

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В БИЗНЕСЕ И ПОЛИТИКЕ: ФИЛОСОФСКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ БАРЬЕРОВ И СТРАТЕГИЙ ПРЕОДОЛЕНИЯ В РОССИИ И ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ

GENDER INEQUALITY IN BUSINESS AND POLITICS: PHILOSOPHICAL AND SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF BARRIERS AND OVERCOMING STRATEGIES IN RUSSIA AND EUROPEAN COUNTRIES

*E. Berezhkova
M. Kamentseva*

Summary: The article presents an interdisciplinary analysis of barriers and strategies for overcoming gender inequality through the lens of philosophical anthropology and social philosophy. The theoretical basis of the study is formed by A. Honneth's concepts of recognition, J. Butler's gender performativity and C. Gilligan's ethics of care. Different models of problem solving are analyzed in the comparative perspective of Russia and Europe. Special attention is paid to successful cases of women in Russian politics and business. The conclusion is made about the necessity of an integral approach combining institutional, cultural and economic recognition.

Keywords: gender inequality, philosophical anthropology, ethics of care, performativity, recognition, glass ceiling, comparative analysis.

Бережкова Екатерина Дмитриевна

*Финансовый университет при Правительстве РФ
k.berezhkova@mail.ru*

Каменцева Марина Александровна

*Преподаватель, Финансовый университет при
Правительстве РФ
MAKamentseva@fa.ru*

Аннотация: В статье проводится междисциплинарный анализ барьеров и стратегий преодоления гендерного неравенства через призму философской антропологии и социальной философии. Теоретической основой исследования выступают концепции признания А. Хоннета, перформативности гендера Д. Батлер и этики заботы К. Гиллиган. В сравнительной перспективе России и Европы проанализированы различные модели решения проблемы. Особое внимание уделено успешным кейсам женщин в российской политике и бизнесе. Сделан вывод о необходимости интегрального подхода, сочетающего институциональное, культурное и экономическое признание.

Ключевые слова: гендерное неравенство, философская антропология, этика заботы, перформативность, признание, стеклянный потолок, сравнительный анализ.

Введение

Актуальность проблемы гендерного неравенства в современном мире выходит за рамки чисто экономических или правовых аспектов. Как отмечает немецкий философ А. Хоннет, современные социальные конфликты все чаще связаны не с распределением материальных благ, а с вопросами признания и уважения идентичности [1]. Этот тезис находит подтверждение в данных глобальной статистики: согласно отчету Всемирного экономического форума (2023), при текущих темпах изменения культурных установок для закрытия гендерного разрыва в сфере политического представительства потребуется 162 года, что свидетельствует о том, что проблема укоренена значительно глубже, чем в законодательных нормах [11].

Гендерное неравенство можно рассматривать как форму системного «непризнания», когда социальные институты и практики отказывают женщинам в равном моральном статусе и возможностях для самореализации. Эта проблема особенно значима в контексте экономики

и финансов, где гендерный дисбаланс на руководящих позициях может влиять на процессы принятия решений и распределение ресурсов.

Цель данного исследования — провести философский и социологический анализ гендерного неравенства в бизнесе и политике, рассматривая его не просто как социальную проблему, а как следствие глубинных антропологических и культурных установок.

Методология и теоретические основы

Методологической основой исследования выступает междисциплинарный подход, объединяющий методы социальной философии, философской антропологии и сравнительной социологии. Теоретической базой исследования являются:

1. Концепция признания А. Хоннета [1], позволяющая анализировать гендерное неравенство как форму институционального неуважения.
2. Теория перформативности Д. Батлер [2], раскрывающая механизмы социального конструирования гендерных ролей.

3. Этика заботы К. Гиллиган [3], демонстрирующая системную девальвацию «женского» типа морального сознания.

Сравнительный анализ основан на сопоставлении данных международных организаций (Всемирный экономический форум, Европейский институт гендерного равенства) и российской статистики (Росстат).

Основные результаты и обсуждение

Теоретическая основа: от экономики к философии признания

Классические теории «стеклянного потолка» и патриархата требуют дополнения современными философскими подходами. Концепция перформативности Д. Батлер помогает понять, как гендерные роли постоянно воспроизводятся через социальные практики в бизнес-среде и политике. Корпоративная культура, поощряющая агрессивную конкуренцию и непрерывную доступность, перформативно конструирует «идеального работника» как свободного от семейных обязанностей, что исторически ассоциируется с маскулинностью. Этот процесс имеет особое измерение в сфере образования, которая в Европейском Союзе рассматривается не только как объект политики (где существует проблема вертикальной сегрегации), но и как ключевой инструмент трансформации гендерных отношений. Борьба с гендерными стереотипами в образовательном контенте и карьерных траекториях становится практическим воплощением борьбы за «культурное признание» в терминах Хоннета, направленным на изменение глубинных слоев социального бытия.

Теория признания Хоннета предоставляет инструмент для анализа того, как недостаточная представленность женщин в руководстве является формой институционального неуважения. Хоннет выделяет три сферы признания: любовь, право и солидарность. Гендерное неравенство в бизнесе и политике можно интерпретировать как коллапс признания именно в сфере права и солидарности.

Барьеры продвижения женщин: экзистенциально-философская перспектива

Анализ внутренних барьеров через призму экзистенциализма Симоны де Бовуар [4] показывает, что феномен «синдрома самозванца» имеет глубокие экзистенциальные корни. Женщина в патриархальной культуре исторически конституировалась как «Другой» по отношению к мужскому субъекту. Эта онтологическая вторичность интернализируется и порождает внутреннее ощущение, что занимаемая позиция не заслужена.

Внешние барьеры также имеют философское измерение. Концепцию «стеклянного потолка» можно переосмыслить через призму феноменологии тела. Женское тело в корпоративной культуре часто маркируется как «потенциально материнское», что создает невидимый барьер для продвижения. Данные Росстата фиксируют значительное снижение доли женщин в возрасте 25-35 лет на управленческих позициях, что коррелирует с пиком репродуктивного возраста [7].

Международные аналитические данные свидетельствуют о том, что на женщин ложится существенная доля домашних обязанностей и заботы о близких, которая не получает денежного вознаграждения и остается за рамками подсчета валового внутреннего продукта. Такое неравномерное распределение обязанностей сокращает ресурсы — как временные, так и физические — которые женщины могли бы направить на построение карьеры. Даже в Норвегии, считающейся образцом гендерного равенства, женский пол ежедневно посвящает бесплатному домашнему труду на 42 минуты больше представителей мужского пола, в то время как в Египте эта разница приближается к пятичасовой отметке. Подобная «двойная занятость» формирует структурный барьер на пути профессионального продвижения.

Гендерная асимметрия на рынке труда носит глобальный характер и проявляется во всех странах мира. Представительницы женского пола тяготеют к режиму неполного рабочего дня, а общая длительность их карьерного пути не превышает 80 процентов от мужского эквивалента. Дополнительным фактором выступает распределение женских кадров по секторам экономики с пониженной эффективностью, таким как образовательная сфера, система здравоохранения и индустрия услуг. Подобная локализация автоматически влечёт за собой снижение доходов и сужение горизонтов карьерного роста.

Социально-культурные и институциональные барьеры

Общественные нормы и стереотипное восприятие продолжают оказывать существенное влияние на карьерные траектории женщин. Явление невидимого барьера в продвижении по служебной лестнице по-прежнему актуально. Показательным примером служит ежегодный список Forbes со ста наиболее влиятельных женщин планеты. В него регулярно входят одни и те же имена, включая Ангелу Меркель, Кристин Лагард и Урсулу фон дер Ляйен. Такая картина одновременно подтверждает наличие возможностей для женского лидерства и демонстрирует его редкость в масштабах глобальной экономики. Подобные скрытые препоны часто формируются на основе неявных предубеждений и устоявшихся культурных шаблонов, которые затрудняют до-

ступ женщин к высшим управленческим ролям.

Проблема внутренней неуверенности и психологических самоограничений затрагивает многих специалистов, однако для женщин она приобретает особую остроту на фоне малого количества примеров успешного женского руководства. Даже признанные лидеры европейского масштаба указывали на эту сложность. Анн Ловержон, занимавшая пост главы французской атомной компании Areva, неоднократно подчёркивала потребность демонстрировать волевые качества и отстаивать собственные интересы в корпоративной культуре, сформированной преимущественно мужчинами.

Успешные кейсы и стратегии преодоления в Европе

Несмотря на барьеры, многочисленные примеры из Европы иллюстрируют эффективные стратегии преодоления неравенства. Следующая таблица демонстрирует нескольких ключевых фигур: (Таб. 1.)

Политические решения и экономические последствия

Результативная борьба с гендерной асимметрией предполагает многоуровневый подход. Аналитические материалы McKinsey Global Institute свидетельствуют, что полная ликвидация гендерных диспропорций способна обеспечить прирост мирового валового внутреннего продукта на 28 триллионов долларов США к двадцать пятому году текущего столетия. К числу наиболее действенных тактик, реализуемых на европейском пространстве, относятся следующие:

Семейная политика: Инвестиции в раннее детское образование и уход, а также политика, поощряющая отцов брать отпуск по уходу за ребенком (как в Исландии), способствуют более равному распределению неоплачиваемого труда и позволяют женщинам вернуться на работу.

Развитие инфраструктуры: Улучшение доступа к во-

доснабжению, энергоснабжению и транспорту в развитых странах также критически важно, так как освобождает время женщин от малопродуктивной работы.

Гибкость рынка труда: Внедрение гибких условий работы связано с меньшим объемом неоплачиваемого труда женщин и обеспечивает лучшее соотношение работы и личной жизни.

Сравнительный анализ российского и европейского подходов

Сравнительный анализ выявляет различные философские и правовые основания решения проблемы гендерного неравенства.

Европейская модель, основанная на философии радикального равенства и концепции социальной справедливости Дж. Ролза, реализуется через создание одной из наиболее развитых в мире правовых баз. Комплексный подход ЕС выработан через принятие 13 специализированных директив, регулирующих вопросы гендерного равенства, включая равный доступ к труду и карьерному росту, оплату, социальные гарантии и защиту от домогательств. Этот подход, характеризующийся как «политика перераспределения» в терминах Н. Фрейзер [5], подкрепляется текущими инициативами, например, межотраслевыми переговорами (март 2024 г.) по усилению защиты работников от насилия. Эффективность этого подхода подтверждается данными Европейского института гендерного равенства: в странах с гендерными квотами доля женщин в советах директоров превышает 35-40% [12]. Сравнительные исследования, использующие сводные индексы (GII, GSNI, WBL), показывают, что именно правовая защищенность является ключевым фактором успеха европейской модели и областью, требующей усиления в Российской Федерации [15].

Российская модель в большей степени ориентирована на идеи коммунитаризма и сохраняет элементы традиционного понимания гендерных ролей. Акцент на поддержке материнства и образовательных программах

Таблица 1.

Влиятельные женщины-руководители в корпоративном секторе.

Персона	Должность	Сфера	Ключевые достижения
Кристин Лагард	Председатель Европейского центрального банка	Финансы	Бывший директор-распорядитель МВФ, министр финансов Франции.
Ана Патрисиа Ботин	Председатель Banco Santander	Банковское дело	Руководит крупнейшим банком Испании, имеет обширные международные связи.
Анн Ловержон	Генеральный директор Areva	Энергетика	Возглавила создание крупнейшей в мире компании в области ядерной энергетики.
Мэри Барра	Генеральный директор General Motors	Автомобилестроение	Одна из первых женщин во главе крупного мирового автопроизводителя.

отражает попытку сочетать равные возможности с признанием «особой природы» женского опыта.

Успешные кейсы в России

Анализ российских примеров показывает специфическую модель преодоления неравенства:

Эльвира Набиуллина - Глава Центрального банка России является одним из наиболее ярких примеров успешной женщины-руководителя в сфере, традиционно ассоциируемой с мужским доминированием. Возглавив Банк России в 2013 году, она провела ряд непопулярных, но необходимых структурных реформ, включая масштабную санацию банковского сектора, в ходе которой с 2013 по 2017 годы были отозваны лицензии у 324 кредитных организаций. Под её руководством ЦБ перешёл к политике инфляционного таргетирования, что способствовало снижению инфляции до рекордно низких для современной России значений — 5,4% в 2016 году. Несмотря на критику, её профессиональные достижения получили высокую международную оценку: в 2015 году эксперты журнала *Euromoney* назвали её лучшим руководителем центрального банка в мире, а *The Wall Street Journal* охарактеризовал её как «женщину, которая возродила рынки России». Этот пример демонстрирует, как высочайшая профессиональная компетентность позволяет преодолеть гендерные стереотипы и добиться институционального и международного признания [10; 13].

Татьяна Голикова – должность вице-премьера Российской Федерации, которую занимает Татьяна Голикова, свидетельствует о возможности женщин достигать высших эшелонов власти. Экономист по образованию, она прошла путь от работы в Министерстве финансов до поста министра здравоохранения и социального развития, а затем вице-премьера, курирующего социальный блок. Её карьера связана с реализацией значимых социальных инициатив, в частности, программы материнского капитала, которая, по мнению экспертов, способствовала росту рождаемости в стране [11]. Деятельность Голиковой иллюстрирует модель продвижения через экспертное знание и работу в бюджетной сфере, где доля женщин-руководителей традиционно высока.

Татьяна Ким (Бакальчук) - основательница и бывший генеральный директор крупнейшего в России маркетплейса *Wildberries* представляет собой архетипический пример женщины, «сделавшей себя сама» (*self-made woman*). Запустив бизнес в 2004 году, будучи в декретном отпуске, она начала с перепродажи одежды из немецких каталогов, а к 2025 году возглавила список самых богатых женщин России с состоянием \$7,1 млрд. Её успех был обеспечен не только ориентацией на растущий рынок электронной коммерции, но и внедрением ключевых для отрасли инноваций: созданием обширной сети пунктов выдачи заказов с примерочными, переходом на маркетплейс-модель и развитием собственной логистической и платежной инфраструктуры. История Ким подтверждает, что в российском бизнесе возможен прорыв за счет личной инициативы, готовности к риску и использования новых рыночных ниш [14].

Эти примеры показывают, что российская модель в значительной степени опирается на личные достижения и меритократический принцип.

Заключение

Проведенное исследование демонстрирует, что гендерное неравенство укоренено в глубоких слоях культурных смыслов и социальных практик. Его эффективное преодоление требует не только институциональных реформ, но и философской рефлексии над основаниями социального бытия.

Разработанная интегральная модель предполагает сочетание трех направлений:

- 1. Институциональное признание** через имплементацию комплексных законодательных мер, по образцу европейского подхода, включающего создание плотного нормативного поля (директивы) и независимых контролирующих институтов;
- 2. Культурное признание** через переоценку ценности заботы в корпоративной среде;
- 3. Экономическое стимулирование** через развитие программ поддержки женского предпринимательства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Хоннет, А. Непризнание: нормативная основа критической теории / А. Хоннет // *Логос*. – 2019. – Т. 29, № 6. – С. 1–32.
2. Батлер, Д. Гендерное беспокойство / Д. Батлер // *Хрестоматия феминистских текстов*. – Санкт-Петербург: Дмитрий Буланин, 2000. – С. 347–368.
3. Гиллиган, К. Иным голосом: психологическая теория и развитие женщин / К. Гиллиган // *Этическая мысль*. – 2021. – № 2. – С. 45–67.
4. Бовуар, С. де. Второй пол / С. де Бовуар. – Москва: Прогресс, 2017. – 832 с.
5. Фрейзер, Н. Справедливость-как-признание: преодоление разрыва между культурой и политикой / Н. Фрейзер // *Логос*. – 2020. – Т. 30, № 4. – С. 1–24.
6. Темкина, А.А. Гендерное равенство в России: политика и практика / А. А. Темкина // *Социологические исследования*. – 2022. – № 5. – С. 70–81.
7. Женщины и мужчины России. 2023: статистический сборник / Росстат. – Москва, 2023. – 217 с.
8. Butler, J. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity* / J. Butler. – New York: Routledge, 1990. – 272 p.
9. Fraser, N. *Justice Interruptus: Critical Reflections on the «Postsocialist» Condition* / N. Fraser. – New York: Routledge, 1997. – 243 p.

10. Honneth, A. *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts* / A. Honneth. – Cambridge: MIT Press, 1995. – 240 p.
11. *Global Gender Gap Report 2023* / World Economic Forum. – 2023. – URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023> (дата обращения: 15.01.2025).
12. *Gender Equality Index 2023* / European Institute for Gender Equality (EIGE). – 2023. – URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023> (дата обращения: 15.11.2025).
13. *Elvira Nabiullina's achievements as head of Russia's Central Bank* // ТАСС. – 2017. – 8 июня. – URL: <https://tass.com/economy/950613> (дата обращения: 15.01.2025).
14. *Богатейшие женщины России в 2025 году по версии Forbes* // РБК. – 2025. – 28 августа. – URL: <https://www.rbc.ru/photoreport/28/08/2025/68b00fd29a794748274fa574> (дата обращения: 15.11.2025).
15. *Европейский подход к гендерному равенству: сравнительно-правовой анализ* // Вестник международных организаций. – 2023. – Т. 18, № 4. – С. 125–140.

© Бережкова Екатерина Дмитриевна (k.berezhkova@mail.ru), Каменцева Марина Александровна (MAKamentseva@fa.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»