

Задание для Самостоятельной работы по дисциплине «Гендерная психология и психология сексуальности»

Вариант 1

Задание 1. Ознакомьтесь с теоретическими материалами дисциплины, представленными в Информационной системе ОрГМУ. Выпишите основные понятия по вопросу:

1. Научные предпосылки зарождения и формирования гендерной проблематики в российской психологии: социология и психология пола.
2. Гендерные конфликты.

Задание 2. Внимательно прочитайте предлагаемый ниже текст и напишите «Психологическое резюме» (не более 3 страниц) по следующему алгоритму:

1. Раскройте актуальность и научную значимость представленных материалов.
2. Определите ваш личностный интерес к данной статье.
3. Выделите вопросы, которые, на ваш взгляд, являются спорными в статье и почему?
4. Основные аспекты статьи, которые вы бы хотели более подробно изучить в дальнейшем?
5. Укажите, какой важной информацией снабдил вас автор анализируемого текста в личностном и профессиональном плане? Что из прочитанного материала вы сможете использовать в своей будущей личной жизни и профессиональной деятельности?

Степанова Л.Г. Введение в гендерную психологию: курс лекций. – М.: МПСУ; Воронеж: МОДЭК, 2012. – 536 с. – С. 242-252.

Ограничения, которые накладываются традиционной женской ролью.

1. Хранительница домашнего очага

Многие из нас воспитаны в убеждении, что место женщины – у домашнего очага, но только 40% женщин проводят дома все свое время (эта цифра включает женщин пенсионного возраста). Оплачиваемый труд удовлетворяет не только экономические, но и многие социальные потребности человека, такие как потребность в признании, уважении, статусе и стимуляции. Человеку, проводящему целый день дома, удовлетворить эти потребности гораздо сложнее. Для фрустрации, переживаемой многими женщинами, чьей единственной ролью оказалась роль домохозяйки, Таврис и Оффер (Tavris, Offir, 1997) даже ввели специальный термин – «синдром домохозяйки» («housewife syndrome»).

Домохозяйки часто чувствуют свою социальную изоляцию. Это ощущение усиливают такие факторы, как ограничение свободы передвижений, большое количество работающих вокруг и постоянное внимание, которого требуют маленькие дети. Поэтому некоторые исследователи находят, что домохозяйки обычно имеют более низкую самооценку, чем работающие женщины.

Согласно теории власти в семье (family power theory) тот из супругов, кто обладает большими экономическими возможностями, обладает также и большей властью. Финансовая зависимость домохозяйки от мужа делает ее менее влиятельной фигурой в доме, т.к. «его» деньги и он единственный, кто занят «настоящим» делом (поскольку труд женщины в доме не оплачивается, люди часто рассматривают его как менее ценный, чем оплачиваемый труд).

Таким образом, роль домохозяйки, «хранительницы домашнего очага», - это вовсе не такая идиллия, как это представляет нам телевидение, и те, кто играет эту роль в реальной жизни, достойны большего уважения и влияния, чем они имеют.

2. Домашний труд и работающая женщина

Одним из значительных ограничений, налагаемых традиционной женской ролью в наше время, является то, что работающая женщина продолжает нести на себе бремя домашних забот и ответственности за детей. Отработав смену вне дома, женщина проходит домой и работает вторую смену. Эта «вторая смена» является причиной «разрыва во времени отдыха» у мужчин и женщин. Хотя исследования показывают, что мужья за последние 10 лет существенно увеличили свой вклад в ведение хозяйства, тем не менее, работающая женщина по-прежнему выполняет 69% работы по дому. Увеличение доли времени, которое женщины посвящают работе, привело лишь к небольшому сокращению их семейных обязанностей, а количество времени, отнимаемого у них заботой о детях (подготовка детей к школе, посещение врачей и т.д.), и вовсе осталось неизменным.

3. Различия в оплате труда мужчин и женщин

Американки европейского происхождения, работающие полную рабочую неделю на протяжении всего года, зарабатывают 68% от того, что зарабатывают американские мужчины европейского происхождения. Заработная плата афроамериканок еще меньше, она составляет 61% от зарплаты белых мужчин и 90% от зарплаты белых женщин. Более того, они получают меньше, даже если выполняют ту же

самую работу, что и мужчины. В СССР в 1979 г. 88,4% женщин трудоспособного возраста работали или учились, что являлось самым высоким показателем занятости женщин в мире (среди мужчин – 89,2%). Разрыв в оплате труда мужчин и женщин в то время был порядка 25-30% в пользу мужчин. В 90-е гг. в условиях наступления хронического социально-экономического кризиса произошло снижение женской занятости. За рассматриваемый период средняя разница в оплате труда мужчин и женщин в нашей стране еще более сместилась в пользу мужчин: она составляет теперь порядка 30-40%.

Существуют несколько наиболее распространенных объяснения различной оплаты труда мужчин и женщин. Во-первых, *в силу традиции, заняты на преимущественно «женских» работах, за которые платят меньше, чем за традиционно «мужские» работы.* Объяснение на основе компенсирующих отличий предполагает, что женщины выбирают низкооплачиваемые работы, получая взамен лучшие условия труда: хороший социальный климат, возможность помогать другим, более гибкий график или более легкую работу.

Рабочая сила разделена по признаку пола, т.е. большинство профессий принадлежат преимущественно одному или другому полу. Женщины сконцентрированы в основном в таких отраслях экономики, как здравоохранение, социальное обеспечение (82,9% всех занятых в этой сфере), образование (79,7%), культура (73,6%). Структура профессиональной деятельности женщины в определенном смысле воспроизводит сложившуюся в обществе систему социальных ролей, когда на уровне социума за женщинами закрепляются такие виды занятий, которые они традиционно выполняют в семье: воспитание детей оборачивается концентрацией женщин в образовании; здоровье близких – в здравоохранении; забота и уход за другими членами семьи – в социальном обеспечении. Эти отрасли экономики традиционно финансировались по остаточному принципу, что негативно сказывалось на заработной плате. В определенном смысле это можно назвать профессиональной сегрегацией – концентрацией одного пола в профессиях, которые оплачиваются ниже, чем остальные.

Что укрепляет женщин в готовности продолжать работать или идти на низкостатусную и плохо оплачиваемую работу? Это негативное восприятие собственных шансов на рынке труда и в связи с этим готовность считать свой второсортный статус само собой разумеющимся. Женщины и на разваливающемся, и на успешных предприятиях часто настроены пессимистичнее мужчин по поводу своих шансов найти другую работу.

Часть женщин убеждены, что предпочтение мужчин нанимателями чаще всего вполне справедливо. Достаточно часто считают, что их пол действительно менее способен и менее пригоден для ряда постов, даже когда этому противоречит их собственный опыт. Такое принятие иерархии рынка труда, где мужчины наверху, может считаться формой самограничения со стороны женщин, лежащей в основе готовности согласия с плохо оплачиваемой низкостатусной работой, в конечном счете подчеркивающей подчиненную позицию. Большинство белорусских (как и российских) женщин не считают превосходства мужчин в сфере труда фундаментально несправедливым.

В Национальном отчете о человеческом развитии указываются истинные причины, по которым ущемляются права женщин (хотя напрямую работодатель их не называет): возраст (26,8%), наличие малолетних детей (13,9%), нежелание брать на работу именно женщину (9,8%). Несмотря на более высокий образовательный уровень, у женщин ниже самооценка своих трудовых возможностей и уверенность в своей ценности на рынке труда, сильнее ощущение своей неконкурентоспособности. Они считают, что у них не хватает молодости, смелости и решительности, плохое здоровье. Кроме того, на женщинах лежит все бремя ведения домашнего хозяйства, что значительно снижает их активность вне дома.

Возможно также, что женщины избегают «мужских» работ, предчувствуя неприятную психологическую обстановку, которая ожидает их на рабочем месте. Женщинам в мужских коллективах часто сопутствует «прохладная рабочая атмосфера»: их игнорируют, их профессиональные навыки недооцениваются, их ошибки преувеличиваются, к ним применяются двойные стандарты, на каждом шагу они встречаются с нежелательными сексуальными комментариями или с выражением прямого неприятия, им зачастую даже трудно получить доступ к необходимому оборудованию.

Во-вторых, *женщинам платят меньше, потому что они менее ценные работники, чем мужчины.* Мы знаем, что рабочие места в большинстве своем подразделяются на «мужские» и «женские» и что за работы, традиционно выполняемые женщинами, платят меньше, чем за те, что обычно делают мужчины. Но женщинам платят меньше даже тогда, когда они выполняют ту же самую работу, что и мужчинам. Одно из распространенных объяснений такого несоответствия зарплат мужчин и женщин, выполняющих одну и ту же работу, основано на *принципе оценки человеческого капитала.* Этот принцип предполагает, что вознаграждение, получаемое индивидуумом за работу, зависит от его прошлых инвестиций в образование и профессиональную подготовку. Считается, что женщины зарабатывают

меньше потому, что они меньше умеют, хуже образованы или имеют меньше опыта и, следовательно, являются менее ценными работниками. Хотя и в самом деле различные зарплаты мужчин и женщин иногда можно объяснить разницей в квалификации и опыте, статистические данные, касающиеся уровня образования, стажа и возраста работников, показывают, что 75% подобных случаев остаются необъясненными.

В-третьих, *женщины получают меньше, потому что они ожидают получить меньше*. Существует предположение, что женщины заранее готовы получать более низкую зарплату, чем мужчины. Если женщина ожидает получить меньше, чем ожидает мужчина, то, скорее всего, ей и предложат меньшую по сравнению с мужчиной той же квалификации зарплату. Важно помнить, что низкие ожидания женщин – наименее весомая причина низкой оплаты их труда. Большинство женщин просто работают на традиционно «женских» работах, а которые традиционно меньше платят.

Женщины, желающие делать карьеру в фирме, часто встречаются с явлением «стеклянного потолка». Эта метафора выражает тот факт, что во многих организациях существует как бы невидимый потолок, выше которого женщины не могут продвигаться.

«**Стеклянный потолок**» (Glass ceiling) – термин, предложенный Линн Мартин для обозначения искусственно созданных барьеров, основанных на предрассудках, которые не позволяют квалифицированным работникам, и в первую очередь женщинам и представителям национальных меньшинств, продвигаться по службе и занимать руководящие посты в своих организациях.

Самыми распространенными объяснениями того, почему женщины, как правило, занимают в фирмах низкие должности, являются следующие:

1. *Женщины вносят меньший человеческий капитал в работу организаций*. Предполагается, что женщины меньше получают и медленнее продвигаются по службе, чем мужчины, из-за различий в человеческом капитале. Сравнивая мужчин и женщин – менеджеров из 500 компаний, Строч и его коллеги (Stroch, Rrett, Reilly, 1992) заметили существенные различия в скорости продвижения по службе мужчин и женщин, даже в тех случаях, когда те и другие имели приблизительно одинаковое образование, опыт и способности. Они пишут, что «хорошая деловая практики», т.е. желание делать карьеру, приобретение опыта и т.д. оказывает более сильное влияние на продвижение человека по службе, чем его пол, но, тем не менее, женщины, следующие традиционной мужской модели карьеры, все-таки никак не могут догнать мужчин.

2. *Женщина не может управлять делом так же хорошо, как мужчина*.

Тот факт, что женщины обычно занимают в фирме периферийные позиции, а места, предполагающие быстрое продвижение по служебной лестнице, оккупированы преимущественно мужчинами, часто объясняется следующим образом: хотя женщины и могут обладать некоторыми навыками, полезными для руководителя, у них обычно отсутствуют качества, позволяющие стать настоящим лидером. Однако существуют убедительные доказательства того, что женщины являются не менее эффективными руководителями, чем мужчины, что женщины-менеджеры часто имеют более высокий уровень мотивации, чем менеджеры-мужчины, а также что женщины-менеджеры лучше умеют справляться с конфликтными ситуациями.

3. *Стереотипы восприятия женщин, бытующие в обществе, возможно, являются причиной того, что женщины считают непригодными для роли лидера и руководящей работы*. Гендерные стереотипы, изображающие женщин непригодными для роли лидера, настолько сильны в обществе, что свидетельства, говорящие об обратном, часто не принимаются во внимание при подборе кадров и принятии решений, касающихся карьеры женщин. Если принято считать, что место женщины в доме или что женщины – плохие лидеры и не годятся для отечественной работы, то их и не назначают на руководящие должности. Поскольку в нашем сознании преобладают образ женщины в традиционной женской роли, требующей совсем иных качеств, чем те, что необходимы для роли руководителя, нам трудно увидеть в женщине человека, подходящего для руководящей работы.

Гендерные стереотипы, возможно, являются причиной того, что начальство склонно приписывать достижения женщин на типично мужские должности скорее их стараниям, чем способностями. Успех женщин в «мужском деле» нарушает наши представления о жизни, и это заставляет нас недооценивать их деятельность, защищая привычную для себя картину мира. Исследование 748 менеджеров и их начальников показывает, что хорошая работа женщин-менеджеров очень редко приписывается их способностям, а характеристика работника как «способного» положительно коррелирует с его служебными перспективами.

4. *Внутри организаций могут существовать неписанные нормы, согласно которым на высокие должности лучше назначать мужчин*. Если правила, принятые в организации, прямо не предписывают

назначать на руководящие посты и мужчин и женщин, то лицо, производящее эти назначения, часто выбирает мужчин просто в силу привычки. В некоторых случаях действительно существуют нормы, согласно которым женщины не должны назначаться на руководящие должности. Люди, работающие в такой организации, вынуждены действовать по этим правилам независимо от того, что они сами думают о пригодности женщин к руководящей работе. Зачастую вышестоящие руководители хотя и не имеют никаких предупреждений по отношению к женщинам или национальным меньшинствам, тем не менее, проводят дискриминационную политику, т.к. опасаются, что, если они будут действовать по-другому, это может отрицательно сказаться на их собственной карьере и влиянии в организации.

5. *Женщины не приобретают в ходе своей работы в организациях подходящего опыта, необходимого для продвижения по службе.* В большинстве организаций некоторые виды работ предполагают быстрое продвижение по служебной лестнице. Согласно статистике все эти места, как правило, заняты мужчинами. Женщины обычно назначаются на должности с меньшей властью и меньшими возможностями, таким образом, они оказываются «структурно дискриминированными» в своих организациях. Женщины в престижных, «мужских» организациях обычно сконцентрированы на «женских» должностях с малым влиянием или принимаются на работу в отделы с малой властью.

Женщинам, как правило, не поручают заданий, которые дали бы им возможность приобрести необходимый опыт и проявить себя в качестве претендента на руководящую должность.

Возможно, причиной медленного продвижения женщин по служебной является также относительное отсутствие у них доступа к неформальным взаимоотношениям, влияющим на политику компании. Из-за гендерной принадлежности, забот о своей женской привлекательности и неприкосновенности частной жизни женщины редко участвуют в неформальном общении своих коллег-мужчин. Разговоры о том, как делать карьеру, часто происходят за стойкой бара, на поле для гольфа или на теннисном корте.

6. *Обязанности женщин по отношению к дому и семье мешают им продвигаться по службе.* Возможно, домашние обязанности женщин не позволяют им тратить дополнительное время и силы на работу, что необходимо для продвижения по служебной лестнице. Возможно, для женщины трудно быть руководителем, потому что она не может оставаться на работе по вечерам и работать в выходные или потому, что забота о детях отнимает у нее много времени. Возможно, она даже нарочно выбирает работу с меньшими карьерными перспективами, но такую, которая не создаст ей больших проблем дома.

Для некоторых женщин эти обязанности действительно являются причиной того, что они не могут тратить дополнительно времени на работу и ездить в командировки, без чего невозможно быстрое продвижение по службе. Чем более ответственна работа и чем больше подготовки она требует, тем больше среди женщин, занятых этой работой, бездетных и тем меньше среди них женщин с тремя и более детьми. Женщины значительно чаще прерывают свою карьеру по семейным обстоятельствам, чем мужчины, и такие перерывы отрицательно влияют в дальнейшем на принятие решений о продвижении человека по службе, и в первую очередь это касается женщин.

Для женщины семья означает дополнительные обязанности и время, посвященное дому, для мужчины – нет. Напротив, многие мужчины думают, что делают все для своей семьи, будучи «добытчиками». Более того, поскольку традиционная роль мужчин предполагает, что работа и карьера – главное дело их жизни, мужчины, в отличие от женщин, обычно не чувствуют себя виноватыми, если работа оставляет им мало времени для семьи или если жена вынуждена отказываться от своих дел из-за их работы.

7. *Общепринятое мнение о том, что главная обязанность женщин – дом и семья, может мешать их продвижению по службе.* Многие женщины вполне выдерживают двойную нагрузку на работе и дома, но не получают должного вознаграждения, т.к. работодатели имеют вполне определенные устойчивые представления, касающиеся отношения женщин к работе. Даже если женщина, имеющая детей, выполняет такой же объем работы и с тем же качеством, что и раньше, до появления у нее детей, начальство все равно склонно предполагать, что из-за семейных обязанностей она работает хуже. Работодатели также обычно придерживаются убеждения, что семейные обязанности женщины, имеющие детей, отрицательно влияют на эффективность ее работы.

Здесь неплохо вспомнить о том, что, согласно статистике, женщины, как правило, работают более старательно, чем мужчины, поэтому, когда в самом деле случается так, что из-за семейных обязанностей женщина начинает работать немного хуже, чем раньше, это часто означает лишь то, что эффективность ее работы снизилась до уровня, типичного для мужчины без всяких семейных обязанностей.

Задание 3. Как, по вашему мнению, существуют ли различия между мальчиками и девочками? Если да, то какие (заполните таблицу):

а) в развитие психических познавательных процессов;

Девочки	Мальчики

б) в поведении;

Девочки	Мальчики

в) в общении;

Девочки	Мальчики

Задание 4. Опираясь на теоретический материал Вопроса 2 Темы 6 Модуля 1, определите психологический пол (гендер) ребёнка (по А.А. Чекалиной), описанный в представленном ниже портрете. Обоснуйте свой ответ.

Миша М. (7 лет). Вторым ребёнком семье, где трое детей. Мальчик во всем помогает матери, особенно любит заниматься с младшей сестренкой; считает, что готовность помочь – это мужская черта. Миша рассказал, что когда вырастет, станет геологом, женится, и у него будут дети – две девочки и мальчик, так же как и в родительской семье. На его рисунке семьи изображены все члены семьи (по одежде, причёске, фигуре и по другим признакам без труда можно угадать пол персонажа). По расположению фигур можно судить о значимости для мальчика исполнения функций и ролей в семье: мать, отец, старшая сестра, Миша, младшая сестра.

Задание 5. Установите соответствие между моделями отношений между супругами в семье и их характеристиками.

1. Доминантно-зависимая модель.

2. Партнерская модель.

А. Неравномерное распределение власти, злоупотребление властью.

Б. Конструктивный способ разрешения конфликтов.

В. Неудачи и ошибки не скрываются, а обсуждаются без упреков, прощаются, забываются.

Г. Руководство, основанное на силе.

Д. Деструктивный способ разрешения конфликтов.

Е. Использование инструментального стиля вербальной коммуникации, часто игнорирование точки зрения собеседника, настаивание на своем мнении и варианте решения проблемы.

Ж. Уважение к личным делам, интимным сторонам жизни, без посягательства на индивидуальную сферу жизни партнера без его разрешения.

З. Отношения двух равноправных субъектов, личностная ценность и значимость которых не подвергаются сомнению.