

Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 111—125.

Woman in Russian Society. 2023. No. 1. P. 111—125.

Научная статья

УДК 35.08

DOI: 10.21064/WinRS.2023.1.8

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ
ГЕНДЕРНЫХ НОРМ, ПРАКТИК И ПРОЦЕССОВ
В ПУБЛИЧНОМ УПРАВЛЕНИИ**

*Анастасия Анатольевна Порецкова,
Мария Александровна Давиденко,
Валерия Владимировна Уткина*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва),
г. Москва, Россия, a.poretskova@hse.ru

Аннотация. В статье рассматриваются методологические особенности изучения гендерных норм и практик на государственной гражданской службе в России. Такие нормы и практики представляют интерес, так как государственная служба характеризуется явно выраженной вертикальной гендерной сегрегацией: женщины составляют большинство занятых, но их количество резко сокращается на более высоких уровнях принятия решений. На основе теоретических идей американской исследовательницы Дж. Акер органы государственной власти в данной статье концептуализируются как «гендеризированные организации». Хотя многие исследователи отмечают аналитический потенциал теории Дж. Акер для изучения гендерных процессов в публичном управлении, в существующих эмпирических исследованиях редко представляется подробная операционализация всех основных компонентов данной теории. Статья восполняет этот теоретико-методологический пробел.

Ключевые слова: качественные методы сбора данных, гендер в публичном управлении, гендеризированные организации, гендерное неравенство в организациях, эмпирический анализ гендера, государственная служба

Для цитирования: Порецкова А. А., Давиденко М. А., Уткина В. В. Методологические особенности изучения гендерных норм, практик и процессов в публичном управлении // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 111—125.

Original article

**METHODOLOGICAL FEATURES
OF STUDYING GENDER NORMS,
PRACTICES AND PROCESSES IN PUBLIC ADMINISTRATION**

Anastasia A. Poretskova, Maria A. Davidenko, Valeriya V. Utkina

National Research University “Higher School of Economics” (Moscow),
Moscow, Russian Federation, a.poretskova@hse.ru

Abstract. This article examines the methodological features of the study of gender norms and practices in the state civil service in Russia. Such norms and practices are of interest, as the state civil service is characterized by a pronounced vertical gender segregation. That is, while women make up the majority of public service employees, they are underrepresented in decision-making positions. In this article, based on the theoretical ideas of the American researcher Joan Acker, public authorities are conceptualized as “gendered organizations”. Although many researchers note the analytical potential of Acker’s theory for the analysis of gendered processes in public administration, the existing empirical studies rarely provide a detailed operationalization of all the main components of this theory. This article fills this theoretical and methodological gap by providing a detailed operationalization of the five components of Acker’s theory.

Key words: qualitative data collection methods, gender in public administration, gendered organizations, gender inequality in organizations, empirical analysis of gender, civil service

For citation: Poretskova, A. A., Davidenko, M. A., Utkina, V. V. (2023) Metodologicheskie osobennosti izucheniia gendernykh norm, praktik i protsessov v publichnom upravlenii [Methodological features of studying gender norms, practices and processes in public administration], *Zhenshchina v Rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 111—125.

Введение

Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек является одной из Целей устойчивого развития (Цель 5), принятых Генеральной Ассамблеей ООН 25 сентября 2015 г.* Согласно данной резолюции, каждая страна формирует свой план действий, соответствующий национальному законодательству и оценкам разрабатываемых положений, оказывающих регулирующее воздействие. Для достижения этой цели в Национальной стратегии действий в интересах женщин, принятой в Российской Федерации в 2017 г., было определено пять направлений по улучшению гендерной ситуации, одно из которых — расширение участия женщин в общественно-политической жизни. Данное направление обладает большим приоритетом,

* Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года: резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 25 сентября 2015 г. 70/1. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R (дата обращения: 31.03.2021).

но чаще всего реализация мер по нему сопровождается проблемами в обеспечении должного уровня представленности женщин и степени их участия в ключевых политических процессах.

По данным Всемирного экономического форума, Россия на 2019 г. занимала 81-е место в рейтинге стран по индексу гендерного неравенства. Сравнение с результатами исследования за 2018 г. показывает, что позиция РФ опустилась на 6 пунктов. Помимо этого, согласно Докладу о глобальном гендерном разрыве, опубликованному в конце 2019 г., Россия занимает 122-е место по показателю женского политического эмпауэрмента [The Global Gender Gap Report... , 2019]. Здесь и далее под политическим эмпауэрментом понимается расширение политических прав и возможностей женщин, иными словами, не только доступ женщин к процессу принятия решений в государстве, но и возможности его эффективного использования.

Сфера управления, особенно в части руководства крупными коллективами, характеризуется явным доминированием мужчин и незначительным представительством женщин [Женщины и мужчины... , 2020]. Это приводит к ситуации вертикальной и иногда горизонтальной сегрегации в сфере публичного управления, а также порождает гендерный дисбаланс в наиболее влиятельных департаментах федеральных органов власти, связанных с бюджетом, финансированием, сферой международных отношений и др. Департаменты же, где женщины могут быть представлены в большей степени, отличаются культурной или социальной направленностью, что не позволяет получить доступ к ключевым политическим позициям для влияния на процесс принятия решений.

С учетом возрастающего внимания к изучению и оценке гендеризированных процессов в публичном управлении появляется необходимость формирования методологических подходов и адаптации тех, которые применяются как в сфере гендерных исследований, так и в поле изучения государственной службы, с целью улучшения качества инструментов для сбора и анализа данных. Следует заметить, что это, в свою очередь, требует использования технологий междисциплинарного подхода, возможности которого в настоящее время широко обсуждаются в социальных исследованиях [Григорьева, Чубарова, 2020].

Междисциплинарное исследование положения женщин в публичном управлении актуально не только на уровне принятия политических решений, но и на уровне работающих на госслужбе. Авторы в данном тезисе опираются на результаты собственных исследований государственных служащих во Владивостоке и Москве, которые подтверждают необходимость проведения качественных исследований в области изучения гендера в публичном управлении и расширения возможных инструментов для сбора и анализа полученных данных. В контексте публичного управления и достижения гендерного баланса особое значение приобретает изучение предпосылок формирования гендеризированных процессов в органах власти. Это и станет одной из задач, решаемых в рамках данной статьи. Предложенный в работе методологический инструмент может использоваться при проведении эмпирических исследований на пересечении публичного управления и гендеристики.

Гендер в публичном управлении: постановка проблемы

Теоретики представительной бюрократии утверждают, что, если организация является демографически репрезентативной для общества, на которое она работает, принимаемые решения будут созвучны интересам всех граждан данного общества. Это говорит о том, что репрезентативное включение людей разных классов, гендеров, этнических групп в процесс принятия политических решений, в котором каждый «голосует» за интересы своей группы, позволит достичь принятия таких решений, которые благоприятствуют всей общественности (подробнее о представительной бюрократии см., напр.: [Keiser et al., 2002]).

В большинстве стран мира женщины широко представлены в публичном секторе: зачастую они занимают значительную часть рабочих мест. Однако большинство женщин трудятся на низших и средних должностях в управлении, и лишь относительно немногие достигают высших руководящих должностей. Фактически государство опирается в своей работе на труд женщин, так как именно женщины — государственные служащие выполняют рутинную бумажную работу. В то же время женщины в государственных учреждениях — бюрократизированных патриархатных иерархиях — имеют меньше шансов построить карьеру и достичь уровня принятия решений. По данным Росстата, в России 72 % госслужащих — женщины. Однако с повышением уровня должностей количество женщин заметно сокращается. Например, данные за 2019 г. показывают, что, хотя среди руководителей женщины составляют 66 % (против 34 % мужчин), среди высших руководителей их 30 % (против 70 % мужчин). Если среди помощников (советников) женщин 82 % (против 18 % мужчин), то среди высших советников их доля сокращается более чем в два раза — до 33 %, в то время как число мужчин, наоборот, увеличивается в три раза — до 68 % [Женщины и мужчины... , 2020]. Таким образом, государственная служба характеризуется явно выраженной вертикальной гендерной сегрегацией, а органы государственной власти становятся «гендеризированными организациями». Как утверждала Дж. Акер, понятие гендеризированной организации подразумевает, что «преимущество и невыгодное положение, эксплуатация и контроль, действия и эмоции, смыслы и идентичности распределяются в соответствии с идеей различий между мужчинами и женщинами, маскулинностью и фемининностью» [Acker, 1990: 146].

В этой связи анализ работы органов государственной власти только с позиций теории государственного управления ограничивает возможности осмысления феномена недопредставленности женщин на уровне принятия решений при том, что они составляют большинство всех занятых в госсекторе. Тем не менее обычно при описании и анализе работы сотрудников госаппарата под госслужащим принято понимать мужчину, труд которого имеет приоритет над всем остальным и у которого есть жена, берущая на себя все личные (и часто профессиональные) вопросы [Mastracci, Agreola, 2016]. Такой подход к исследованиям госслужбы, при котором нормализуется «мужская» карьера, а «женская» проблематизируется, дискриминирует многих женщин, обязанных нести бремя двойной нагрузки. Например, в рамках гендерного контракта «работающая мать» они не могут выделить дополнительное время сверх 40-часовой рабочей недели из-за необходимости ухода за ребенком и выполнения других домашних обязанностей

[Stivers, 2002]. Однако к женщинам и мужчинам в публичном управлении формально предъявляются одинаковые требования. Высокие требования к выполнению профессиональных обязанностей женщинами, занятыми на государственной службе и строящими карьеру, остаются несовместимыми с тем, что от них ожидают как от женщин. Более того, если речь идет о мужчине с семейными обязанностями, государственное управление также не входит в его положение. Тем не менее проблемы сотрудников с семейными обязанностями обычно гендерно окрашены, так как в соответствии с распространенными в российском обществе стереотипами именно женщины в большей степени выполняют домашнюю работу наравне с профессиональной занятостью [Isupova, Ashwin, 2014].

Гендер в публичном управлении: методология исследования

В зарубежной литературе о гендере в государственном управлении в последние годы разворачивается дискуссия о том, какая методология наиболее приемлема для исследования данной темы. В частности, обсуждается, как оптимально операционализировать понятие «гендер» для изучения процессов в организациях.

Метаанализ 70 количественных исследований, в которых рассматривается связь между гендером и показателями организационной деятельности, свидетельствует о том, что в большинстве из них обнаружено позитивное влияние более гендерно-сбалансированного состава сотрудников на работу государственных учреждений [Park, 2020]. В литературе влияние гендера обычно изучается на индивидуальном и организационном уровнях. На индивидуальном уровне сравнивается мироощущение или поведение мужчин и женщин — государственных служащих, например их стили лидерства [Guy, Newman, 2004; Eagly, 2007]. На организационном уровне гендер измеряется как соотношение мужчин и женщин или доля женщин-сотрудниц [Meier et al., 2006]. Такая операционализация имеет явные преимущества. Например, использующие ее исследователи смогли доказать на массивных эмпирических данных, что увеличение доли женщин среди сотрудников до так называемой критической массы ведет к изменению гендерных норм в организации [DeHart-Davis, 2009].

В то же время такой способ измерения гендера подвергается критике. В частности, его называют подходом, при котором женщины принимаются за независимую переменную [McGinn, Patterson, 2005: 938], или номинальным подходом к изучению гендера на государственной службе [Mastracci, Bowman, 2015: 863]. Другими словами, с точки зрения критиков, данный способ гендерного измерения не способен уловить а) всю многогранность идентичностей и опыта индивидов [McGinn, Patterson, 2005], б) разнообразие механизмов, через которые гендерные нормы создают и поддерживают неравенство мужчин и женщин на государственной службе [Mastracci, Bowman, 2015]. Например, в одном исследовании, в котором применяется данный подход, предлагается использовать долю женщин-сотрудниц как показатель объема эмоционального труда [Meier et al., 2006]. Авторы признают, что исследования в области государственного управления установили: от женщин с большей вероятностью требуется исполнение эмоционального труда и обесценивание такого вида труда в организациях приводит к более низкой заработной плате сотрудниц [Guy, Newman,

2004]. При этом они тестируют следующую гипотезу: организации с большим объемом эмоционального труда (т. е. с большей долей сотрудниц) будут иметь более высокие показатели удовлетворенности сотрудников и производительности, а также более низкие показатели текучести кадров. Однако сторонники применения такого показателя влияния гендера на организационную деятельность не улавливают сути того, что, даже если организации получают выгоду от эмоционального труда (т. е. имеют более высокие показатели продуктивности), такой труд не оплачивается, а это усугубляет неравенство мужчин и женщин.

Один из подходов, которые рассматриваются как нивелирующие слабые стороны гендерного «номинализма», — изучение гендерных норм, практик и процессов в государственных организациях [Mastracci, Bowman, 2015: 867]. Данный подход основан на теории гендеризированных организаций (theory of gendered organizations), впервые систематизированной американской исследовательницей Дж. Акер [Acker, 1990, 1992]. Опираясь на теорию Дж. Акер при исследовании гендерных процессов в мужских и женских тюрьмах США, Д. М. Бриттон обнаруживает, что, хотя такие практики, как вводные семинары для новых сотрудников, формально определялись в качестве гендерно-нейтральных, преподаватели, ведущие семинары, неосознанно представляли идеального сотрудника как мужчину [Britton, 1997]. Так, особые проблемы, которые испытывали женщины — служащие тюрем, замалчивались (например, сексуальные домогательства со стороны заключенных); при этом подчеркивалась необходимость быть физически сильными и готовыми к постоянному взаимодействию с агрессивными заключенными, несмотря на то что служащие тюрем осуществляют преимущественно бюрократическую и надзорную деятельность. Д. М. Бриттон приходит к выводу, что такие гендерно-нейтральные правила и практики воспроизводят гендерную сегрегацию и неравенство [ibid.]. Похожие результаты демонстрирует другое исследование, опирающееся на теорию Дж. Акер. Анализируя возможности и препятствия на пути карьерного роста женщин-ученых в технических областях в американском университете, Дж. Харт показывает, например, что женщины часто не могли удовлетворить гендерно-нейтральное требование проводить исследования совместно с коллегами для продвижения по службе, так как они не принимались в неформальные группы коллег-мужчин [Hart, 2016].

Несмотря на популярность теории гендеризированных организаций Дж. Акер, во многих исследованиях она цитируется, но не применяется полноценно для анализа [Dye, Mills, 2012]. Контент-анализ 38 статей из области исследования организаций и учреждений высшего образования показал, что только в около трети из них использованы все компоненты теории Дж. Акер [Lester et al., 2017]. Такое частичное применение теории ведет к невозможности продемонстрировать, как процессы, производящие и поддерживающие гендерное неравенство в организации, взаимодействуют друг с другом [ibid.].

Отечественные исследователи неоднократно обращались к теории Дж. Акер, однако использовали ее либо для обсуждения устройства организаций и иерархий рабочих мест в целом, в том числе в контексте гендерной сегрегации [Здравомыслова, Темкина, 2015: 472], либо при попытках рефлексии частных сюжетов, например связанных с балансом жизни и труда в академии

[Таракановская, 2019] или в STEM-отраслях [Подольская, 2019]. В интересующем нас контексте к теории Дж. Акер обращались только Л. Н. Попкова и И. Н. Тартаковская [Попкова, Тартаковская, 2011], изучая профессиональные стратегии менеджеров среднего звена в гендерном измерении.

Кроме того, в существующих зарубежных и российских исследованиях редко представляется подробная операционализация всех пяти основных компонентов теории гендеризированных организаций. В следующей части статьи подробно описываются элементы этой теории и их возможная операционализация.

Особенности и проблемы эмпирического изучения гендеризированных процессов в организациях сферы публичного управления

Теория Дж. Акера о влиянии организационной культуры и рабочей атмосферы на гендеризированные процессы остается актуальной и в рамках современных исследований [Acker, 1990, 1992]. С одной стороны, данная теория направляет фокус внимания не только на структуры и макропроцессы, но и на практики взаимодействия на местах. С другой стороны, применение этой теории в эмпирических работах ставит перед исследователями комплексную задачу по операционализации компонентов гендеризированных процессов в ходе реализации исследования. На наш взгляд, при изучении сферы публичного управления задача усложняется, так как существует необходимость учитывать уровень и эффективность женского политического эмпауэрмента в государстве, особенности мотивации государственных служащих, а также существующую структуру органов власти. Еще одной важной особенностью является тесная связь государственной службы с публичностью, что усиливает эффекты институционализированных гендерных норм, существующих в обществе, поэтому изучение властных асимметричных отношений в различных аспектах рабочего и организационного процесса становится еще более актуальным.

В данном разделе рассматривается вопрос о методологической сложности и особенностях измерения гендеризированных процессов на рабочих местах. Представленная здесь методологическая рефлексия опирается на опыт проведения эмпирических исследований по изучению государственных служащих как в Москве, так и в регионах. Акцент сделан на подробной операционализации компонентов гендеризированных процессов, сборе данных о них и на потенциальных проблемах, с которыми могут столкнуться исследователи. Учитывая сложности в операционализации компонентов данных процессов, следует отметить, что качественные методы, например глубинные интервью, обладают преимуществом для изучения работников сферы публичного управления, так как способствуют открытости и большей рефлексии со стороны респондентов.

Помимо интервью, в исследовательской практике изучения гендеризированных процессов также используются опросы, но, на наш взгляд, они в качестве инструмента обладают рядом ограничений при установлении доверительного контакта между интервьюером и респондентом и ограничивают его рефлексивность над ответами. Наш опыт изучения государственных служащих показывает, что, хотя изначально респондентки иногда отрицали присутствие несправедливости по гендерному признаку (например, дискриминации), при развитии беседы они могли изменить свое мнение: вспомнить детали разговоров

с коллегами, объяснить более подробно сложившиеся практики на рабочем месте, т. е. отметить детали, которые до этого казались им незначительными.

Согласно теории Дж. Акер, существует пять основных составляющих гендеризированных процессов в рамках организации: 1) разделение труда и обязанностей между мужчинами и женщинами; 2) конструирование символов, образов, которые объясняют, поддерживают или ставят под сомнение сложившиеся различия и разделение труда и обязанностей между мужчинами и женщинами; 3) практики взаимодействия на рабочем месте; 4) процесс, связанный с конструированием собственной идентичности и осмыслением своего места в организационной иерархии, а также перформативные практики, которые составляют основные рутинные действия, совершаемые на работе; 5) воспроизводящиеся в рамках рабочего пространства социальные структуры и институционализированные нормы женского и мужского поведения, например касающиеся семьи и детей, досуга и т. д. [Acker, 1990].

Если мы говорим об использовании интервью в качестве основного метода сбора данных, то важно отметить, что пятая составляющая (воспроизводящиеся социальные структуры и институционализированные нормы поведения) может быть проанализирована только в контекстуальной зависимости от культуры того общества, в котором находится изучаемая организационная среда.

В рамках первого компонента (разделение труда и обязанностей между мужчинами и женщинами) исследователи должны учитывать как формальные, так и неформальные индикаторы. Под формальными индикаторами понимается уровень заработной платы для одной и той же должности, занимаемой мужчинами и женщинами, с одинаковым набором полномочий для них, а также различия в наборе формальных и неформальных полномочий и обязанностей или их отсутствие. Данные индикаторы широко распространены в экономической социологии при измерении гендерной сегрегации на рынке труда [Wolford, 2005; Reskin, Bielby, 2005]. Для получения информации о неформальных аспектах разделения труда и обязанностей мы предлагаем фокусироваться на особенностях траектории карьерного пути мужчин и женщин, а также на исследовании наличия или отсутствия сугубо «мужских» и сугубо «женских» задач.

Измерение конструирования символов и образов представляется задачей более трудной, однако выполнимой. Для получения валидной информации о культурных процессах, происходящих на рабочих местах, прежде всего необходимо обращать внимание на метафоры, ассоциации и образы, которые респонденты используют при описании своего рабочего процесса, своего опыта и идеального образа работника в изучаемой профессиональной среде. Под метафорами здесь понимаются «культурно насыщенные вербальные суждения» или иные вербальные символы, способные нести в себе информацию об интерпретациях респондентов [Colston, Lee, 2004; Rezanova et al., 2015].

Дресс-код является одним из значимых аспектов, через которые гендеризированные процессы проявляют себя в рамках организации. Дресс-код участвует в процессе конструирования идентичности и может быть использован в качестве инструмента контроля [Levi, 2006, 2008]. Требования к дресс-коду иногда различны для мужчин и женщин, и это влияет на проявление фемининности и маскулинности работников в организации. Манера одеваться и иные внешние

атрибуты являются частью идентификационного дисплея, открыто показывающего, к какой группе относится индивид. С точки зрения теории К. Уэст и Д. Зиммермана, данный аспект тесно связан с гендерным дисплеем, последний проявляется в целом в поведении индивида и также отражает то, каким образом оно воспринимается и маркируется окружающими [West, Zimmerman, 1987: 127, 129—130]. В ходе нашего исследования вопрос о дресс-коде и его изменениях был включен в один из основных блоков гайда интервью, однако, что характерно, ни одна из респонденток не указала на существенную разницу в данном аспекте или связанные с ним неудобства. Тем не менее опыт предыдущих эмпирических исследований свидетельствует о значимости дресс-кода, которая может проявляться в других профессиях и сферах деятельности.

Пространство образов и символов (второй компонент) также отражается в языке и дискурсивных практиках, принятых на рабочем месте, наряду с дресс-кодом и конструированием символов, через которые становится возможным изучение иерархии и асимметричных властных отношений [Pease, 2003; Eisenchlas, 2012]. То, каким образом различается коммуникация между мужчинами и женщинами на рабочем месте, как по форме, так и по содержанию, выступает одним из показателей гендеризированных процессов и их влияния на структуру рабочего взаимодействия.

Практики взаимодействия указывают прежде всего на степень конфликтности среды и альтернативы в каналах взаимодействия между коллегами на работе. При исследовании гендеризированных процессов необходимо фокусироваться на разнице в правилах общения и каналах взаимодействия между мужчинами и женщинами [Wright, 2016; Mueller et al., 2002]. Степени инклюзивности и горизонтальности системы взаимодействия указывают на формирование основных сетей общения, из которых работники могут быть исключены на основании гендера (например, существование неформальных способов взаимодействия вне работы, для которых уместным считается участие только мужчин или только женщин). При этом в современном контексте необходимо также учитывать онлайн-коммуникацию и диджитализацию пространства рабочего взаимодействия [Cigucci, 2018]: в своем исследовании мы обращали внимание на использование респондентками социальных сетей и иных коммуникационных площадок для ежедневного рабочего взаимодействия, таким образом, возможен учет не только офлайн-активности.

Наиболее сложным для концептуализации и измерения является компонент конструирования собственной идентичности. Трудности, обусловленные сбором информации об идентичности респондента и о том, каким образом она связывается с гендеризированным процессом на рабочих местах, прежде всего возникают при потенциальном отсутствии рефлексии об этом респондента. Конструирование идентичности может остаться неартикулированным, данное обстоятельство порождает сложности при сборе эмпирических данных. В нашем исследовании мы решили эту проблему через индикатор осознания собственной позиции в коллективе. Мы сделали предположение, что идентичность работника/работницы может быть зафиксирована через рефлексию о своей роли и обязанностях не с точки зрения формального распределения полномочий, но с точки зрения его/ее собственной оценки своей значимости в неформальном

общении и своей неформальной роли в коллективе, например в качестве лидера или, наоборот, аутсайдера.

А конфликт между конструированием идентичности и тем, как на самом деле распределяются роли в коллективе, мы фиксировали при помощи вопросов о сложностях и возможностях перехода работника/работницы с одной позиции на другую и принятия на себя роли в коллективе, отличной от текущей. Не менее важным аспектом является оценка степени конфликтности взаимодействия между представителями обоих гендеров, что позволяет определить, есть ли значимая разница во взаимодействии мужчин и женщин на рабочих местах и к каким последствиям это может привести.

В данной статье были рассмотрены основные методологические особенности изучения гендерных процессов в публичном управлении. С точки зрения теории социолога Дж. Акер, органы государственной службы выступают в качестве «гендеризированных организаций» и являются источником эмпирического материала для изучения гендерного дисбаланса. Несмотря на популярность и частую цитируемость основных принципов этой теории, исследователи редко представляют детальное описание того, как основные компоненты теории могут быть операционализированы при сборе данных. В статье предлагается такая операционализация, опирающаяся как на существующую литературу, так и на методологическую рефлексию авторов об их опыте сбора информации «в поле», а именно в процессе интервью с женщинами из Москвы и регионов, занятыми на государственной службе. Интервью проводились только с женщинами-госслужащими, так как авторы изучали восприятие изменений в гендеризированных организационных процессах в контексте мер против COVID-19 (например, удаленная работа), которые, как показали другие исследования, имели более негативные последствия для женщин [Collins et al., 2021; Kristal, Yaish, 2020; Калабахина, Ребрей, 2020: 74]. Однако в дальнейшем видится возможным продолжить данное исследование, обогатив его материалами интервью с мужчинами-госслужащими.

Предложенные в рамках статьи индикаторы являются лишь одной из возможностей измерения компонентов гендеризированных процессов в организациях. Разработка этих индикаторов направлена на их использование в рамках качественного сбора данных, а именно интервью. В дальнейшем возможна доработка указанных индикаторов, а также применение измерения гендеризированных процессов на основе теории Дж. Акер при использовании других методов сбора данных (например, опросы и фокус-группы).

Список источников

- Григорьева Н. С., Чубарова Т. В. Междисциплинарность в теории и на практике: пример социальной политики // *Общественные науки и современность*. 2020. № 3. С. 166—178.
- Женщины и мужчины России, 2020: статистический сборник. М.: Росстат, 2020. 239 с.
- Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. 12 лекций по гендерной социологии: учебное пособие. СПб.: Изд-во Европ. ун-та в Санкт-Петербурге, 2015. 768 с.

- Калабихина И. Е., Ребрей С. М. Домашний труд во время пандемии: опыт России // Женщина в российском обществе. 2020. № 3. С. 65—77.
- Подольская А. А. Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в STEM-отраслях: (на примере ракетно-космической отрасли) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 192—210.
- Попкова Л. Н., Тартаковская И. Н. Профессиональные стратегии менеджеров среднего звена: (гендерный аспект) // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 48—57.
- Таракановская К. С. Дискурс баланса жизни и труда в академии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 48—67.
- Acker J. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations // Gender and Society. 1990. Vol. 4, iss. 2. P. 139—158.
- Acker J. Gendering organizational theory // Gendering Organizational Analysis / ed. by A. J. Mills, P. Tancred. Newbury Park: Sage, 1992. P. 248—260.
- Britton D. M. Gendered organizational logic: policy and practice in men's and women's prisons // Gender and Society. 1997. Vol. 11, iss. 6. P. 796—818.
- Cirucci A. M. A new women's work: digital interactions, gender, and social network sites // International Journal of Communication. 2018. Vol. 12. P. 2948—2970.
- Collins C., Landivar L. C., Ruppner L., Scarborough W. J. COVID-19 and the gender gap in work hours // Gender, Work & Organization. 2021. Vol. 28, iss. S1. P. 101—112.
- Colston H. L., Lee S. Y. Gender differences in verbal irony use // Metaphor and Symbol. 2004. Vol. 19, iss. 4. P. 289—306.
- DeHart-Davis L. Can bureaucracy benefit organizational women?: an exploratory study // Administration & Society. 2009. Vol. 41, iss. 3. P. 340—363.
- Dye K., Mills A. J. Pleading the fifth: re-focusing Acker's gendered substructure through the lens of organizational logic // Equality, Diversity, and Inclusion: an International Journal. 2012. Vol. 31, iss. 3. P. 278—297.
- Eagly A. H. Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions // Psychology of Women Quarterly. 2007. Vol. 31, iss. 1. P. 1—12.
- Eisenchlas S. A. Gendered discursive practices on-line // Journal of Pragmatics. 2012. Vol. 44, iss. 4. P. 335—345.
- Gender Equality: Women's Rights in Review 25 Years after Beijing. New York: UN Women Headquarters, 2020. 28 p.
- Guy M. E., Newman M. A. Women's jobs, men's jobs: sex segregation and emotional labor // Public Administration Review. 2004. Vol. 64, iss. 3. P. 289—298.
- Hart J. Dissecting a gendered organization: implications for career trajectories for mid-career faculty women in STEM // The Journal of Higher Education. 2016. Vol. 87, iss. 5. P. 605—634.
- Isupova O. G., Ashwin S. «Behind every great man...»: the male marriage wage premium examined qualitatively // Journal of Marriage and Family. 2014. Vol. 76, № 1. P. 37—55.
- Keiser L., Wilkins V., Meier K., Holland C. Lipstick and logarithms: gender, institutional context, and representative bureaucracy // The American Political Science Review. 2002. Vol. 96, № 3. P. 553—564.
- Kristal T., Yaish M. Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve?: (it doesn't) // Research in Social Stratification and Mobility. 2020. Vol. 68. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562420300561> (дата обращения: 31.03.2021).
- Lester J., Sallee M., Hart J. Beyond gendered universities? Implications for research on gender in organizations // NASPA Journal About Women in Higher Education. 2017. Vol. 10, iss. 1. P. 1—26.

- Levi J. Clothes don't make the man (or woman), but gender identity might // *Columbia Journal of Gender and Law*. 2006. Vol. 15, № 1. P. 90—113.
- Levi J. Misapplying equity theories: dress codes at work // *Yale Journal of Law & Feminism*. 2008. Vol. 19. P. 353—290.
- Mastracci S., Arreola V. I. Gendered organizations: how human resource management practices produce and reproduce administrative man // *Administrative Theory & Praxis*. 2016. Vol. 38, № 2. P. 137—149.
- Mastracci S., Bowman L. Public agencies, gendered organizations: the future of gender studies in public management // *Public Management Review*. 2015. Vol. 17, iss. 6. P. 857—875.
- McGinn K., Patterson P. M. «A long way toward what?»: sex, gender feminism, and the study of public administration // *International Journal of Public Administration*. 2005. Vol. 28, № 11—12. P. 929—942.
- Meier K. J., Mastracci S. H., Wilson K. Gender and emotional labor in public organizations: an empirical examination of the link to performance // *Public Administration Review*. 2006. Vol. 66, iss. 6. P. 899—909.
- Mueller C., Mulinge M., Glass J. Interactional processes and gender workplace inequalities // *Social Psychology Quarterly*. 2002. Vol. 65, № 2. P. 163—185.
- Park S. Gender and performance in public organizations: a research synthesis and research agenda // *Public Management Review*. Vol. 23, iss. 6. P. 929—948.
- Peace P. Balancing power: the discursive maintenance of gender inequality by wo/men at university // *Feminism and Psychology*. 2003. Vol. 13, № 2. P. 159—180.
- Reskin B. F., Bielby D. D. A sociological perspective on gender and career outcomes // *The Journal of Economic Perspectives*. 2005. Vol. 19, № 1. P. 71—86.
- Rezanova Z. I., Nekrasova E. D., Temnikova I. G. Gender-marked metaphors: influence of grammatical gender and frequency on referential choice of metaphorical name of the person in the Russian language // *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2015. Vol. 200. P. 135—141.
- Stivers C. *Gender Images in Public Administration: Legitimacy and the Administrative State*. Thousand Oaks (CA): Sage, 2002. 184 p.
- The Global Gender Gap Report 2020 // *World Economic Forum*. 2019. URL: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> (дата обращения: 31.03.2021).
- West C., Zimmerman D. H. Doing gender // *Gender and Society*. 1987. Vol. 1, № 2. P. 125—151.
- Wolford K. M. Gender discrimination in employment: wage inequity for professional and doctoral degree holders in the United States and possible remedies // *Journal of Education Finance*. 2005. Vol. 31, № 1. P. 82—100.
- Wright T. Women's experience of workplace interactions in male-dominated work: the intersections of gender, sexuality and occupational group // *Gender, Work and Organization*. 2016. Vol. 23, iss. 3. P. 348—362.

References

- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations, *Gender and Society*, vol. 4, iss. 2, pp. 139—158.
- Acker, J. (1992) Gendering organizational theory, in: Mills, A. J., Tancred, P. (eds), *Gendering Organizational Analysis*, Newbury Park: Sage, pp. 248—260.
- Britton, D. M. (1997) Gendered organizational logic: policy and practice in men's and women's prisons, *Gender and Society*, vol. 11, iss. 6, pp. 796—818.
- Cirucci, A. M. (2018) A new women's work: digital interactions, gender, and social network sites, *International Journal of Communication*, vol. 12, pp. 2948—2970.

- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., Scarborough, W. J. (2021) COVID-19 and the gender gap in work hours, *Gender, Work & Organization*, vol. 28, iss. S1, pp. 101—112.
- Colston, H. L., Lee, S. Y. (2004) Gender differences in verbal irony use, *Metaphor and Symbol*, vol. 19, iss. 4, pp. 289—306.
- DeHart-Davis, L. (2009) Can bureaucracy benefit organizational women?: An exploratory study, *Administration & Society*, vol. 41, iss. 3, pp. 340—363.
- Dye, K., Mills, A. J. (2012) Pleading the fifth: re-focusing Acker's gendered substructure through the lens of organizational logic, *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*, vol. 31, iss. 3, pp. 278—297.
- Eagly, A. H. (2007) Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions, *Psychology of Women Quarterly*, vol. 31, iss. 1, pp. 1—12.
- Eisenclas, S. A. (2012) Gendered discursive practices on-line, *Journal of Pragmatics*, vol. 44, iss. 4, pp. 335—345.
- Gender Equality: Women's Rights in Review 25 Years after Beijing* (2020), New York: UN Women Headquarters.
- Grigor'eva, N. S., Chubarova, T. V. (2020) Mezhdistsiplinarnost' v teorii i na praktike: primer sotsial'noi politiki [Interdisciplinarity in theory and in practice: an example of social policy], *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 3, pp. 166—178.
- Guy, M. E., Newman, M. A. (2004) Women's jobs, men's jobs: sex segregation and emotional labor, *Public Administration Review*, vol. 64, iss. 3, pp. 289—298.
- Hart, J. (2016) Dissecting a gendered organization: Implications for career trajectories for mid-career faculty women in STEM, *The Journal of Higher Education*, vol. 87, iss. 5, pp. 605—634.
- Isupova, O. G., Ashwin, S. (2014) "Behind every great man...": the male marriage wage premium examined qualitatively, *Journal of Marriage and Family*, vol. 76, no. 1, pp. 37—55.
- Kalabikhina, I. E., Rebreĭ, S. M. (2020) Domashniĭ trud vo vremia pandemii: opyt Rossii [Household chores amid pandemic: Russia's case], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 65—77.
- Keiser, L., Wilkins, V., Meier, K., Holland, C. (2002) Lipstick and logarithms: gender, institutional context, and representative bureaucracy, *The American Political Science Review*, vol. 96, no. 3, pp. 553—564.
- Kristal, T., Yaish, M. (2020) Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve?: (It doesn't), *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 68, available from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562420300561> (accessed 31.03.2021).
- Lester, J., Sallee, M., Hart, J. (2017) Beyond gendered universities? Implications for research on gender in organizations, *NASPA Journal About Women in Higher Education*, vol. 10, iss. 1, pp. 1—26.
- Levi, J. (2006) Clothes don't make the man (or woman), but gender identity might, *Columbia Journal of Gender and Law*, vol. 15, no. 1, pp. 90—113.
- Levi, J. (2008) Misapplying equity theories: dress codes at work, *Yale Journal of Law & Feminism*, vol. 19, pp. 353—290.
- Mastracci, S., Arreola, V. I. (2016) Gendered organizations: how human resource management practices produce and reproduce administrative man, *Administrative Theory & Praxis*, vol. 38, no. 2, pp. 137—149.
- Mastracci, S., Bowman, L. (2015) Public agencies, gendered organizations: the future of gender studies in public management, *Public Management Review*, vol. 17, iss. 6, pp. 857—875.

- McGinn, K., Patterson, P. M. (2005) "A long way toward what?": Sex, gender feminism, and the study of public administration, *International Journal of Public Administration*, vol. 28, no. 11—12, pp. 929—942.
- Meier, K. J., Mastracci, S. H., Wilson, K. (2006) Gender and emotional labor in public organizations: an empirical examination of the link to performance, *Public Administration Review*, vol. 66, iss. 6, pp. 899—909.
- Mueller, C., Mulinge, M., Glass, J. (2002) Interactional processes and gender workplace inequalities, *Social Psychology Quarterly*, vol. 65, no. 2, pp. 163—185.
- Park, S. (2020) Gender and performance in public organizations: a research synthesis and research agenda, *Public Management Review*, vol. 23, iss. 6, pp. 929—948.
- Peace, P. (2003) Balancing power: the discursive maintenance of gender inequality by wo/men at university, *Feminism & Psychology*, vol. 13, no. 2, pp. 159—180.
- Podol'skaia, A. A. (2019) Vospriiatie balansa zhizni i raboty zhenshchinami, rabotaiushchimi v STEM-otrasliakh: (Na primere raketno-kosmicheskoi otrasli) [Perceptions of work-life balance by women working in STEM industries: (A rocket-and-space industry case study)], *Monitoring obshchestvennogo mneniia: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no. 3, pp. 192—210.
- Popkova, P. N., Tartakovskaia, I. N. (2011) Professional'nye strategii menedzherov srednego zvena: (Gendernyi aspekt) [Professional strategies of middle managers: (Gender aspect)], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 7, pp. 48—57.
- Reskin, B. F., Bielby, D. D. (2005) A sociological perspective on gender and career outcomes, *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, no. 1, pp. 71—86.
- Rezanova, Z. I., Nekrasova, E. D., Temnikova, I. G. (2015) Gender-marked metaphors: influence of grammatical gender and frequency on referential choice of metaphorical name of the person in the Russian language, *Procedia — Social and Behavioral Sciences*, vol. 200, pp. 135—141.
- Stivers, C. (2002) *Gender Images in Public Administration: Legitimacy and the Administrative State*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tarakanovskaia, K. S. (2019) Diskurs balansa zhizni i truda v akademii [Discourse of work-life balance in academy], *Monitoring obshchestvennogo mneniia: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no. 3, pp. 48—67.
- The Global Gender Gap Report 2020* (2019), World Economic Forum, available from <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> (accessed 31.03.2021).
- West, C., Zimmerman, D. H. (1987) Doing gender, *Gender and Society*, vol. 1, no. 2, pp. 125—151.
- Wolford, K. M. (2005) Gender discrimination in employment: wage inequity for professional and doctoral degree holders in the United States and possible remedies, *Journal of Education Finance*, vol. 31, no. 1, pp. 82—100.
- Wright, T. (2016) Women's experience of workplace interactions in male-dominated work: the intersections of gender, sexuality and occupational group, *Gender, Work and Organization*, vol. 23, iss. 3, pp. 348—362.
- Zdravomyslova, E. A., Temkina, A. A. (2015) *12 leksiï po gendernoï sotsiologii: Uchebnoe posobie* [12 lectures on sociology of gender: A tutorial], St. Petersburg: Izdatel'stvo Evropeiskogo universiteta v Sankt-Peterburge.
- Zhenshchiny i muzhchiny Rossii, 2020: Statisticheskii sbornik* (2020) [Women and men in Russia, 2020: Statistical collection], Moscow: Rosstat.

Статья поступила в редакцию 14.05.2021; одобрена после рецензирования 20.12.2022; принята к публикации 11.01.2023.

The article was submitted 14.05.2021; approved after reviewing 20.12.2022; accepted for publication 11.01.2023.

Информация об авторах / Information about the authors

Порецкова Анастасия Анатольевна — кандидат политических наук, доцент департамента политики и управления, младший научный сотрудник научно-учебной лаборатории политико-психологических исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва), г. Москва, Россия, a.poretskova@hse.ru (Cand. Sc. (Political Sc.), Associate Professor at the Department of Politics and Governance, Junior Researcher at Politics and Psychology Research Laboratory, National Research University “Higher School of Economics” (Moscow), Moscow, Russian Federation).

Давиденко Мария Александровна — PhD (Sociology), независимая исследовательница, maria.davidenko1@gmail.com (PhD in Sociology, Independent Researcher).

Уткина Валерия Владимировна — старший преподаватель департамента политики и управления, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Москва), г. Москва, Россия, valeria_utkina@hotmail.com (Assistant Professor at the Department of Politics and Governance, National Research University “Higher School of Economics” (Moscow), Moscow, Russian Federation).