

# **Гендерный разрыв и проектирование правил**

Анна Мелешкина

# Definitions

Гендер – социальные характеристики и возможности мужчин и женщин, а также отношения между М и Ж, М и М, Ж и Ж.

*(ООН)*

Гендерные стереотипы – обобщение или предвзятость относительно характеристик или ролей, которые относятся или должны относиться к женщинам и мужчинам.

*(Совет по правам человека ООН)*

Гендерная дискриминация – любое исключение или ограничение по признаку пола в правах и свободах, политических, экономических, социальных, культурных, гражданских и любых других возможностях.

*(Европейский институт гендерного равенства)*

# Definitions

Гендерное равенство – равные права, обязанности и возможности мужчин и женщин (мальчиков и девочек).

*(Европейский институт гендерного равенства)*

Феминизм – социальное движение и идеология равенства мужчин и женщин.

Либеральный феминизм: «Равные права для мужчин и женщин, но без гендерных квот»

Радикальный феминизм: «Патриархат угнетает женщин»

Марксистский феминизм: «Капитализм угнетает женщин»

Культурный феминизм: «Мир, которым правили бы женщины, был бы лучше»

*Emma Watson to United Nations: I'm a feminist*

*Реклама Reebok*

# Гендерный разрыв

– это разница между женщинами и мужчинами, отраженная в социальных, политических, культурных и экономических достижениях

*(Всемирный экономический форум)*

Global Gender Gap Report 2020: гендерное неравенство не будет достигнуто еще 99,5 лет.

*Зачем сокращать гендерный разрыв?*

# Гендерный разрыв и ресурсы

Навыки	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4	maximum
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Математика	70	15	45	80	100
Лингвистика	40	70	65	55	100
Взаимодействие с людьми	60	70	30	40	100

Требования	А	В	С	Д
	1 и 4	2 и 3	3 и 4	1 и 2
Математика	Больше 60	Больше 10	Больше 30	Больше 10
Лингвистика	Больше 25	Больше 60	Больше 50	Больше 25
Взаимодействие с людьми	Больше 20	Больше 20	Больше 25	Больше 50

# Гендерный разрыв и ресурсы

Навыки	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4	maximum
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	
Математика	70	15	45	80	100
Лингвистика	40	70	65	55	100
Взаимодействие с людьми	60	70	30	40	100
Итого	170	155	140	175	300

Требования	А	В	С	Д
	1 и 4	2 и 3	3 и 4	1 и 2
Математика	Больше 60	Больше 10	Больше 30	Больше 10
Лингвистика	Больше 25	Больше 60	Больше 50	Больше 25
Взаимодействие с людьми	Больше 20	Больше 20	Больше 25	Больше 50
Без дискриминации	4	2	4	1
С дискриминацией	1	3	3	1

# DESIGN

D – Data

E – Experiment

S

I

G

N

Signpost

**Институциональное проектирование** является разновидностью процесса принятия решений, формирование целенаправленных институциональных изменений

Пример: Оценка регулирующего воздействия — оценка социально-экономических последствий вводимого или введенного ранее государственного регулирования для возможности отклонения или отправления на доработку нормативных актов, дающих негативный эффект.

Data



# Индикаторы гендерного разрыва: индексы

- Women, Business, and the Law (Всемирный Банк)
- Social Institutions and Gender Index (Организация экономического сотрудничества и развития)
- Gender Inequality Index (Организация Объединённых Наций)
- Gender Equality Index (Европейский институт гендерного равенства)

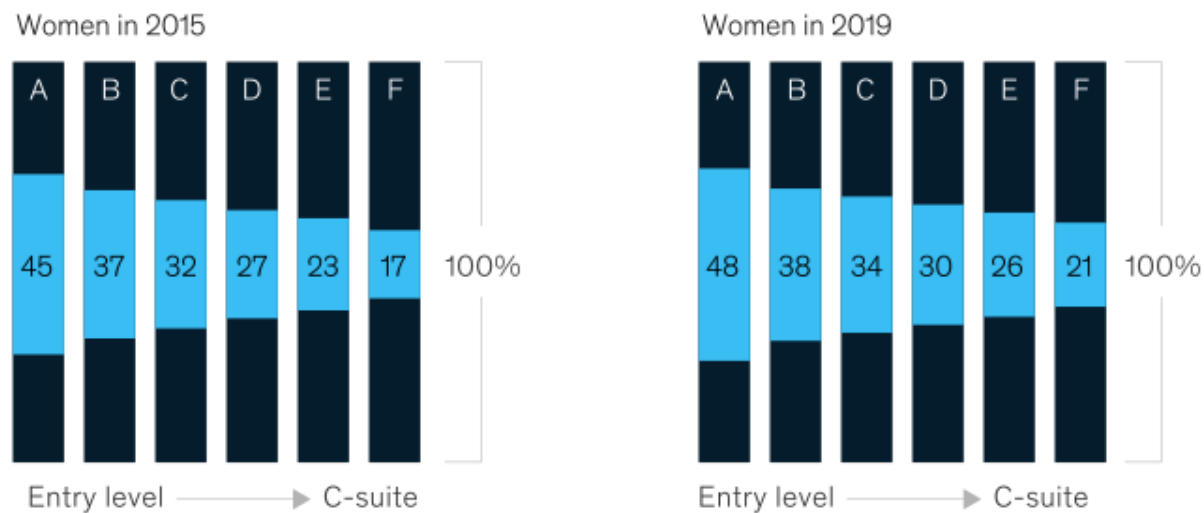
# Стеклянный потолок

- формально не обозначенные барьеры, которые препятствуют карьерному росту женщин.

**Representation of women in senior leadership has increased, but women continue to be underrepresented at every level.**

Representation of women by level, % of employees

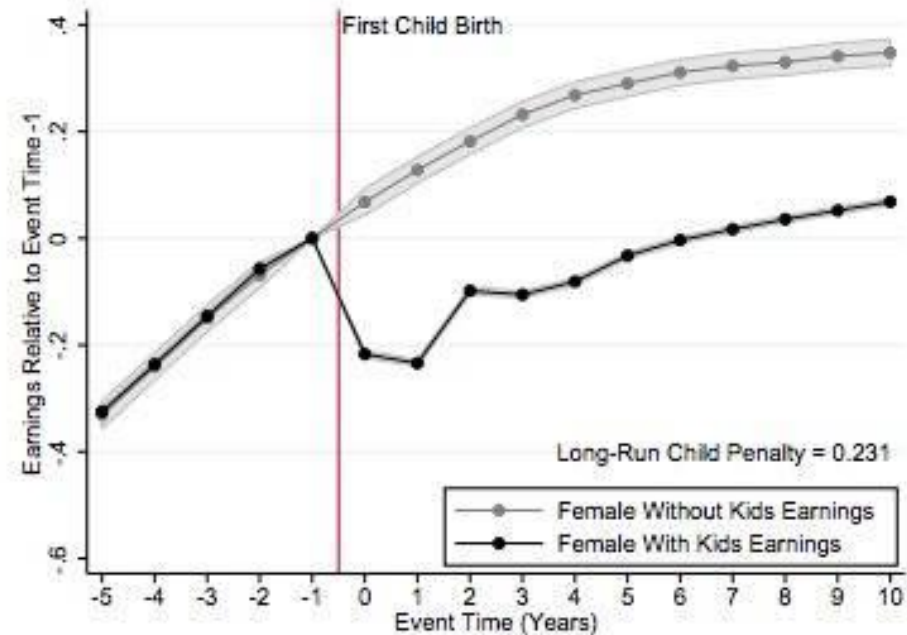
A = Entry-level B = Manager C = Senior Manager/Director D = Vice President E = Senior Vice President F = C-suite



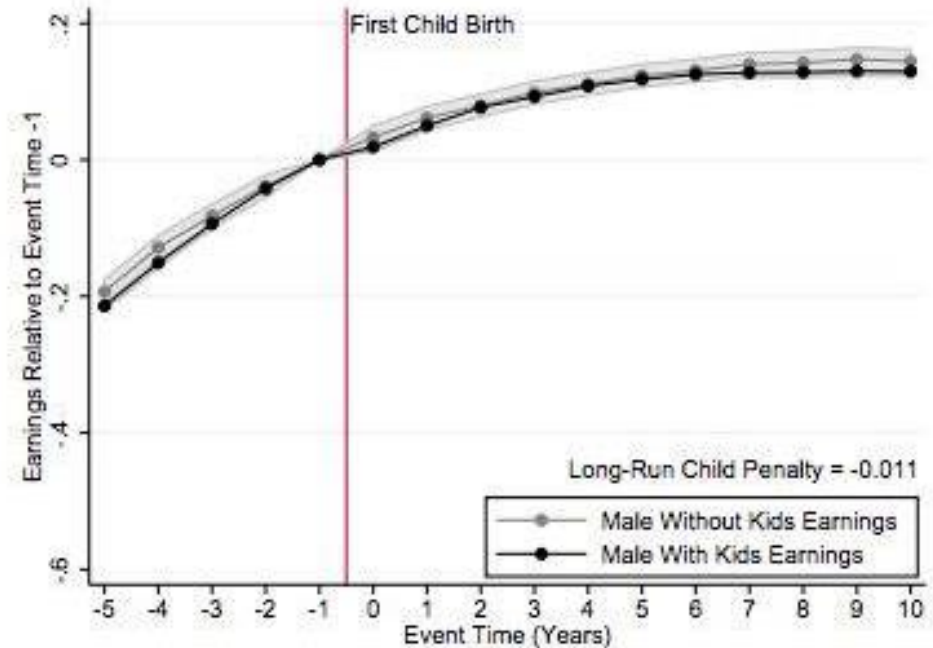
Source: 2019 McKinsey & Company and LeanIn.Org Women in the Workplace study

# Штраф за материнство

A: Women Who Have Children vs Women Who Don't  
Earnings Impact



B: Men Who Have Children vs Men Who Don't  
Earnings Impact



- менее выгодное положение матерей на рынке труда по сравнению с бездетными женщинами и мужчинами

If every country matched the progress toward gender parity of its fastest-improving neighbor, global GDP could increase by up to \$12 trillion in 2025.

Incremental 2025 global GDP over business-as-usual scenario, <sup>1</sup> %	Incremental GDP, \$ trillion
India	16% 0.7
Latin America	14% 1.1
China	12% 2.5
Sub-Saharan Africa	12% 0.3
North America and Oceania	11% 3.1
World	11% 11.8
Middle East and North Africa	11% 0.6
South Asia (excl. India)	11% 0.1
Western Europe	9% 2.1
Eastern Europe and Central Asia	9% 0.4
East and Southeast Asia (excl. China)	8% 0.9

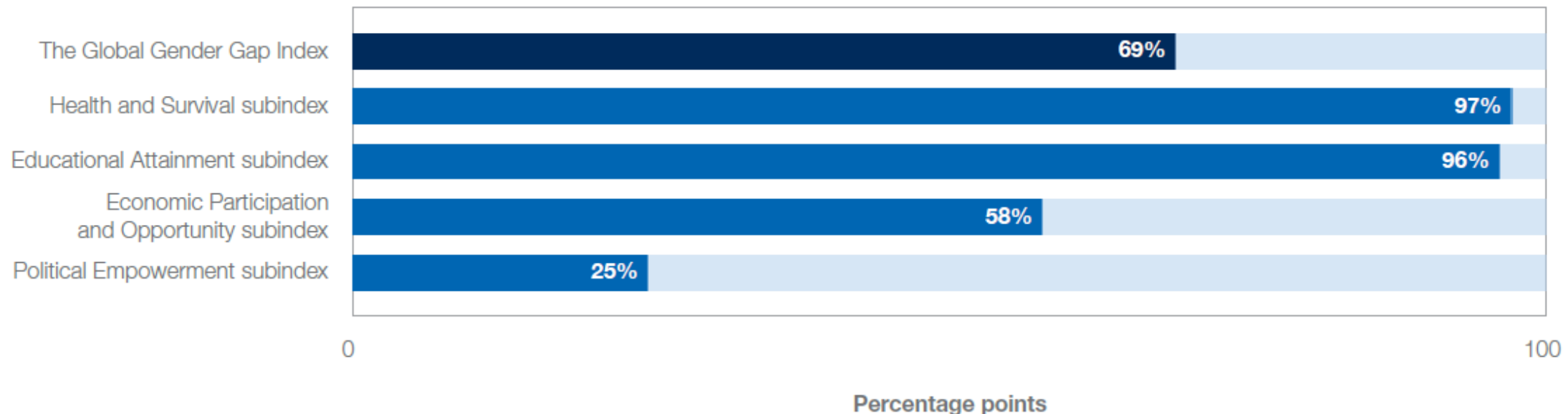
<sup>1</sup>Sample = 95 countries.

Source: IHS; ILO; Oxford Economics; World Input-Output Database; national statistical agencies; McKinsey Global Growth Model; McKinsey Global Institute analysis

# Global Gender Gap Report

- Economic Participation and Opportunity
- Educational Attainment
- Health and Survival
- Political Empowerment

*Percentage of the gender gap closed to date, 2020*



# Уборка снега на дорогах и гендерная дискриминация

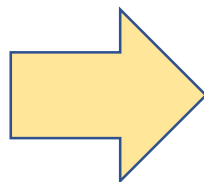
## Транспорт

- Франция: 2/3 населения, пользующегося общественным транспортом, - это женщины; США (Филадельфия и Чикаго) – больше 62%.
- Мужчины – за рулем

## Цель поездок?

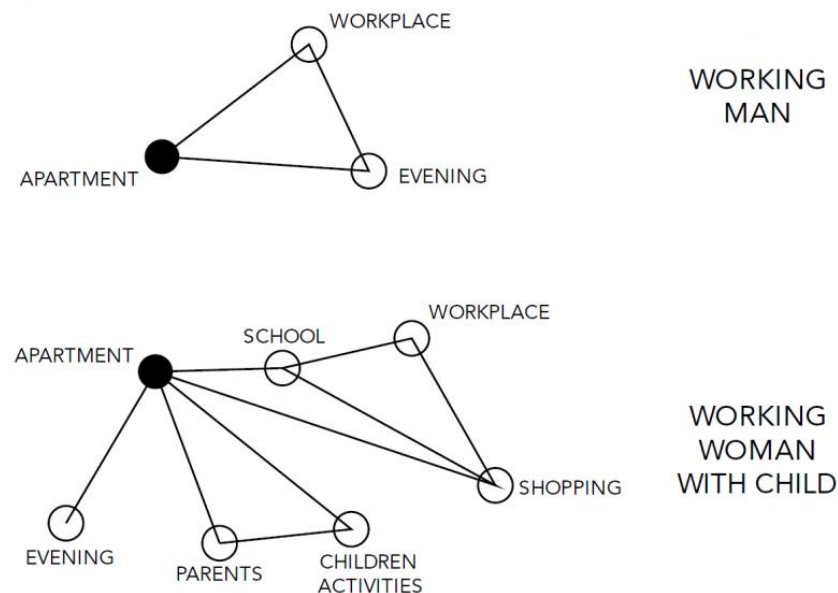
Ж: домашние обязанности

М: рабочие поездки



Разные маршруты  
(trip-chain)

В Лондоне женщины на 39% чаще имеют дело с длинными составными маршрутами



Caroline Criado Perez Invisible Women.

Exposing Data Bias in a World Designed for Men, 2019

# Уборка снега на дорогах и гендерная дискриминация

## Карлскуга (Швеция)

- Приоритет уборки снега на пешеходных и велосипедных дорожках, а также остановках общественного транспорта
- Пешеходы получают травмы в результате несчастных случаев в три раза чаще, чем автомобилисты. Расходы на здравоохранение в данных случаях в 4 раза превышают расходы на обслуживание дорог в зимнее время
- Большая часть населения без автомобилей – женщины

# Гендерная урбанистика

## Великобритания

- Рост цен на проезд общественным транспортом (автобусы – наиболее востребованный вид транспорта среди женщин)
- Недостаточно развитая сеть пешеходных дорожек
- Тариф Норрег в лондонском транспорте стал безлимитным по пересадкам

Общая проблема – нет практики сбора данных в гендерном разрезе



# Experiments

# Стереотипы

В 2000 году преподаватели Гарвардской школы бизнеса предложили студентам обсудить историю про предпринимательницу Хайди Ройзен, которая стала успешной венчурной капиталисткой при помощи обширной сети профессиональных контактов. Потом другой профессор, уже из Колумбийского университета, поменял в части своих классов имя Хайди на Ховард.

Студенты одинаково высоко оценили профессионализм венчурного инвестора в «роли» как женщины, так и мужчины. Но не личные качества: если мужчина-инвестор им понравился, они хотели работать с ним и проводить досуг, то женщину посчитали агрессивной, жадной до власти и неискренней.

Приятный vs компетентный

# Самооценка

- ✓ Две группы (м и ж)
- ✓ Одна и та же задача на распознавание фигур
- ✓ Условия различаются: 1 группа – «Это тест на пространственное мышление», 2 группа – «Это тест на эмпатию».
- ✓ Когда женщины слышали, что это тест на пространственное мышление, то справлялись с ним хуже мужчин. Но когда думали, что это задание на эмпатию, выполняли его так же хорошо, как и первая группа.

# Слепые прослушивания

1970-ые: 5% музыкантов оркестров США – женщины

2010-2020: рост до 35%.

Слепые прослушивания впервые провел

Бостонский симфонический оркестр

Orchestra	Preliminaries	Semifinals	Finals
A	Blind since 1973	Blind (varies) since 1973	Not blind
B	Blind since at least 1967	Use of screen varies	Blind 1967–1969; since winter 1994
C	Blind since at least 1979 (definitely after 1972)	Not blind: 1991–present Blind: 1984–1987	Not blind
D	Blind since 1986	Blind since 1986; varies until 1993	1st part blind since 1993; 2nd part not blind
E	Use of screen varies until 1981	Use of screen varies	Not blind
F	Blind since at least 1972	Blind since at least 1972	Blind since at least 1972
G	Blind since 1986	Use of screen varies	Not blind
H	Blind since 1970	Not blind	Not blind
I	Blind since 1979	Blind since 1979	Blind since fall 1983
J	Blind since 1952	Blind since 1952	Not blind
K	Not blind	Not blind	Not blind

Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians, 2000

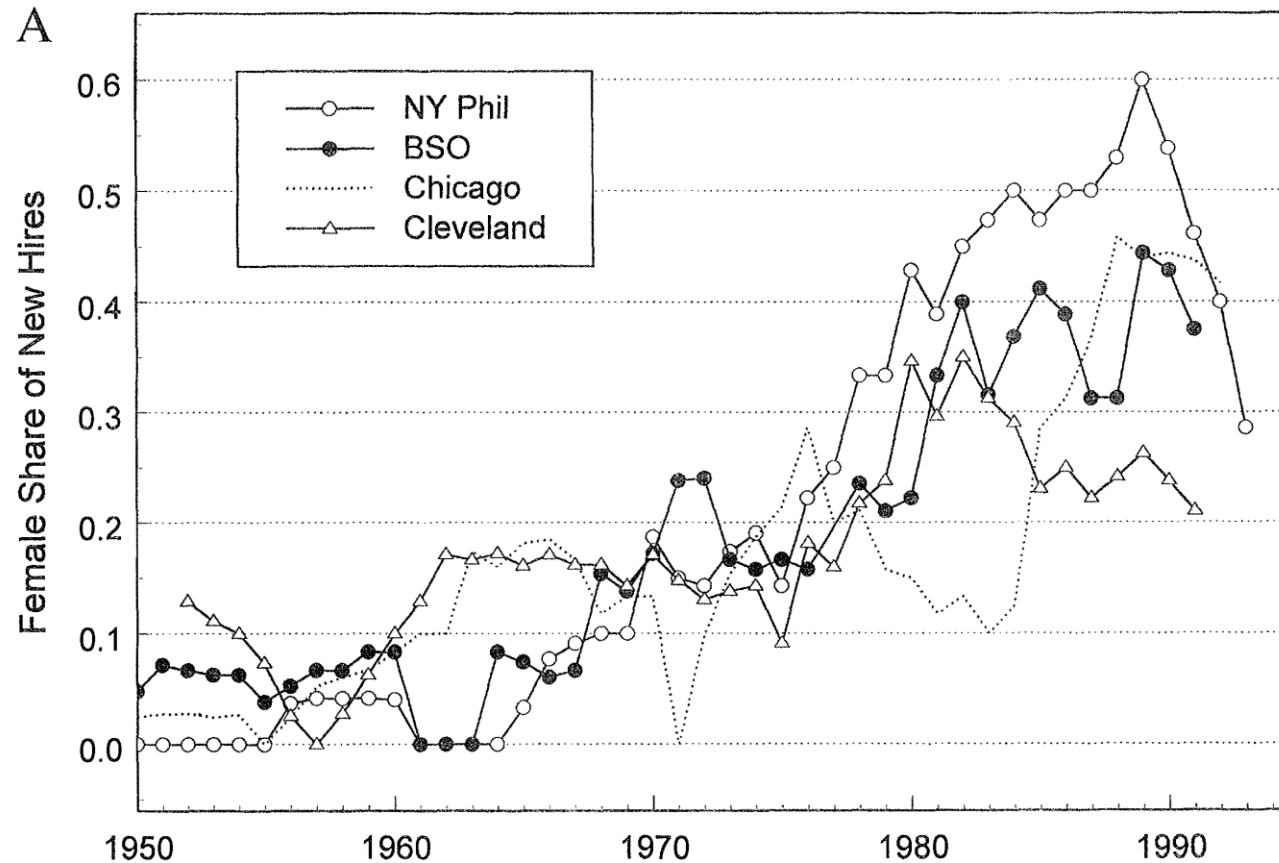
By CLAUDIA GOLDIN AND CECILIA ROUSE

# Слепые прослушивания

Отборочный тур (вероятность выше на 50%)

Полуфинал

Финал



Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians, 2000

By CLAUDIA GOLDIN AND CECILIA ROUSE

# Предубеждения

Subject Line: Prospective Doctoral Student (On Campus Today/[Next Monday])

Dear Professor [surname of professor inserted here],

I am writing you because I am a prospective doctoral student with considerable interest in your research. My plan is to apply to doctoral programs this coming Fall, and I am eager to learn as much as I can about research opportunities in the meantime.

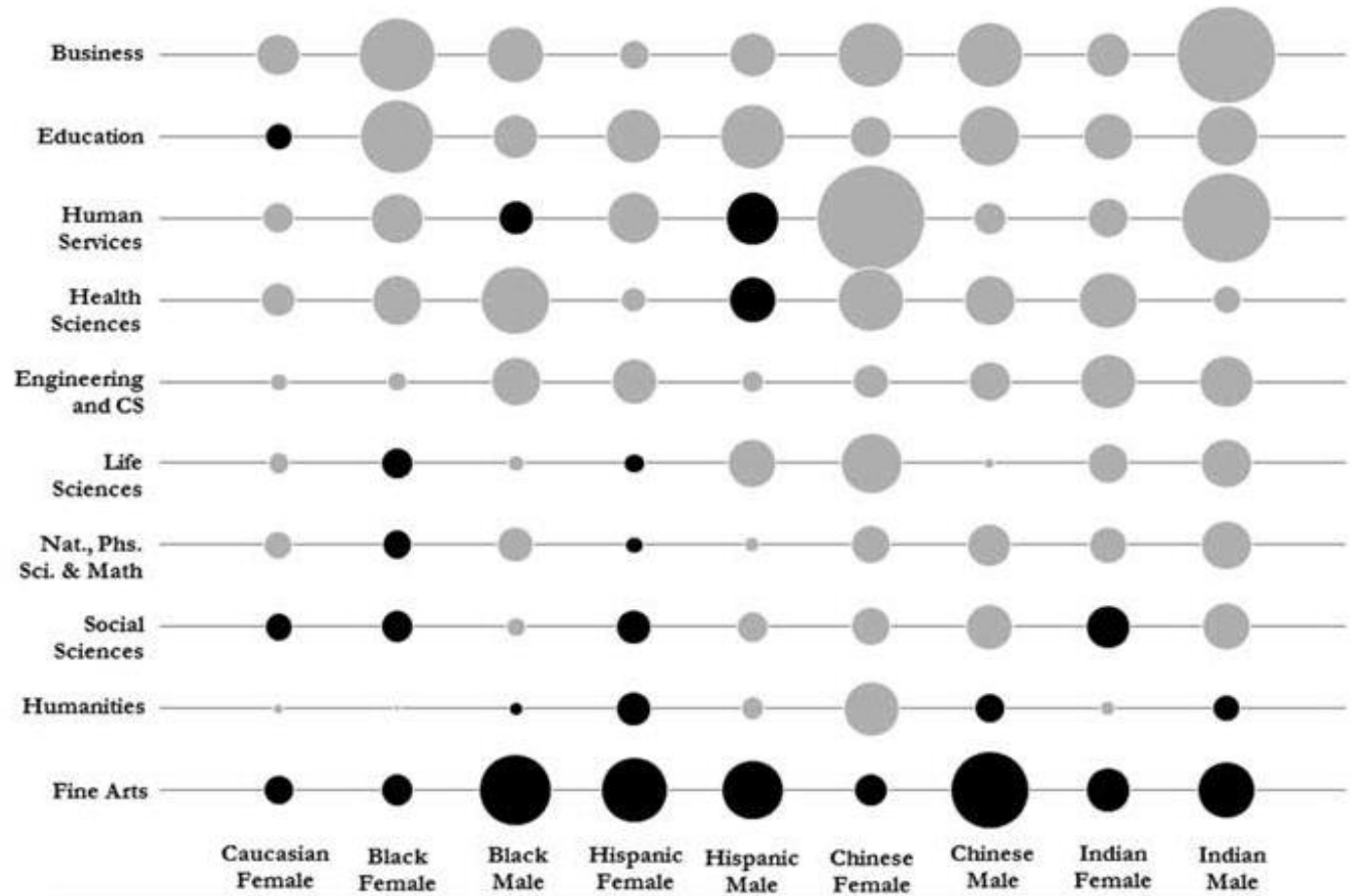
I will be on campus today/[next Monday], and although I know it is short notice, I was wondering if you might have 10 minutes when you would be willing to meet with me to briefly talk about your work and any possible opportunities for me to get involved in your research. Any time that would be convenient for you would be fine with me, as meeting with you is my first priority during this campus visit. Thank you in advance for your consideration.

Sincerely,

[Student's full name inserted here]

# Предубеждения

- 6500 профессоров в ведущих университетах США, 89 дисциплин и 259 образовательных учреждений
- Обсуждение плана исследований для подачи заявки на докторскую программу (PhD)
- Итог: комбинация пола и национальности дает еще большую дискриминацию



Milkman K. What Happens Before? A Field Experiment Exploring How Pay and Representation Differentially Shape Bias on the Pathway Into Organizations

Signpost



# Изменение моделей поведения

- ✓ Индия 1990-ые гг.
- ✓ Аутсорсинговые вакансии (колл-центры)
- ✓ Кадровые агентства
- ✓ Девочки от 5 до 15 лет – посещение школы, улучшения статистики показателей здоровья
- ✓ Стереотипы относительно будущего дочерей
- ✓ Отсроченное замужество и материнство
- ✓ Меньшее запланированное число детей

INTENTIONS TO WORK THROUGHOUT THE LIFE COURSE, WOMEN 18–24 IN ROUND 2

	(1) Control	(2) Treatment	(3) Difference (2) – (1)
Do you expect to work for pay (nonfamily) away from home . . .			
before you get married?	0.30 [0.46]	0.43 [0.49]	0.13** (0.051)
after marriage, but before you have children?	0.19 [0.40]	0.30 [0.46]	0.10** (0.048)
when your children are still young?	0.045 [0.21]	0.074 [0.27]	0.029 (0.026)
after all children have left school and are married?	0.23 [0.42]	0.34 [0.47]	0.11** (0.049)

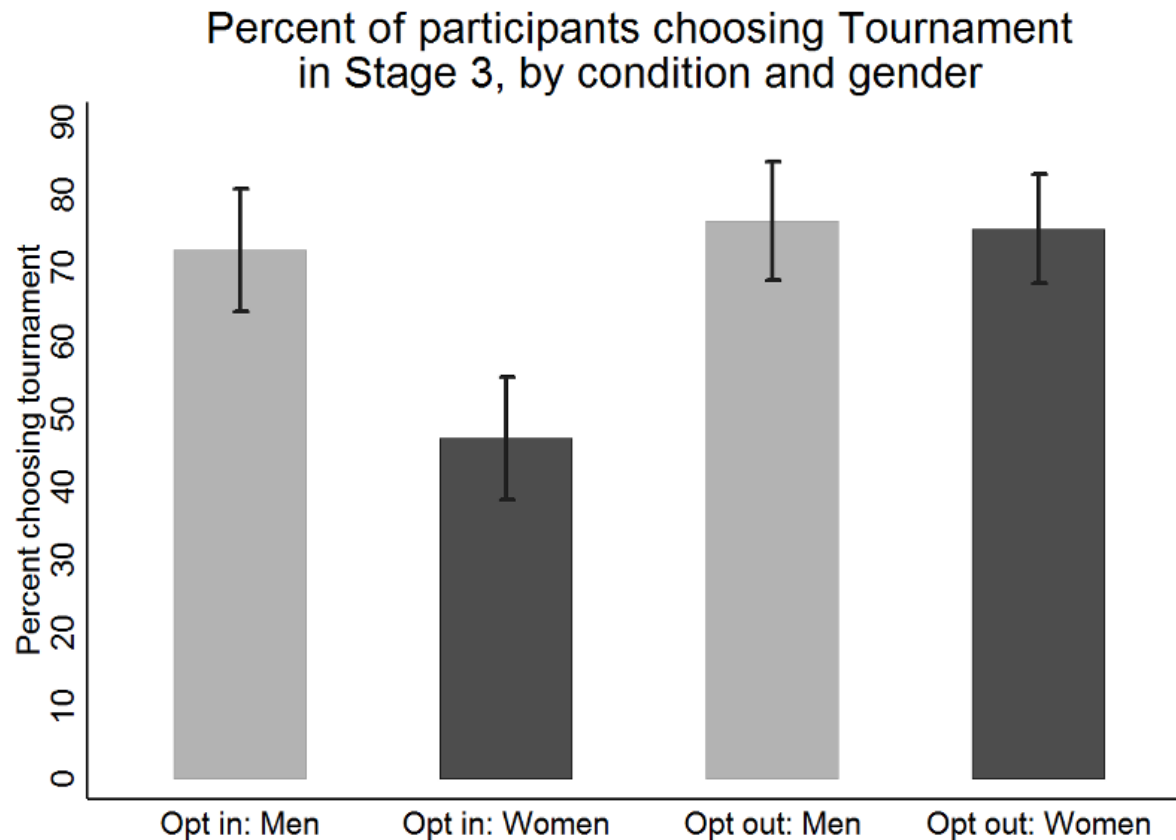
# Подталкивание (Nudge\*)

\*Richard Thaler

- 482 студента
- Участие в прохождении математического теста
- Награда за каждый верный ответ 1 раунда – 50 центов
- 2 раунд – количество правильных ответов участника сравнивалось с результатом трех других участников в аудитории: если оценка была самой высокой, участник получал 2 доллара за правильный ответ; если нет – не получал ничего.
- 3 раунд – выбор одной из двух схем (без конкуренции – 50 центов, с конкуренцией 2 доллара или ничего)

# Подталкивание (Nudge\*)

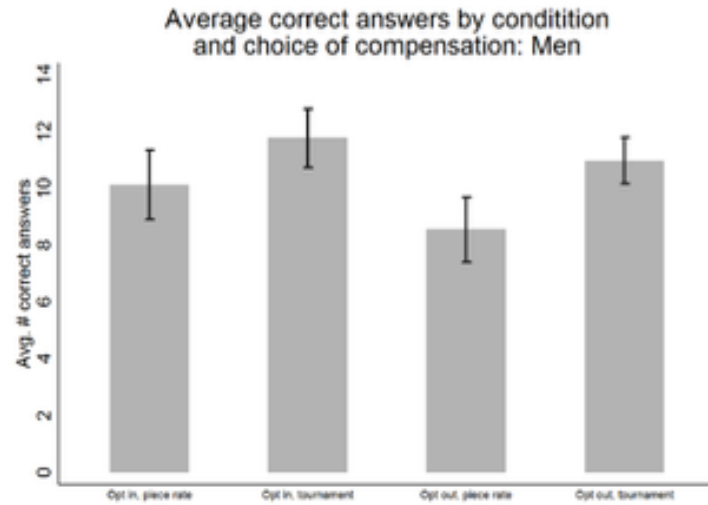
\*Richard Thaler



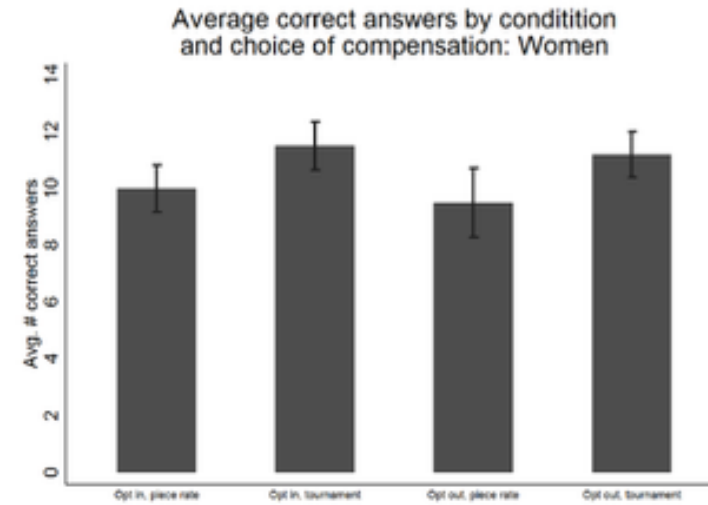
J. He, S. Kang, N.Lacetera Addressing gender inequality via choice architecture, 2020

# Подталкивание

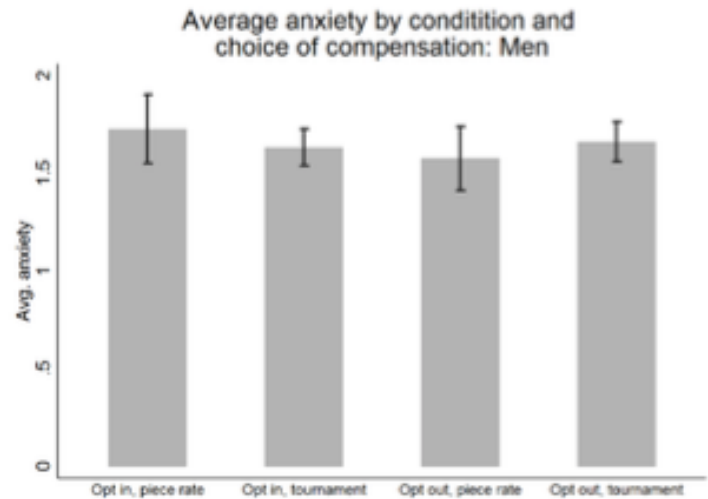
**A**



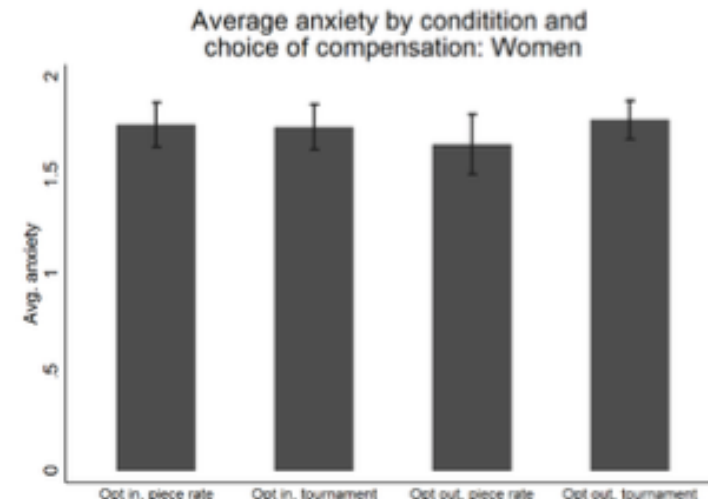
**B**



**C**



**D**



# Итоги

- Сокращение гендерного разрыва – это игра с ненулевой суммой. В играх с ненулевой суммой выигрыш одного игрока не обязательно означает проигрыш другого, и наоборот.
- Правило «One size fits all» в случае гендера подходит крайне редко (высота полок в магазинах, размер экрана iPhone, голосовое распознавание навигатора, маршруты, поведение/привычки)
- Для проектирования правил критичной является информация в гендерном разрезе

# Тест подсознательных ассоциаций (Implicit Association Test)

<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

- 1) Using a touchscreen
- 2) Gender-Career IAT
- 3) Continue



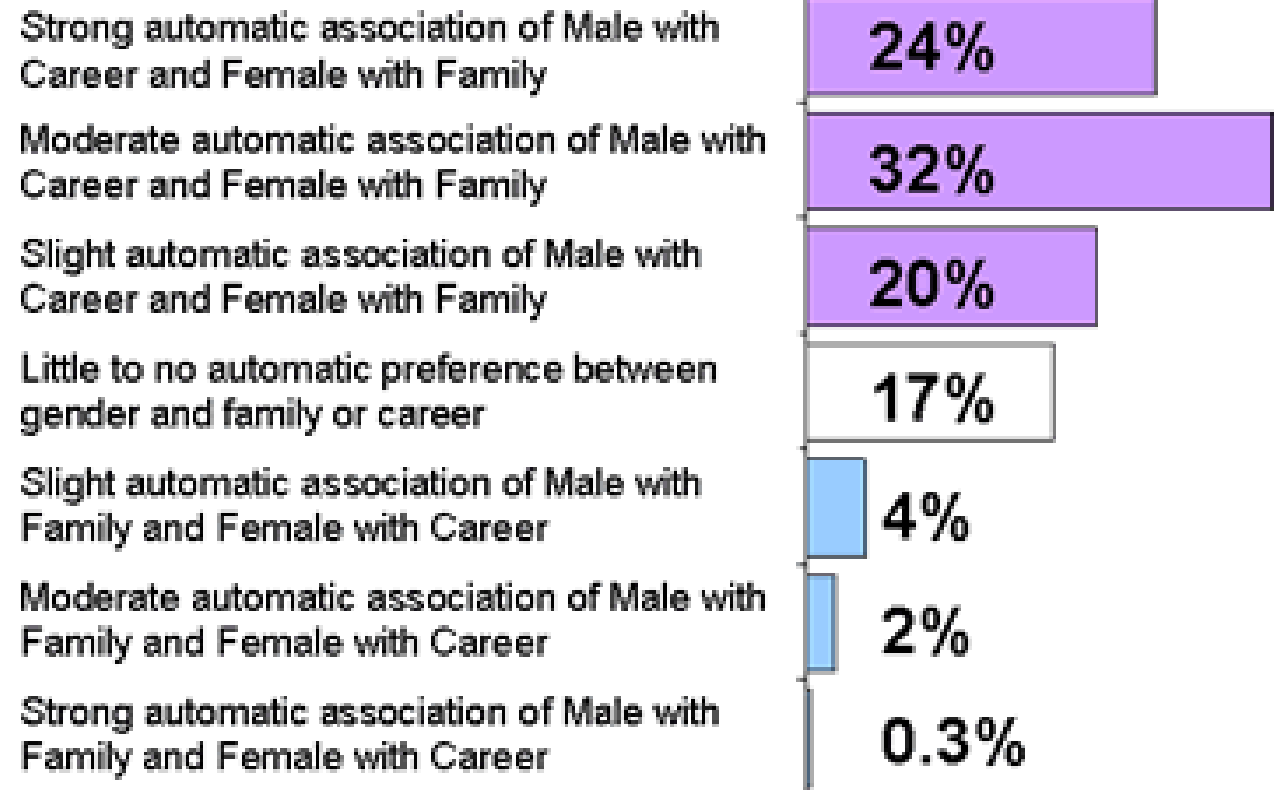
# Тест подсознательных ассоциаций (Implicit Association Test)

Мой результат - "Your data suggest a strong automatic association for Male with Career and Female with Family"

Мы сами не знаем,  
насколько мы гендерно  
не нейтральны

<https://implicit.harvard.edu/implicit/russia/background/faqs.html#faq01>

Percent of web respondents with each score



# Чтение

***Caroline Criado Perez*** Invisible Women. Exposing Data Bias in a World Designed for Men, 2019

***Iris Bohnet*** What Works: Gender Equality by Design, 2016

***Richard H. Thaler, Cass R. Sunstein*** Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness, 2018