмоциональность» (Интервью 4, 6). Также «мужчинам в госорганах больше доверяют», особенно на высших политических должностях (Интервью 5). Таким образом, некоторые специфические феминные и маскулинные черты стали гендеризированными и ассоциируются с женщинами и мужчинами-лидерами, тем самым обуславливая их профессиональное развитие.

Восприятие карьеры через призму гендерных стереотипов также характерно для институтов гражданского общества. По мнению всех респонденток из организаций гражданского общества, гендерное неравенство в основном обусловлено социальными нормами российского общества. В-первых, предполагается, что женщины в России в первую очередь должны быть «матерями и домохозяйками», то есть профессиональная занятость женщин не должна мешать «традиционной женской роли, такой как ведение домашнего хозяйства и воспитание детей» (Интервью 8). Ввиду этого у женщин «есть возможность работать в некоммерческих организациях, даже если там нет зарплаты, так как при такой занятости проще совмещать работу и дом» (Интервью 7), и «им легче принять низкую зарплату, которую сегодня может обеспечить сектор НКО» (Интервью 8). В-вторых, работа в институтах гражданского общества менее востребована среди мужчин. Считается, что «мужчина не считает работу в НКО серьезным занятием... Мужчина не хочет профессионально заниматься некоммерческой деятельностью. НКО скорее часто воспринимаются как хобби, поэтому это не подходит мужчинам, но, наоборот, подходит для женщин, так как они одержимы идеей помогать всем» (Интервью 11). Действительно, работа в институтах гражданского общества может рассматриваться как неподходящее место для российских мужчин (Интервью 10, 11, 12). Это подразумевает, что «в сложившихся в России стереотипах мужчина, как правило, не должен проявлять сострадание и отзывчивость, поэтому ему не интересна деятельность сектора НКО» (Интервью 10).

Несмотря на то, что женщины, работающие в институтах гражданского общества, осознают проблему укоренившихся гендерных стереотипов, они часто сами создают такие же дискриминационные установки (Интервью 7, 12). Некоторые респондентки отмечают, что «единственный способ для женщин не быть маргинализированными в профессиональном плане – это заниматься социально значимой деятельностью – работать в НКО» (Интервью 7, 8). В таких организациях женщины могут быть не ограничены институциональными правилами, которые благоприятствуют мужчинам, а пользоваться ими и применять в своей карьере (Интервью 9).

Социальные нормы и гендерные стереотипы в частном секторе распространены в меньшей степени, но все же сохраняются. В течение многих лет представители бизнеса ценили только «мужские» качества: стремление к достижению результатов, конкуренцию, хладнокровие (Интервью 23). Считается также, что мужчины стремятся больше заработать, что поощряется в бизнесе (Интервью 19, 20). Однако именно в бизнесе наблюдается положительная тенденция к изменению в сторону более гендерно сбалансированных коллективов и благоприятной среды для карьеры женщин. Работодатели начинают ценить феминные качества, например эмпатию, интуицию, заботу о сотрудниках (Интервью 20, 23). В последнее время рассматриваются альтернативные индикаторы успешной карьеры в бизнесе и новые инновационные критерии институционального развития. Например, подход бизнесмена Джека Ма о том, что «коэффициент любви (LQ^1) может быть важнее эмоционального интеллекта в бизнесе» (Интервью 23). Подразумевается, что женщины могут по-матерински относиться к компании и сотрудникам. Однако, несмотря на положительную тенденцию к вовлечению женщин в процесс принятия решений в бизнесе, она также может быть основана на гендерных стереотипах – например, что женщины априори более эмпатичны (Интервью 20).

Таким образом, результаты показывают, что гендерные стереотипы и социальные нормы остаются основополагающими факторами, объясняющими недостаточную представленность женщин на руководящих должностях в государственном и частном секторах. Однако в институтах гражданского общества сложилась иная ситуация, где существующая среда скорее поддерживает женщин-лидеров, чем препятствует им. Подводя итог, можно сказать, что и мужчины, и женщины окружены формальным и неформальным набором стереотипных норм, которые влияют на их карьеру.

Экономические факторы. Карьера женщин в российском частном и государственном секторах зависит от вида экономической деятельности, что свидетельствует о десегрегации в сфере занятости и расширении возможностей для женщин (Кармаева и др., 2020). Респондентка – руководитель в сфере машиностроения отмечает, что «женщины исторически никогда не были вовлечены в эти сферы, например, тяжелой промышленности ... да и не у многих женщин есть желание идти туда, потому что женский бизнес все еще более красивый и чистый» (Интервью 18). Эта тенденция характерна не только для тяжелой промышленности. Например, женщины плохо представлены в сфере финансов и ИКТ: «С развитием ИСТ и big data растет и гендерный дисбаланс... там работают в основном специалисты-мужчины» (Интервью 19). Среди «мужских» отраслей есть и строительный бизнес. Однако «если женщина развивается в этой сфере, она может стать генеральным директором, что подтверждают некоторые успешные российские компании» (Интервью 18).

Тем не менее существует и обратная ситуация, когда для некоторых сфер характерно доминирующее женское представительство. Несколько респонденток отметили, что бухгалтерская отрасль в России была и остается женской сферой (Интервью 18, 19, 20), будучи специфичным кейсом для России. Так, респондентка с опытом работы в международных компаниях отмечает, что «только российский бизнес предвзято относится к бухгалтерии, считая ее подходящей только для женщин... в других странах работать в бухгалтерии престижно как для мужчин, так и для женщин» (Интервью 18).

Деятельность организации также имеет значение для институтов гражданского общества. Респондентка из НКО, деятельность которой связана со спортом, отмечает, что специфика организаций влияет на гендерную структуру и, следовательно, на женские карьерные траектории. Так, в некоторых правозащитных организациях (например, защита бывших военнослужащих) «существует другая гендерная среда, там больше мужчин» (Интервью 7, 13). Однако, по мнению опрошенных, эта тенденция, скорее всего, обусловлена интересами и желаниями женщин, а не институциональными барьерами (Интервью 16, 17).

Экономическая деятельность как фактор, влияющий на карьерные траектории, тесно связана с социальными нормами, поскольку речь идет также об укоренившемся представлении о профессиональной роли женщины. Это приводит к ограничениям в виде «стеклянных стен», относящимся ко всем анализируемым секторам. В бизнесе на начальном этапе женщинам сложнее, чем мужчинам, получить новую работу из-за предвзятых стереотипов и социальных норм. Стеклообразные стены приводят к концентрации женщин в отраслях, которые являются менее прибыльными и, следовательно, обеспечивают меньший доступ к финансовым ресурсам.

Такие ограничения релеванты и для государственного сектора. Некоторые политические институты, например с военной и информационной спецификой, остаются гендерно дисбалансированными в сторону мужского доминирования. Это означает, что женщины, скорее всего, будут исключены даже

¹ Способность человека быть эмпатичным по отношению к себе и другим людям.

при приеме на работу в такие институты. Следовательно, стеклянные стены могут определять выбор профессиональной сферы деятельности без учета реальных интересов и возможностей женщин.

В секторе гражданского общества ситуация иная. Здесь практически нет стеклянных стен для женщин: они могут работать в НКО разной направленности. Однако стереотипы о работе в секторе порождают ограничения для мужчин. Некоторые женщины – лидеры российских НКО отмечают, что они могут быть предвзяты в пользу потенциальных сотрудников-мужчин. «Время от времени заявки кандидатов-мужчин приходилось отклонять, потому что они казались непригодными для такой работы, а наши условия, зарплата и рабочая среда – неподходящими для мужчин» (Интервью 10).

Таким образом, экономическая деятельность конкретной организации может влиять на гендерный порядок и карьерные траектории женщин, однако изначально она в любом случае зиждется на гендерных стереотипах. Это приводит к тому, что женщины тесно связаны с одними секторами и видами профессиональной деятельности, в то время как из других они могут быть полностью или частично исключены.

Система найма персонала. Еще одним фактором, влияющим на развитие карьеры женщины в России, выступает система найма персонала. В институтах гражданского общества существующая система найма способствует профессиональному продвижению. Некоторые респондентки признают, что система подбора персонала в НКО гендерно дисбалансированная (Интервью 8, 9). «Система найма в большинстве НКО развивается органично. Мы – руководители нанимаем сотрудников через нашу “сеть”, поэтому так получилось, что женщин больше, чем мужчин» (Респондент 8). Кроме того, мужчины редко заинтересованы в том, чтобы устроиться на работу в НКО (Интервью 10, 14). Это приводит к тому, что кандидаты-мужчины с самого начала исключают себя из процесса найма. Такой гендерный порядок также обусловлен институциональной средой НКО. Одной из ключевых целевых групп для поиска новых потенциальных сотрудников выступают волонтеры – «преимущественно женщины» (Интервью 9). Также существующая гендерная структура организаций, в которых преобладают женщины, также может «отталкивать» мужчин, намеревающихся там работать (Интервью 7, 11, 12, 13).

В государственном секторе, особенно в институтах образования, отсутствие женщин-руководителей можно объяснить соответствующей сменой поколений в системе подбора кадров. «Российскому обществу не хватает представителей поколения 40-летних, отсутствует в целом смена поколений. Поколение 40-летних и старше не считает гендерные вопросы серьезной проблемой. У поколения 20- и 30-летних другое отношение к гендерной теме, касающееся их отношения к карьере, к себе и более эффективная женская тема» (Интервью 3).

В частном секторе трудности с набором женщин в некоторых отраслях экономики проявляются уже в системе образования. По словам нескольких респонденток, женщины редко получают образование в областях, где не хватает женщин-лидеров и сотрудников: информационные технологии, математика, промышленность (Интервью 18, 19).

Таким образом, различные факторы релевантны для всех трех секторов: гендерные стереотипы и социальные нормы, система найма и экономическая активность. К значимым факторам также относятся образование и структура поколений. Такое сочетание подразумевает, что существующие дискриминационные социальные нормы и стереотипы усиливают гендерированный подход к карьере, который и приводит к неравенству.

* * *

Сравнение положения женщин в государственном и частном секторах, а также в организациях гражданского общества, показывает, что неформальные институты по-прежнему преобладают с точки зрения их влияния на карьерные траектории женщин в российской профессиональной среде. Для всех секторов существенным фактором, оказывающим значительное влияние на карьеру женщин, являются укоренившиеся социальные нормы и стереотипы российского общества в отношении женщин и их профессионального позиционирования.

Различные гендерные стереотипы влияют на карьерные траектории в трех секторах. Некоторые специфические феминные и маскулинные черты становятся гендерированными институциональными особенностями и влияют как на профессиональную среду, так и на всех вовлеченных акторов. Социальные нормы, установленные мужчинами и для них, могут ставить женщин в невыгодное положение, поскольку в стереотипной роли мужчинам больше доверяют на руководящих должностях. Таким образом, гендерные установки оказывают существенное влияние на ожидания

общества относительно профессиональных женских качеств, норм и правил, которых они должны придерживаться.

Сравнение трех секторов показывает, что женщины на руководящих должностях лучше представлены в российском бизнесе, чем в государственных институтах. Частный сектор стремится стать более гендерно сбалансированным, в то время как в государственном секторе женщины сталкиваются с трудностями при карьерном развитии и получении доступа к руководящим должностям. В секторе гражданского общества ситуация прямо противоположная. Укоренившиеся дискриминационные стереотипы и социальные нормы привели к гендерному дисбалансу в сторону доминирования женщин. Хотя женщины, работающие там, осознают гендерную ситуацию, они также имеют склонность к созданию дискриминационных стереотипов. Это показывает амбивалентную картину российского гражданского общества. Существующая дифференциация между мужским и женским участием подразумевает, что женские характеристики делают институты гражданского общества и сектор в целом гендерированным.

С точки зрения феминистского институционализма гражданское общество является наиболее гендерированным сектором, поскольку до сих пор существует четко дифференцированный феминный и маскулинный подход к институциональной деятельности НКО. С другой стороны, с точки зрения расширения прав и возможностей женщин эта сфера может рассматриваться как наиболее развитая, обладающая минимальным количеством барьеров для карьерного развития женщин.

Список литературы / References

- Беляева, Г. Ф. (2008) 'Политическая активность женщин в России', *Вопросы государственного и муниципального управления*, 1, сс. 143–164. [Belyaeva, G. F. (2008) 'Women's political activity in Russia' [Politicheskaya aktivnost' zhenshchin v Rossii'], *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya*, 1, pp. 143–164. (In Russ.)]
- Бунин, И. М. (2013) Гражданское общество-ресурс развития России: Аналитический доклад. М.: Центр политических технологий. [Bunin, I.M. (2013) Civil society as a source of development in Russia [Grazhdanskoe obshchestvo-resurs razvitiya Rossii], Analytical Report. Center of Political Technologies. (In Russ.)]
- Калабихина, И. Е. (2011) 'Почему важно развивать институты гендерного равенства в России', *Научные исследования экономического факультета*, 3 (1), сс. 146–163. [Kalabihina, I. (2011) 'Why it is important to develop gender equality institutions in Russia' [Pochemu vazhno razvivat' instituty gendernogo ravenstva v Rossii], *Nauchnye issledovaniya ekonomicheskogo fakul'teta. Elektronnyy zhurnal*, 3 (1), pp. 146–163. (In Russ.)]
- Кармаева, Н. Н., Хавенсон, Т. Е., Илиева-Тричкова, П. (2020) 'Образование и социально-профессиональный статус: сглаживание неравенства среди мужчин и женщин в России', *Социологические исследования*, 3, сс. 108–120. [Karmaeva, N. N., Havenson, T. E., Ilieva-Trichkova, P. (2020) 'Education and socio-professional status: smoothing inequality among men and women in Russia' [Obrazovanie i sotsial'no-professional'nyi status: sglazhivanie neravenstva sredi muzhchin i zhenshchin v Rossii'], *Sociological Studies*, 3, 108–120. (In Russ.)]
- Порецкова, А. А., Давиденко, М. А., Уткина, В. В. (2023) 'Методологические особенности изучения гендерных норм, практик и процессов в публичном управлении', *Женщина в российском обществе*, 1, сс. 111–125. [Poreckova, A., Davidenko, M., Utkina, V. (2023) 'Methodological peculiarities of studying gender norms, practices and processes in public administration' [Metodologicheskie osobennosti izucheniya gendernykh norm, praktik i protsessov v publichnom upravlenii], *Zhenshchina v rossijskom obshchestve*, 1, pp. 111–125. (In Russ.)]
- Разумова, Т. О., Иванова, Е. С. (2020) 'Гендерный баланс в руководстве компаний: эффект на финансовые показатели', *Управленческие науки*, 4, сс. 67–83. [Razumova, T. O., Ivanova, E. S. (2020) 'Gender balance in company management: the effect on financial performance' [Gendernyj balans v rukovodstve kompanij: effekt na finansovye pokazateli], *Upravlencheskie nauki*, 4, pp. 67–83. (In Russ.)]
- Тартаковская, И. Н. (2015) 'Воспроизводство гендерного порядка через карьерные стратегии: попытка интерсекционального анализа', *Социологические исследования*, 5, сс. 84–93. [Tartakovskaya,

- I.N. (2015) 'The production of gender order through career strategies: an attempt of intersectional analysis' [Vosproizvodstvo gendernogo poryadka cherez kar'ernye strategii: popytka interseksional'nogo analiza'], *Sociological Studies*, 5, pp. 84–93. (In Russ.)]
- Barnes, T. D., Beaulieu, E. (2019) 'Women politicians, institutions, and perceptions of corruption', *Comparative Political Studies*, 52 (1), pp. 134–167.
- Bjarnegård, E., Zetterberg, P. (2022) 'How autocrats weaponize women's rights', *Journal of Democracy*, 33 (2), pp. 60–75.
- Bogaards, M. (2022) 'Feminist institutionalism (s)', *Italian Political Science Review/Rivista Italiana di Scienza Politica*, 52 (3), pp. 418–427.
- Brown, A. (2014) *The myth of the strong leader: Political leadership in the modern age*. Basic Books.
- Buckley, F., Mariani, M., & White, T. J. (2014) 'Will legislative gender quotas increase female representation in Ireland? A feminist institutionalism analysis', *Representation*, 50 (4), pp. 471–484.
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2011) *Gender and leadership*. The Sage handbook of leadership: pp. 103–117.
- Childs, S. (2013) 'Negotiating gendered institutions: Women's parliamentary friendships', *Politics & Gender*, 9 (2), pp. 27–151.
- Cook, A., & Glass, C. (2014) 'Women and top leadership positions: Towards an institutional analysis', *Gender, Work & Organization*, 21 (1), pp. 91–103.
- Deszo, C., & Ross, D. (2008) *When women rank high, firms profit*. Columbia Business School Ideas at Work.
- Eagly, A. H. (2007) 'Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions', *Psychology of women quarterly*, 31 (1), pp. 1–12.
- Glass, C., & Cook, A. (2018) 'Do women leaders promote positive change? Analyzing the effect of gender on business practices and diversity initiatives', *Human Resource Management*, 57 (4), pp. 823–837.
- Hoyt, C., & Murphy, S. (2016) An examination of consequences and moderators of stereotype threat for female leaders. In Academy of Management: Annual Conference.
- Ionascu, M., Ionascu, I., Sacarin, M., & Minu, M. (2018) 'Women on boards and financial performance: Evidence from a European emerging market', *Sustainability*, 10 (5), pp. 1644–1661.
- Jaquette, J. S. (2017) *Women at the top: Leadership, institutions and the quality of democracy*. Women presidents and prime ministers in post-transition democracies. Palgrave Macmillan UK.
- Klenke, K. (2004) *Women and leadership: A contextual perspective*. Springer publishing company.
- Krishnan, G. V., & Parsons, L. M. (2008) 'Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality', *Journal of business ethics*, 78, pp. 65–76.
- Larsson, G., & Alvinus, A. (2020) 'Comparison within gender and between female and male leaders in female-dominated, male-dominated and mixed-gender work environments', *Journal of Gender Studies*, 29 (7), pp. 739–750.
- Mackay, F., Kenny, M., & Chappell, L. (2010) 'New institutionalism through a gender lens: Towards a feminist institutionalism?', *International Political Science Review*, 31 (5), pp. 573–588.
- Mastercard Index of Women Entrepreneurs (MIWE) 2020 (2020), Mastercard.
- Minto, R., Mergaert, L. (2018) 'Gender mainstreaming and evaluation in the EU: comparative perspectives from feminist institutionalism', *International Feminist Journal of Politics*, 20 (2), pp. 204–220.
- Monthly ranking of women in national parliaments (2023), Inter-Parliamentary Union, URL: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=3&year=2023> (accessed: 20.03.2023).
- Robinson, J. L., & Lipman-Blumen, J. (2003) 'Leadership behavior of male and female managers, 1984–2002', *Journal of Education for Business*, 79 (1), pp. 28–33.
- Silva, D. A. C. S., & Mendis, B. A. K. M. (2017) 'Male vs female leaders: Analysis of transformational, transactional & laissez-faire women leadership styles', *European Journal of Business and Management*, 9 (9), pp. 19–26.
- The Global Gender Gap Report 2021 (2022), World Economic Forum, URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021> (accessed: 20.03.2023).

Статья поступила в редакцию: 30.10.2023
Статья принята к печати: 15.01.2024

GENDER ASPECTS OF WOMEN'S CAREER TRAJECTORIES IN RUSSIA

M. V. Pilkina

Marina Pilkina, Lecturer of the Department of Politics and Public Administration, Ph.D. student at the Institute for Education,
HSE University, Moscow, Russia.
E-mail: mpilkina@hse.ru (ORCID: 0000-0001-8437-6395).

Abstract

Gender inequality is a prevalent issue across many professions and countries, including Russia. This article explores the unequal professional opportunities for women in a comparative view, specifically why women are underrepresented in leadership positions within the public and private sectors, while being widely represented in civil society institutions. The study is based on a comparison of the public, private, and civil society sectors to examine factors that may impede or facilitate women's career paths. Drawing upon feminist institutionalism, it explores how formal and informal institutions impact women's career trajectories in Russia. Qualitative content analysis of in-depth interviews with 23 women in leadership positions informs the empirical analysis. The study highlights the impact of gender stereotypes, social norms, economic factors, and the recruitment system on women's professional growth across all industries. Notably, while the private sector endeavors to attain gender parity, women grapple with career advancement challenges and limited access to leadership roles in the public sector. Conversely, the civil society sector evinces contrasting realities. Gender imbalance has been perpetuated by entrenched discriminatory stereotypes and societal norms that favor the high representation of women.

Keywords: gender; career trajectories; informal institutions; feminist institutionalism; civil society; private sector.