
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ SOCIOLOGICAL SCIENCES

Женщина в российском обществе. 2023. № 3. С. 17—30.

Woman in Russian Society. 2023. No. 3. P. 17—30.

Научная статья

УДК 316.334.22

DOI: 10.21064/WinRS.2023.3.2

НЕРАВЕНСТВО КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ ЮНОШЕЙ И ДЕВУШЕК В ИТ-СФЕРЕ

Лариса Григорьевна Титаренко

Белорусский государственный университет,
г. Минск, Республика Беларусь, larisa166@mail.ru

Аннотация. Проблема дисбаланса женщин и мужчин в ИТ-сфере, включая занятость и заработную плату, рассматривается на примере Республики Беларусь на двух уровнях — объективном (реальные возможности) и субъективном (восприятие ситуации женщинами). Приводятся данные о занятости, наличии дисбаланса женщин и мужчин в этой сфере. Рассматриваются барьеры на пути женщин в ИТ-сферу в получении профессии в вузе, карьерном продвижении на рынке труда. Среди причин данного процесса обозначены сохраняющиеся гендерные стереотипы, влияние семьи, слабое освещение продвижения женщин в STEM-профессиях средствами массовой информации. Сформулированы технологии преодоления обозначенных барьеров, включающие поддержку девушек через STEM-центры, прямую финансовую господдержку, образовательные квоты, фокусную пропаганду гендерного равенства в профессиях через СМИ. Именно на такую политику в области достижения равенства мужчин и женщин ориентировано белорусское государство, активно развивающее цифровую экономику.

Ключевые слова: неравенство мужчин и женщин в сфере ИТ-обучения и ИТ-труда, гендерный баланс, стереотипы, господдержка, STEM-центры, профессиональная карьера, медиапропаганда

Для цитирования: Титаренко Л. Г. Неравенство карьерного продвижения юношей и девушек в ИТ-сфере // Женщина в российском обществе. 2023. № 3. С. 17—30.

Original article

GENDER INEQUALITY IN CAREER LADDER FOR YOUNG BOYS AND GIRLS IN THE IT SPHERE

Larisa G. Titarenko

Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus, larisa166@mail.ru

Abstract. The problem of the imbalance of women and men in the IT sector, including employment and wages, is considered on the example of the Republic of Belarus at two levels — objective (real opportunities) and subjective (women's perception of the situation). Data on employment, the presence of an imbalance of women and men in this area are given. Barriers on the way of women to the IT-sphere in obtaining a profession at a university, career advancement in the labor market are considered. Among the reasons for this process are the persisting gender stereotypes, the influence of the family, and the poor coverage of the advancement of women in the STEM profession in the media. Technologies for overcoming the identified barriers have been formulated, including support for girls through STEM centers, direct financial state support, educational quotas, and targeted promotion of gender equality in professions through the media. It is precisely this policy in the field of achieving equality between men and women that Belarus is oriented towards, actively developing the digital economy.

Key words: inequality between men and women in the field of IT education and IT work, gender balance, stereotypes, state support, STEM centers, professional career, media propaganda

For citation: Titarenko, L. G. (2023) Neravenstvo kar'ernogo prodvizheniia iunoshēi i devushek v IT-sfere [Gender inequality in career ladder for young boys and girls in the IT sphere], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 17—30.

Постановка проблемы

Проблема гендерного неравенства, несмотря на ее признание и меры по смягчению в экономически развитых странах, остается актуальной для каждого нового поколения девушек, вступающих в самостоятельную жизнь и выбирающих себе профессиональную карьеру [Understanding... , 2019]. Обозначенная проблема имеет много проявлений, включая те, которые существовали десятилетиями и затрагивали интересы женщин разных стран и поколений. Однако сегодня с учетом того, что Россия и Беларусь активно встраиваются в четвертую промышленную революцию, требующую первоочередного развития STEM-отраслей и формирования соответствующих профессиональных кадров, она становится все более актуальной. В принятой Российской Федерацией Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023—2030 годы подтверждено наличие гендерного дисбаланса в IT-сфере, намечены направления его минимизации. В Национальном плане действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2021—2025 годы также обозначено «внедрение в реализацию государственной политики гендерного фактора как неотъемлемого условия равноценного развития человеческого капитала

женщин и мужчин» [Национальный план... , 2021]. Приоритеты цифровой трансформации определены для всех сфер деятельности страны. Активное включение женщин в их реализацию выступает важной государственной задачей. Вместе с тем следует отметить, что, согласно социологическим опросам, большинство белорусов не видят в гендерном неравенстве проблему для страны, даже если признают его существование в сфере трудоустройства¹. В данной установке отражаются типичные гендерные стереотипы о естественном предназначении мужчин и женщин, особенно у представителей старшего возраста. Автор исходит из того, что проблема неравноправия полов реально существует в Беларуси, хотя и не замечается многими гражданами, поскольку, согласно опросам Института социологии НАНБ, в фокусе интересов белорусов остаются более важные для них проблемы, прежде всего здоровье².

В международном масштабе гендерное равенство признано одним из показателей степени развития страны. В международных документах гендерное неравенство рассматривается как серьезная проблема и регулярно отслеживается в международных рейтингах. Так, в странах Европы, согласно индексу глобального гендерного разрыва, гендерный баланс находится на уровне 76.3 % [Global Gender Gap Report... , 2022: 6]. В Беларуси разрыв более существенный. В 2022 г. по индексу глобального гендерного разрыва Беларусь оказалась на 36-м месте (на три позиции ниже, чем годом ранее), хотя по субиндексу «экономическое участие и возможности» заняла 4-е место [ibid.: 10, 15].

В трудах современных ученых раскрывается реальная ситуация гендерного неравенства в экономической сфере и оплате труда. В зарубежных публикациях показано, что в самых передовых областях (например, гиг-экономике) сохраняется «множественная дискриминация женщин» как в получении ими образования, так и на рынке труда [Petroff et al., 2021: 1256]. В российских исследованиях объектом выступают группы женщин, уже занятых в IT- или STEM-отраслях [Попова, 2021; Крыштановская и др., 2023]. Актуальными остаются вопросы, почему новое поколение девушек стремится в IT-сферу, какие препятствия видит на этом пути, насколько непреодолимыми считает их. Несмотря на барьеры, современное молодое поколение женщин будет определять гендерные позиции в IT-сфере в ближайшем будущем.

Цель статьи — изучить проблему гендерного неравенства на примере рынка труда Беларуси в IT-сфере, раскрыть механизм его сохранения, опираясь на теорию стереотипов и используя эмпирический материал анализа студенческого восприятия препятствий на пути карьерного продвижения женщин в этой сфере.

¹ Что думают белорусы? По вопросу гендерного неравенства — ничего. URL: <https://thinktanks.by/project/2020/03/31/chto-dumayut-belorusy-po-voprosu-gendernogo-neravenstva-nichego.html> (дата обращения: 31.03.2020).

² Только 22.5 % белорусов считают наиболее важным в жизни самоуважение. URL: <https://thinktanks.by/publication/2021/09/22/tolko-225-protstentov-belorusov-schitayut-naibolee-vazhnym-v-zhizni-samouvazhenie.html> (дата обращения: 22.09.2021).

Теоретико-методологический базис исследования

В современном белорусском обществе, как и в советском, а также в современной России, феминистская и гендерная терминология не является популярной [Titarenko, Zdravomyslova, 2017: 126]. До 1991 г. официальной была марксистская методология, согласно которой гендерное неравенство есть пережиток прошлого, отголосок классового угнетения и в этом плане не отличается от других видов социального неравенства в обществе. Сохранение марксистского подхода детерминировало ограниченную эмансипацию женщин в советском и постсоветском обществах, причем «двойная занятость» женщин рассматривалась как данность, связанная с «женской природой» [Сосновская, 2015].

На постсоветском этапе гендерный подход стал использоваться и в белорусской социальной науке. Несмотря на некоторые различия в интерпретации, его можно обозначить как признание необходимости достижения гендерного равенства, т. е. баланса женщин и мужчин в социальных институтах и общественной сфере. Продолжающееся декларирование равенства всех граждан перед законом затрудняло признание гендерного неравенства на практике и возможности его изучения с иных, нежели марксистских, позиций. Феминистские теории были недостаточно известны даже научному сообществу. В социальной политике и средствах массовой информации начала 1990-х гг. в обществе сохранялось негласное признание социального контракта женщины как работающей матери. Благодаря внешним влияниям — как российским, так и западным — гендерный подход стал использоваться в белорусской социологии и других социальных науках при исследовании социальных проблем практически в те же годы, что и в России [Чикалова, 2007: 91]. С участием государства ученые разработали модель гендерной политики, которая соединила действия по продвижению равенства женщин и мужчин в трудовой сфере с сохранением традиционных ценностей в отношении роли женщины в семье и политике [Артёмов, 2019]. Согласно данной концепции разрабатываются и национальные планы по достижению гендерного равенства, т. е. происходит соединение теории и практики.

В настоящее время многие ученые, изучающие гендерные проблемы, используют теоретико-методологические микроподходы, относящиеся к отдельному феномену или сфере, а не к теории макроуровня, как было ранее. Сформировались концепции, дающие объяснение росту или уменьшению гендерного неравенства, связывающие это неравенство с социализацией, сексизмом, сохранением двойной нагрузки женщины и т. п. Неравенство мужчин и женщин на рынке труда объясняется неразвитостью экономики в целом, конкуренцией на рынке труда за высокооплачиваемые позиции, особенно в условиях санкций и замедления экономического роста страны. Сокращение доступных финансов и ресурсов развития в период пандемии и последствий неудавшейся «цветной революции» 2020 г. также обуславливает рост неравенства на рынке труда, происходящий в Беларуси в последние годы.

В данной статье неравенство мужчин и женщин в ИТ-сфере будет рассмотрено на основе теории гендерной стереотипизации, которая позволяет проанализировать восприятие социальных явлений мужчинами и женщинами в контексте их субъективных переживаний, с дополнением ряда положений других социологических подходов. Люди, которые подчиняются стереотипам, как правило,

стараятся следовать предписанному способу поведения, чтобы не быть воспринятыми обществом негативно [Муфель, 2002: 26]. Однако нынешнее поколение девушек предпочитает руководствоваться в выборе профессии рациональным подходом, самым популярным у молодежи [Титаренко, Широканова, 2020]. Прежде чем сделать выбор, куда пойти учиться после окончания средней школы, будущие абитуриентки анализируют барьеры, с которыми они могут столкнуться на пути к поступлению в вуз. Девушки стараются мыслить рационально, однако семейная и школьная социализация влияют на их выбор и оценки. Им часто внушают, что деньги зарабатывать должен муж, поэтому важно удачно выйти замуж, а не приобрести специальность, которая обеспечит материальный достаток. Недавнее исследование показало, что патриархальные стереотипы не искоренены: на вопрос, является ли зарабатывание денег в большей степени мужской задачей, 48 % мужчин и 39 % женщин ответили утвердительно [Юодешко и др., 2021: 5]. В результате гендерная социализация на микроуровне зачастую оказывается решающей в принятии решения, которое из рациональной плоскости переходит в традиционную.

Обратимся к теории социального действия М. Вебера, в которой он показал, чем принципиально отличаются разные виды социального действия. Ученый рассматривал ценность как установку той или иной исторической эпохи, как свойственное эпохе направление интереса, но связывал с ценностями только один вид действия. Целерациональное действие служит у Вебера центральным образцом социального действия, с которым соотносятся все остальные виды действия [Вебер, 1990]. В этом действии его смысл и смысл действующего лица совпадают, поэтому если мы поняли смысл действия, то, значит, мы поняли и действующее лицо, даже если само лицо не осознает рациональности своих действий. Целерациональное действие выступает методологической установкой исследователя при изучении любого действия. Если же лицо видит в действии ценность саму по себе (рассматривает IT-сферу не как источник дохода, а как привлекательное поле самореализации), действие становится ценностно-рациональным. Однако практика показывает, что молодые девушки редко мотивируют свое желание стать IT-профессионалами способностями и интересами; чаще всего их привлекает заработок и престиж данной деятельности. Если же девушка не рассматривает более желание стать IT-специалистом как целерациональное действие, а переходит к традиционному действию, тогда она попадает под влияние навязываемых ей обществом гендерных стереотипов (отказывается от «мужских» профессий). В каждом случае предпочтение определенного типа поведения обусловлено как рациональным выбором, так и психологией действующего субъекта. Мы полагаем, что для Вебера и для современной женской молодежи более близким типом мышления является целерациональный, поскольку, по мнению ученого, он соответствует всемирно-историческому процессу рационализации.

В научной литературе представлены работы, в которых раскрыта реальная ситуация гендерного неравенства в экономической сфере и оплате труда. Изучены категории российских женщин, уже занятых в IT- или STEM-отраслях [Попова, 2021; Крыштановская и др., 2023]. В данной статье исследуется проблема, почему нынешнее поколение девушек стремится в IT-сферу, какие видит в этом препятствия, насколько непреодолимыми считает их.

Эмпирическая база и методы

Тема гендерного неравенства относится к чувствительным, т. е. особо чувствительным для респондента. Когда респондентом является женщина, она может слишком эмоционально оценить препятствия в карьерном продвижении, связанные, как ей представляется, именно с ее половой принадлежностью. Когда опрашивают мужчин, то они часто склонны преувеличивать свои личностные качества, которые якобы несравнимо более адекватны для IT-сферы, чем у женщин. Мужчины еще в большей степени, чем женщины, могут следовать традиционным стереотипам об ограниченности профессий, доступных женщине, о том, что роль женщины — роль матери и жены, а не равноправного работника [Кон, 2008]. Такого рода ответы в анкете будет трудно интерпретировать без дополнительной информации, которая недоступна при использовании традиционного опросного метода. Более того, онлайн-опрос может быть ограниченным, когда даже невозможно проверить, кто отвечал на вопросы. При массовых исследованиях на сложные вопросы проще получить ответы типа «да — нет — затрудняюсь ответить», которые ничего не проясняют в понимании проблемы. Поэтому, на наш взгляд, данные массовых опросов при изучении гендерных проблем всегда требуют более глубокой дополнительной информации, доступной только в результате применения качественных методов. Сами методы могут варьироваться в зависимости от проблемы, возможностей социологов, глубины ответов респондентов (чем больше получено качественной информации при первоначальном использовании этих методов, тем меньше респондентов можно позднее привлекать к углубленным интервью, фокус-группам, исследованиям биографическим методом).

В исследовании, которое было использовано в статье, полученные данные массовых опросов белорусских студентов как самой образованной части учащейся молодежи, еще не приступившей к профессиональной деятельности, послужили стимулом к осмыслению темы «Женщины и IT-сфера». Тема проведенных автором двух массовых опросов ($n = 2666$ в 2022 г., $n = 1003$ в 2023 г.) касалась использования студенческой молодежью цифровых технологий в обучении и трудовой деятельности (у тех, кто совмещает учебу с работой). Полученные данные были дополнены результатами глубинных интервью, в которых уточнялись смыслы результатов массовых опросов, а также данными трех фокус-групп, проведенных с той же целью.

Результаты

Если обратиться к такому объективному показателю цифровизации экономики, как среднегодовая численность занятых в области информации и связи (в процентах к общей численности занятых в экономике), то можно сделать вывод о его постоянном небольшом повышении в белорусском обществе. Это означает, что востребованность профессионалов в данной области растет. Увеличивается и доля работающих в сфере компьютерного программирования, консультационных и сопутствующих услуг, в высокотехнологичных, среднетехнологичных и наукоемких отраслях: за 5 лет (2015—2019) она

выросла с 0.8 до 1.7 % [Наука... , 2020: 22]. Большинство занятых лиц в этой сфере — молодые мужчины.

Следует отметить, что гендерный дисбаланс в занятости и заработке в целом и в IT-сфере в частности — международная проблема. Согласно данным исследования положения женщин в STEM-сферах в развитых западных странах, которые приведены на интернет-сайте CATALIST, в 2022 г. в США в STEM-профессиях женщин было намного меньше, чем мужчин, — примерно одна треть, а среди инженеров и IT-специалистов еще меньше — 16 и 26 % соответственно. В странах Западной Европы женщины почти добились паритета в естественных науках и математике, но по-прежнему, по данным за 2020 г., составляют меньшинство среди занятых в IT-сфере — от 10 % в Швейцарии до 20 % в Германии [Women in Science... , 2022].

В Беларуси, по официальной статистике, доля женщин в IT-сфере составляет почти 37 % (в 2020 г. — около 40 %) ³. Можно привести данные исследования, проведенного в IT-сфере Беларуси в конце 2020 г., которые подтверждают, что ситуация существенно изменилась в связи с отъездом из страны занятых в этой сфере. Согласно опросу 4536 человек, 27.4 % IT-специалистов — женщины; 13.8 % разработчиков — женщины (это очень высокий уровень для белорусского IT-рынка). Средний возраст IT-специалиста составляет около 30 лет. Представительство женщин в отрасли повысилось сразу на 3.2 %, что знаменует быстрый рост для Беларуси. Негативным трендом стало снижение в последние годы числа персонала моложе 25 лет до 21 % в связи с уменьшением числа выпускников с IT-образованием, поэтому большинство занятых имеют солидный для отрасли стаж 5 и более лет. Доля женщин среди тестировщиков выросла до 40 %, а среди аналитиков составляет более 50 %. Медленнее растет доля женщин среди разработчиков: к концу 2020 г. она была чуть меньше 14 % ⁴. Большим достижением можно считать факт роста числа женщин среди выпускников ведущих факультетов, которые приходят в отрасль в последние годы. Они составляют от 11 до 42 % в зависимости от факультета. Всё больше выпускниц технических вузов идут или возвращаются в IT-индустрию. Однако, по данным доклада «Глобальный гендерный разрыв» (рубрика «Образование и навыки»), этот разрыв в соотношении выпускников в IT-сфере Беларуси все еще велик: 23.04 % женщин и 76.96 % мужчин [Global Gender Gap Report... , 2022: 97].

Объективная информация о том, легко ли девушке найти работу в IT-сфере, отсутствует. Однако, по мнению большинства экспертов, главное здесь не пол, а знания. Работодатели не следуют стереотипам о том, что девушки не обладают рациональным мышлением, слишком эмоциональны или имеют меньше знаний, чем мужчины. Необходимо отметить, что такое же мнение высказывают китайские эксперты. В их исследованиях отмечается: несмотря на то что в Китае мужчины традиционно имеют преимущества

³ Стало известно, сколько женщин в Беларуси работают в IT-сфере. URL: <https://www.belnovosti.by/obshchestvo/stalo-izvestno-skolko-zhenshchin-v-belarusi-rabotayut-v-it-sfere> (дата обращения: 06.03.2020).

⁴ Женщин резко больше. URL: <https://devby.io/news/it-v-belarusi-2020-1> (дата обращения: 24.04.2023).

в получении IT-образования и трудоустройстве, оценка работающих специалистов по признаку пола нейтральна [Liu, Gao, 2023: 263]. При этом в целом Китай остается привержен патриархальным конфуцианским традициям на гендерном рынке труда [He, Wu, 2018].

По данным исследования белорусского портала dev.by, число девушек, трудоустроенных в IT-отрасли, растет. Если в 2010 г. девушки составляли только 7.5 % сотрудников IT-компаний, то в 2018 г. — уже 25.5 %. В отделах продаж достигнут гендерный паритет, хотя уровень оплаты труда там ниже, чем у разработчиков⁵.

Анализ данных глубинных интервью со студентками, которые побоялись поступать учиться на IT-профессии, хотя в школе мечтали об этом, показывает, что девушек сдерживают стереотипные страхи перед экзаменами и неуверенность в том, что IT-профессии реально доступны женщинам. В то же время результаты проведенных нами интервью с экспертами, а также данные фокус-группы с девушками, которые уже получают IT-профессии, свидетельствуют об обратном. Девушки отмечают, что изначально сомневались в своих силах, но получили поддержку либо от родителей, либо от учителей, рискнули — и оказались в числе студентов. Они не скрывали, что стараются хорошо учиться на своих престижных специальностях и стремятся расширить свои знания на лекциях и дополнительных занятиях. Общий смысл интервью был выражен следующим образом: *Не стоит думать, что программист — это мужская профессия. Хотя даже сейчас я иногда сталкиваюсь с удивлением собеседников, когда говорю, что работаю программистом.* Еще одна девушка, уже работающая аналитиком в IT-фирме, призналась, что закончила не профильный факультет, но очень хотела пойти в эту сферу, проявила настойчивость, трудолюбие и была принята на работу. Во время нашей беседы у нее уже был двухлетний стаж, она прекрасно себя чувствовала в коллективе, где по-прежнему преобладали мужчины. Приведенные данные подтверждают, что девушки трудоустраиваются в IT-сферу, если могут доказать свою квалификацию и демонстрируют желание работать. Однако та же девушка-аналитик отметила, что ее достаточно высокая заработная плата не достигает уровня заработной платы ее коллег-мужчин.

Можно сделать вывод, что эта тенденция характерна не только для IT-сферы, но и для всего рынка труда. Данные Национального статистического комитета Беларуси за 2021 г. свидетельствуют, что заработная плата женщин на 39 % ниже, чем у мужчин [Гендерная статистика, 2021]. Сложившиеся тенденции в сфере оплаты труда показывают, что в Беларуси (как и в России) зарплатный разрыв не сокращается.

Следует отметить новую тенденцию, которая появилась с 2020 г. В сфере высшего образования в условиях пандемии и перехода к онлайн-обучению обнаружили новые позитивные черты. Дистанционное обучение способствовало быстрому росту у студентов интереса к информационным технологиям, стремлению в полной мере использовать цифровые инновации в университете, чтобы перенести эти знания и компетенции на рабочее место

⁵ Девушки в IT: важен не пол, а знания. URL: <https://abiturient.gstu.by/news/2020-02-05-000000> (дата обращения: 05.06.2020).

и продемонстрировать будущему работодателю высокое качество профессиональной подготовки. Обозначенная прагматическая установка студентов на максимальное освоение новых технологий в период учебы сформировалась в целях получения более привлекательной работы с высокой заработной платой. Студенты, которые во время пандемии решили совмещать обучение с удаленной трудовой занятостью (неполный рабочий день), были больше других заинтересованы в изучении ИКТ, чтобы успешно сочетать работу и учебу. В целом IT-занятость в период пандемии выросла по всему миру. Более того, эксперты считают, что в дальнейшем она будет быстрыми темпами развиваться дистанционно [Petroff, Fierro, 2023: 1].

Опираясь на результаты двух проведенных массовых опросов, можно сделать вывод, что навыки и компетенции студентов-женщин и студентов-мужчин в сфере ИКТ различаются мало (по 5-балльной шкале в результате самооценок студентов они получили от 3.8 до 4.8 балла, разница по полу статистически незначима), а после перехода на онлайн-обучение навыки существенно улучшились (так ответили от 64 до 85 % респондентов) [Титаренко, 2022: 36—37]. Однако в других вопросах анкеты студенты-мужчины более высоко оценивали свои знания и навыки, чем женщины. Судя по интервью, они также являются убежденными носителями стереотипов о необходимости найти работу с высокой зарплатой независимо от своих личных предпочтений. Данная причина уже на студенческой скамье побуждает юношей искать место на рынке труда, которое соответствовало бы их материальным ожиданиям. Студентки не возражают против работы, гарантирующей большую зарплату, но обычно соглашались и на меньшую.

В настоящее время многие студенты планируют работать в сфере информационных технологий независимо от профессии, получаемой ими в вузе: они готовы дополнительно изучать технологии, чтобы соответствовать требованиям потенциальных работодателей. Поскольку значительное число предприятий Беларуси нуждаются в квалифицированных специалистах в IT-сфере, молодые люди имеют шанс найти такую работу. Средства массовой информации стимулируют эту мотивацию, регулярно информируя население о том, что у IT-специалистов самая высокая заработная плата в Беларуси. Она действительно в несколько раз превышает среднюю по республике⁶.

Наши исследования дают основание полагать, что молодежные оценки профессий на рынке труда связаны прежде всего с материальной выгодой: чем выше оплата труда, тем выше оценка профессии. Ввиду высокого уровня зарплаты на белорусском IT-рынке труда эта профессия стала самой желанной. Однако число мест на IT-специальности в вузах ограничено. При выяснении причин, по которым девушки даже не поступали на соответствующие специальности в вузы, некоторые отвечали: *В школе не советовали; Туда очень трудно поступить*. Можно сделать вывод, что стереотипы воспитания, подкрепленные медиапропагандой, где образ IT-специалиста ассоциируется с мужчиной, изначально сузили горизонт планирования женской карьеры. В то же время, обучаясь на других специальностях, девушки готовы переучиваться

⁶ В Беларуси средняя зарплата превышает 3000 рублей только в двух сферах. URL: <https://news.mail.ru/economics/55770381/?frommail=1> (дата обращения: 10.04.2023).

после окончания вуза, поскольку в Беларуси появились новые возможности. После политических событий 2020 г. многие IT-специалисты покинули страну, часто вместе с компаниями, где они работали⁷. На рынке образовались лакуны для заполнения молодыми специалистами. Открылось окно возможностей и для активных женщин, при желании выпускники с хорошим знанием ИКТ независимо от пола могут найти работу. Источники сообщают, что в 2022 г. в IT-компаниях было принято около 10 тысяч новых сотрудников⁸. Девушки знают это и готовы рисковать: диплом у них уже есть. Впрочем, так же рассуждают и студенты-юноши, желающие найти место в IT-сфере после получения диплома, весьма далекого от нее. Это новые возможности для молодежи, которые будут использованы, невзирая на гендерные роли и стереотипы.

Заключение

Исследование показало, что в современном белорусском обществе решение проблемы гендерного баланса в IT-сфере связано с активными действиями на мезоуровне (предприятие, учреждение, конкретные СМИ) и микроуровне (семья, близкое окружение, где транслируются стереотипы или, напротив, реализуется позитивная мотивация девушек к освоению IT-профессий). На уровне государства созданы юридические условия и возможности для достижения гендерного баланса, но их реализация должна идти теперь «снизу», и решать вопросы следует на этих уровнях.

Учитывая высокую степень сохранения и трансляции гендерных стереотипов в семье и школе, которые мешают продвижению молодых женщин в IT-сферу, полагаем целесообразным развивать STEM-центры на базе средних школ. Эти центры созданы в 2017 г. при содействии ассоциации «Образование для будущего» в целях развития дополнительного детского образования. Центры открыты для всех детей на бесплатной основе. Пока таких центров недостаточно, чтобы широко рекламировать STEM-профессии для девочек, но они являются реальным способом начать широкую государственную кампанию по вовлечению девушек в технологические профессии. Этому может способствовать недавно принятое в Беларуси решение о материальной поддержке одаренной молодежи и образовательных интеллектуальных и творческих объединений⁹. Считаем, что для противостояния полоролевым стереотипам важно повышать качество гендерного воспитания в семье и школе, обеспечивать женщинам и мужчинам равные карьерные возможности, равный уровень заработной платы и социальной защиты, вести работу по нивелированию влияния гендерных стереотипов на общественную жизнь.

⁷ Опрос айтишников: 30 % уехали из Беларуси, 30 % — собираются, 15 % — остаются. URL: <https://news.mail.ru/society/50561742/?frommail=1> (дата обращения: 23.03.2022); Более 21 тысячи человек уволились из сферы IT в Беларуси с начала года. URL: <https://news.mail.ru/economics/53330657/?frommail=1> (дата обращения: 03.10.2022).

⁸ Там же.

⁹ По распоряжению Лукашенко 1,5 миллиона рублей выделяют на поощрение молодежи. URL: <https://news.mail.ru/politics/55821445/?frommail=1> (дата обращения: 13.04.2023).

В целях поддержки девушек, желающих войти в IT-сферу, можно ввести для них специальные гранты, подготовительные бесплатные курсы при вузах, установив образовательные гендерные квоты для этих специальностей. Государственные СМИ также должны активно включиться в данный процесс. Не менее важно транслировать образы успешных женщин в IT-сфере. В зарубежных странах положительные результаты приносит «позитивная дискриминация» при найме на работу в IT-сферу, когда при равных показателях отдается предпочтение продвижению женщин [Попова, 2021: 98]. Такая мера, по мнению ученых, соответствует подходу развития возможностей в противовес утилитарному подходу, который фокусируется либо на «естественных ролях» женщин, либо на получении ими «женских» профессий как наиболее доступных [Попова, 2021: 104; Черныш, 2020].

Для преодоления гендерного разрыва в индустриально развитых странах реализуются специальные программы, разработанные и внедренные для продвижения женщин в экономику в целом и в STEM-отрасли в частности. Практика показывает, что эти меры приносят результаты. Так, в США в 1990-х гг. активно привлекали женщин в IT-сферу, поскольку наблюдалась нехватка программистов. В странах ЕС в 2010-х гг. пропагандировались программы, стимулирующие приток женщин в инженерные профессии и науку. Однако гендерный разрыв в заработной плате оставался значительным [Задворнова, 2019]. С 2016 г. в Беларуси регулярно проводятся международные форумы женщин-лидеров, растет число активных женщин, самозанятых в экономике. Однако, несмотря на предпринимаемые усилия, в обществе остается запрос на дальнейшие действия государства по вовлечению девушек в технологические профессии.

Список источников

- Артёменко Е. К. Трансформация семейных ценностей белорусов в региональном контексте // Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология. 2019. № 3. С. 51—58.
- Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. / сост., общ. ред., послесл. Ю. Н. Давыдова. М.: Прогресс, 1990. 808 с.
- Гендерная статистика. 2021. URL: <http://gender.belstat.gov.by/economics> (дата обращения: 27.03.2023).
- Задворнова Ю. С. Ликвидация гендерного разрыва в оплате труда в STEM-отраслях как ключевая задача преодоления гендерного неравенства в странах с цифровой экономикой // Женщина в российском обществе. 2019. № 3. С. 114—120.
- Кон И. С. Мужская роль и гендерный порядок // Вестник общественного мнения: научно-теоретический журнал. 2008. № 2. С. 37—43.
- Крыштановская О. В., Лавров И. А., Юшкина Н. А. Женщины-ректоры и «стеклянный потолок» // Женщина в российском обществе. 2023. № 1. С. 4—19.
- Муфель Н. Основные проблемы гендерной социализации девочек // Женская солидарность: пособие для женщин и мужчин: сборник статей / под ред. Е. И. Гаповой, Н. Сирош. Минск: ПроPILEI, 2002. С. 26—34.
- Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь — 2020. 2020. URL: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_17893 (дата обращения: 11.11.2020).

- Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2021—2025 годы. 2021. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22000793> (дата обращения: 12.09.2021).
- Попова И. П.* Гендерное равенство как фактор профессиональной карьеры в сфере науки и технологий // *Мир России*. 2021. № 2. С. 98—122.
- Сосновская Н. А.* Трансформация семейных ценностей в современном обществе // *Наука и инновации*. 2015. № 9. С. 14—19.
- Титаренко Л. Г.* Цифровизация обучения: движущая сила модернизации системы высшего образования или гуманитарная угроза? // *Журнал Белорусского государственного университета. Социология*. 2022. № 1. С. 33—41.
- Титаренко Л. Г., Широканова А. А.* Стратегии выхода студентов белорусских вузов на регулируемый рынок труда // *Социологические исследования*. 2020. № 12. С. 128—138.
- Черныш М. Ф.* Концептуальные основы социальной политики: достоинство, справедливость, равенство // *Социологический журнал*. 2020. Т. 26, № 1. С. 8—30.
- Чикалова И. Р.* Гендерный подход в науках о человеке и обществе: смещение исследовательских парадигм // *Крыніцзнаўства і спецыяльныя гістарычныя дысцыпліны: навуковы зборнік*. Мінск: Беларускі дзяржаўны ўніверсітэт, 2007. Вып. 3. С. 89—100.
- Юодешко В., Навроцкая Н., Максименко А.* Вовлеченное отцовство в Беларуси: текущая ситуация и концепция продвижения / под общ. ред. В. Юодешко, Т. Снитко. Минск: ЮНФПА, 2021. 77 с.
- Global Gender Gap Report 2022 / World Economic Forum. 2022. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (дата обращения: 13.04.2023).
- He G., Wu X.* Dynamics of the gender earnings inequality in reform-era urban China // *Work Employment & Society*. 2018. Vol. 32, iss. 2. P. 726—746.
- Liu Y., Gao J.* The impact of family class differences on the higher education accessibility of offspring: evidence from China // *International Journal of Education and Practice*. 2023. Vol. 11, № 2. P. 255—265.
- Petroff A., Fierro J.* Crowd work in STEM-related fields: a window of opportunity from a gender perspective? // *Sociology Compass*. 2023. Vol. 17, № 3. <https://doi.org/10.1111/soc4.13058>.
- Petroff A., Sáinz M., Arroyo L.* A multilevel qualitative perspective to gendered life course, socialization, and STEM trajectories among emerging adults in Spain // *Emerging Adulthood*. 2021. Vol. 10, № 5. P. 1256—1268.
- Titarenko L., Zdravomyslova E.* *Sociology in Russia: a Brief History*. London: Palgrave Macmillan, 2017. 153 p.
- Understanding the gender pay gap // ILO. 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf (дата обращения: 12.09.2021).
- Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM). 2020. URL: <https://www.catalyst.org/research/women-in-science-technology-engineering-and-mathematics-stem/> (дата обращения: 23.08.2022).

References

- Artemenko, E. K. (2019) Transformatsiia semeinykh tsennostei belorusov v regional'nom kontekste [Transformation of family values of Belarusians in the regional context], *Zhurnal Belorusskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofii. Psikhologii*, no. 3, pp. 51—58.
- Chernysh, M. F. (2020) Kontseptual'nye osnovy sotsial'noi politiki: dostoinstvo, spravedlivost', ravenstvo [Conceptual foundation of social policy: dignity, justice, equality], *Sotsiologicheskii zhurnal*, vol. 26, no. 1, pp. 8—30.
- Chikalova, I. R. (2007) Gendernyi podkhod v naukakh o cheloveke i obshchestve: smeshchenie issledovatel'skikh paradig [Gender approach in the sciences of man and society: shifting research paradigms], in: *Krynitsaznavstva i spetsial'nyia gistarychnyia dystsypliny: navukovy zbornik*, iss. 3, Minsk: Belaruski dziazrhavny universitet, pp. 89—100.
- Gendernaia statistika* (2021) [Gender statistics], available from <http://gender.belstat.gov.by/economics> (accessed 27.03.2023).
- Global Gender Gap Report 2022* (2022), World Economic Forum, available from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (accessed 13.04.2023).
- He, G., Wu, X. (2018) Dynamics of the gender earnings inequality in reform-era urban China, *Work Employment & Society*, vol. 32, iss. 2, pp. 726—746.
- Iuodeshko, V., Navrotskaia, N., Maksimenko, A. (2021) *Vovlechennoe ottsovstvo v Belarusi: tekushchaia situatsiia i kontseptsiiia prodvizheniia* [Involved fatherhood in Belarus: current situation and vision for promotion], Minsk: IuNFPA.
- Kon, I. S. (2008) Muzhskaiia rol' i gendernyi poriadok [A male role and gender order], *Vestnik obshchestvennogo mneniia: Nauchno-teoreticheskii zhurnal*, no. 2, pp. 37—43.
- Kryshtanovskaia, O. V., Lavrov, I. A., Iushkina, N. A. (2023) Zhenshchiny-rektory i "stekliannyi potolok" [Women rectors and the "glass ceiling"], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 4—19.
- Liu, Y., Gao, J. (2023) The impact of family class differences on the higher education accessibility of offspring: evidence from China, *International Journal of Education and Practice*, vol. 11, no. 2, pp. 255—265.
- Mufel', N. (2002) Osnovnye problemy gendernoï sotsializatsii devochek [The main problems of gender socialization of girls], in: Gapova, E. I., Sirosh, N. (eds), *Zhenskaia solidarnost': Posobie dlia zhenshchin i muzhchin: Sbornik stateï*, Minsk: Propilei, pp. 26—34.
- Natsional'nyi plan deïstviï po obespecheniiu gendernogo ravenstva v Respublike Belarus' na 2021—2025 gody* (2021) [National Action Plan for Gender Equality in the Republic of Belarus for 2021—2025], available from <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22000793> (accessed 12.09.2021).
- Nauka i innovatsionnaia deiatel'nost' v Respublike Belarus' — 2020* (2020) [Science and innovation activity in the Republic of Belarus — 2020], available from https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_17893 (accessed 11.11.2020).
- Petroff, A., Fierro, J. (2023) Crowd work in STEM-related fields: a window of opportunity from a gender perspective?, *Sociology Compass*, vol. 7, no. 3, <https://doi.org/10.1111/soc4.13058>.
- Petroff, A., Sáinz, M., Arroyo, L. (2021) A multilevel qualitative perspective to gendered life course, socialization, and STEM trajectories among emerging adults in Spain, *Emerging Adulthood*, vol. 10, no. 5, pp. 1256—1268.

- Popova, I. P. (2021) Genderное равенство как фактор professional'noї kar'ery v sfere nauki i tekhnologii [Gender equality in science and technology as a factor in professional careers], *Mir Rossii*, no. 2, pp. 98—122.
- Sosnovskaia, N. A. (2015) Transformatsiia semeinykh tsennostei v sovremennom obshchestve [The transformation of family values in the modern Belarusian society], *Nauka i innovatsii*, no. 9, pp. 14—19.
- Titarenko, L. G. (2022) Tsifrovizatsiia obucheniia: dvizhushchaia sila modernizatsii sistemy vysshego obrazovaniia ili gumanitarnaia ugroza? [Digitalisation of learning: a driving force for higher education modernisation or a humanitarian threat?], *Zhurnal Belorusskogo gosudarstvennogo universiteta. Sotsiologiya*, no. 1, pp. 33—41.
- Titarenko, L. G., Shirokanova, A. A. (2020) Strategii vykhoda studentov belorusskikh vuzov na reguliruemyi rynek truda [Students' employment entry strategies in the Belarus regulated labour market], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 12, pp. 128—138.
- Titarenko, L., Zdravomyslova, E. (2017) *Sociology in Russia: A Brief History*, London: Palgrave Macmillan.
- Understanding the gender pay gap (2019), *ILO*, available from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf (accessed 12.09.2021).
- Weber, M. (1990) *Izbrannye proizvedeniia* [Selected works], Moscow: Progress.
- Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM)* (2022), available from <https://www.catalyst.org/research/women-in-science-technology-engineering-and-mathematics-stem/> (accessed 23.08.2022).
- Zadvornova, Iu. S. (2019) Likvidatsiia gendernogo razryva v oplate truda v STEM-otraslakh kak kliuchevaia zadacha preodoleniia gendernogo neravenstva v stranakh s tsifrovoi ekonomikoī [Elimination of gender wage gap in STEM as a key task of eradication of gender inequality in countries with digital economy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 114—120.

Статья поступила в редакцию 05.05.2023; одобрена после рецензирования 17.06.2023; принята к публикации 26.06.2023.

The article was submitted 05.05.2023; approved after reviewing 17.06.2023; accepted for publication 26.06.2023.

Информация об авторе / Information about the author

Титаренко Лариса Григорьевна — доктор социологических наук, профессор кафедры социологии, Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь, larisa166@mail.ru (Dr. Sc. (Sociology), Professor at the Department of Sociology, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus).