

ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ СУБЪЕКТАМИ ГЕНДЕРНЫХ И ВОЗРАСТНЫХ ДИСКРИМИНАЦИОННЫХ УСТАНОВОК ПО ОТНОШЕНИЮ К НИМ

DOI: 10.25629/НС.2019.12.24

Бескова Т.В.

Саратовская государственная юридическая академия

Саратов, Россия

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования по выявлению признаков гендерной и возрастной дискриминации, основываясь на ее восприятии дискриминируемыми субъектами. Показано, что *гендерные* дискриминирующие установки со стороны общества в большей степени ощущают женщины. У них они дифференцированы на две группы: а) “ядерная” зона – дискриминация в профессиональной сфере, которую замечает большое число женщин; б) периферийная зона, включающая в себя устоявшиеся в традиционном обществе установки в распределении домашних обязанностей, а также стереотипы и предубеждения в отношении женских способностей и возможностей. Выявлены признаки и мужской дискриминации, показатели которых не различаются между собой на статистически значимом уровне, и поэтому являются равнозначными. К ним относятся следующие установки, воспринимаемые мужчинами как дискриминационные: установки в семейной сфере (не равные с женщиной права на ребенка при разводе, полная ответственность за финансовое благополучие семьи), социальной (более ранний уход женщин на пенсию при большей продолжительности их жизни, отсутствие у женщин воинской обязанности), личностной (социальный “запрет” на проявление мужчиной слабости). *Возрастные* дискриминирующие установки более ощущают представители старшего возраста (50-65 лет). Ядро этих установок образуют те факторы, которые касаются их профессиональной деятельности (отказ в устройстве на работу, дискриминация в оплате труда, снисходительное отношение работодателя к ним), а периферию – ощущаемая ими дискриминация в сфере бесплатного медицинского обслуживания. Молодые респонденты (17-29 лет) ощущают действие лишь одной дискриминационной установки по отношению к ним – несерьезное (насмешливое) отношение к их мнению, убеждениям, ценностям из-за отсутствия жизненного опыта.

Ключевые слова: дискриминация, дискриминационные установки, восприятие, признаки, гендер, возраст, сексизм, эйджизм

Введение

Проблема дискриминационных установок по отношению к личности в связи с ее принадлежностью к той или иной социальной группе все чаще поднимается в современной социально-гуманитарной науке, о чем свидетельствуют многочисленные труды современных отечественных [4, 8, 9, 11], и зарубежных [14, 15, 16] социальных психологов. Усиливающийся научный интерес к этой теме связан, на наш взгляд, с несколькими факторами: во-первых, подобные установки образуют напряженность в социуме, создают плодородную почву для возникновения конфликтов среди представителей разных групп; во-вторых, препятствуют развитию толерантного, свободного и открытого общества, в котором все его представители имеют равные возможности для саморазвития и самосовершенствования. Дискриминационные установки транслируются как уровне малой социальной группы (семьи, учебного и профессионального коллектива), так и на макросоциальном уровне (например, передаются через СМИ).

Под дискриминационной установкой понимается “предрасположенность личности к поведению, направленному на ограничение активности и лишение прав других людей, основанную на предыдущем опыте социализации, регулирующую целостное отношение и поступки человека к представителям аутгрупп” [13, с. 129]. Формируемые в процессе социализации человека дискриминационные установки имеют трехкомпонентную структуру, включающую в себя когнитивный, эмоциональный и поведенческий (конативный) компоненты. Когнитивная составляющая отражает объективные знания, которые имеются у человека о представителях той или иной

социальной группы и субъективные представления о них (на когнитивном уровне и происходит деление людей на “своих” и “чужих”). Эмоциональный компонент установки представлен эмоциями и чувствами к представителям разных групп, которые могут иметь диаметрально противоположную модальность. И наконец, поведенческий компонент дискриминационной установки включает предрасположенность и готовность к определенному поведению и действиям в отношении “чужих”, которые можно охарактеризовать как негативные, несправедливые и оскорбительные.

Анализируя современную ситуацию даже на бытовательском уровне, мы не можем не заметить, что определенные дискриминационные установки существуют в отношении некоторых этнических групп, мигрантов, представителей разных религиозных конфессий, сексуальных меньшинств, лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов), а также дискриминация обнаруживаются по гендерному и возрастному признакам. Все эти обыденные наблюдения находят свое подтверждение и на уровне научного познания. На эмпирическом уровне определены и изучены особенности дискриминационных установок к этническим группам [5], представителям других религий [2], сексуальным меньшинствам [3], разновозрастным группам [1, 10] и др.

Однако изучение дискриминационных установок предполагает не только их исследование с позиций тех групп, которые проявляют тот или иной вид дискриминации, но и анализ особенностей восприятия объектами дискриминации ее признаков. То есть возникает необходимость изучения особенностей восприятия представителями дискриминируемых групп установок большинства и признаков, на основании которых они ощущают притеснение.

В настоящем исследовании мы сосредотачиваемся на анализе особенностей восприятия субъектами **гендерных** и **возрастных** дискриминационных установок по отношению к ним и выделению их базовых признаков.

Цель исследования

Итак, **цель** эмпирического исследования – выявить признаки гендерной и возрастной дискриминации, основываясь на ее восприятии дискриминируемыми субъектами.

Организация исследования

Исследование строилось на анализе ответов на следующие вопросы:

1. Ощущаете ли Вы дискриминацию по какому-либо признаку? Оцените воспринимаемый Вами уровень дискриминации по пятибалльной шкале (1 – абсолютно не чувствую никакой дискриминации, 2 – скорее не чувствую дискриминации, 3 – нечто среднее, 4 – иногда ощущаю некоторые проявления дискриминации, 5 – дискриминацию ощущаю постоянно). Отметьте соответствующее число.

а) по гендерному признаку (1, 2, 3, 4, 5).

б) по возрастному признаку (1, 2, 3, 4, 5).

2. Если Вы чувствуете какие-либо дискриминирующие установки по отношению к Вам в связи с Вашей принадлежностью к той или иной социальной группе, то напишите, в чем это выражается.

а) по гендерному (половому) признаку.

б) по возрастному признаку.

Выборка исследования составила 322 человека, из которых 52,8% женщин и 47,2% мужчин (возраст респондентов от 17 до 65 лет ($Mx=37,8$)). Статистическая обработка результатов осуществлялась посредством описательной статистики, критерия t-Стьюдента, применяемого для сравнения выраженности ощущения дискриминации (по пятибалльной шкале) и биномиального критерия Z [6, с. 91-93], который используется для сравнения частотных показателей ответов на вопросы (никакой другой метод (ни F-критерий Фишера, ни t-критерий Стьюдента) в данном случае не подходит). В связи с использованием данного критерия нами в исследовании часто будут использоваться не процентные, а частотные показатели.

Результаты

Дискриминация по гендерному (половому) признаку получила название “сексизм”. Отметим, что в современной психологической науке понятие “пол” используется в том случае, когда не изучаются представления респондентов о своей половой принадлежности. Понятие же “гендер” основывается на гендерной идентичности (это может быть и просто обозначение своего пола респондентами в анкете). Подобной точки зрения придерживаются многие гендерные психологи, мнение которых представлено в монографии Л.И. Ожиговой [7, с. 94]. В настоящем исследовании мы придерживаемся именно этой позиции и будем использовать понятие “гендер”.

Анализ данных анкеты показывает, что многие женщины и мужчины (47,2%) отмечают существование в отношении них той или иной дискриминации по гендерному признаку (учитывались данные респондентов, дающих оценки в четыре (иногда ощущая некоторые проявления дискриминации) и пять (дискриминацию ощущая постоянно) баллов). Сопоставление же средних показателей ощущения подобной дискриминации показывает ее большие показатели у женщин ($t=2,752$, $p<0,01$).

При анализе развернутых и весьма разнообразных ответов респондентов (женщин и мужчин) на вопрос о том, как и в чем они конкретно чувствуют по отношению к себе гендерную дискриминацию, мы попытались объединить их ответы в относительно однородные группы. Данные группы ответов, объединяющие по смысловому и содержательному признаку разные дискриминационные установки, воспринимаемые ими как наиболее значимые, представлены в таблице 1. Отметим, что многие респонденты (особенно женщины) давали сразу несколько ответов, именно поэтому, проценты в своей сумме не сводятся к 100%.

Таблица 1 – Признаки гендерной дискриминации в восприятии женщин и мужчин

Признаки гендерной дискриминации	Частоты	% от общей выборки ($n_{ж}=170$, $n_{м}=152$)	Доля от находящихся какие-либо признаки дискриминации ($n_{ж}=86$, $n_{м}=57$)
Женщины			
Мужчинам значительно проще занять высокие должности и посты, добиться продвижения по службе	65	38,2	75,6
Сложности или отказ в устройстве на работу из-за предполагаемого работодателем скорого выхода в декретный отпуск или наличия маленьких детей	43	25,3	50
Большая часть домашней работы ложится на женщин	21	12,3	24,4
Дискриминационные высказывания и шутки про женщин (про женскую логику, женщин за рулем, блондинок и др.)	10	5,9	11,6
Мужчины			
Мужчина имеет значительно меньше прав на ребенка при разводе	37	24,3	64,9
На мужчинах лежит ответственность за материальное обеспечение семьи	24	15,8	42,1
Мужчина должен всегда быть сильным (не плакать, не болеть, не обращаться к психологам и др.), тогда как женщина может позволить себе быть слабой	19	12,5	33,3
Женщины выходят раньше на пенсию, несмотря на то, что живут больше	11	7,2	19,3
Женщины в России не служат в армии	7	4,6	12,3

Анализируя данные, полученные в *женской выборке*, мы наблюдаем, во-первых, что половина женщин из выборки (50,6%) чувствуют те или иные признаки дискриминации к себе, а во-

вторых, чаще данная дискриминация ощущается в отношении их профессиональной деятельности (с продвижением по карьерной лестнице, трудоустройством на работу). Если первый признак значительно чаще встречается у женщин от 35 лет, то второй – до 27 лет. Отметим также, что между этими двумя показателями нет статистически значимых различий ($Z=1,429$, $p>0,05$). Различия обнаруживаются при сравнении второго и третьего признака ($Z=1,856$, $p<0,05$), а между третьим и четвертым – их опять нет ($Z=1,429$, $p>0,05$). На основании выявленного различия между ранжированными частотами, можно выделить два «слоя» дискриминационных установок в представлениях женщин: 1) ядро, в которое входят установки, связанные с профессиональной сферой; 2) периферию, включающую в себя ощущаемую дискриминацию в распределении домашних обязанностей и неприятных шутках про женщин (рисунок 1).

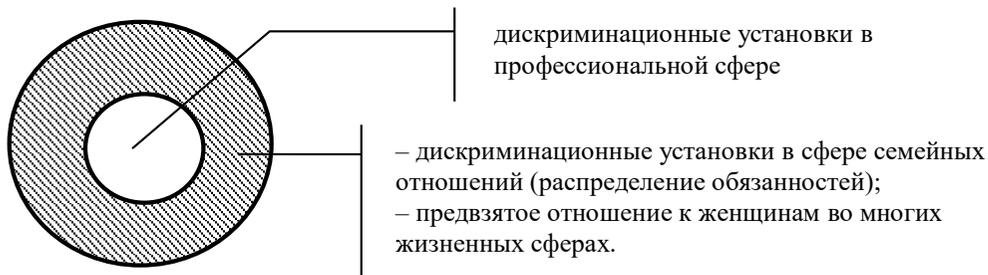


Рисунок 1 – Ядро и периферия восприятия женщинами признаков их дискриминации

Говоря о дискриминации по гендерному признаку, нами, как правило, имеется в виду дискриминация женщин, и практически не встречается формулировка «дискриминация мужчин». Однако анализ данных настоящего исследования показывает, что при условиях анонимности, 37,5% **мужчин** находят определенные признаки мужской дискриминации. Обращаясь к данным таблицы 1, отметим, что сравнение проявления частот ранжированных мужских представлений о дискриминации, которые, по их мнению, имеют отношение к ним, показало на отсутствие статистически значимых различий. Данный факт свидетельствует об отсутствии ядерных, периферийных и других зон (слоев) в восприятии мужчинами признаков своей дискриминации. Иначе говоря, эти признаки можно назвать равнозначными и размытыми. Но тем не менее, нельзя отрицать их отсутствие.

Далее наше исследование было направлено на изучение восприятия и оценки субъектами **возрастной дискриминации**. Понятие «эйджизм» (дискриминация по возрасту) в основном применяется к людям старшего поколения. Однако нами было принято решение изучить представления о дискриминации по возрасту в контрастных возрастных группах. Для анализа особенностей восприятия респондентами признаков возрастной дискриминации, из общей выборки была исключена группа респондентов от 30 до 49 лет, а были взяты крайние (по критерию возраста) группы: в первую группу вошли респонденты от 17 до 29 лет, во вторую – от 50 до 65 лет. Сравнение средних показателей данных групп по ощущаемой ими возрастной дискриминации, показывает весьма ожидаемые результаты: старшее поколение (50-65 лет) чувствует ее значительно сильнее, чем поколение молодое (17-29 лет) ($t=4,354$, $p<0,001$).

Но, тем не менее, и среди молодых респондентов от 17 до 29 лет (33,85% от общей выборки (109 чел.)) выявлена одна установка, которая, на их взгляд, исходит от представителей старшего поколения и воспринимается ими как дискриминирующая – осуждение (высмеивание) ценностей молодежи и снисходительное отношение к их мнению. То есть, молодежь основной признак своей дискриминации видит в пренебрежительном отношении к их видению мира, их ценностям и убеждениям (данный ответ был облечен в разнообразные и порой категоричные и резкие речевые формы в отношении старшего поколения).

Что же касается второй группы респондентов (50-65 лет), которая составляет 71 человек (22% от совокупной выборки), то в этом случае восприятие ими возрастной дискриминации главным образом связано со сферой их профессиональной (трудовой) деятельности. Респонденты старшего возраста в разных формулировках отражают свое представление об дискриминационных установках по отношению к ним. Систематизируя все их высказывания, представляется возможным объединить их в четыре группы.

1) людям старшего возраста (особенно предпенсионного) отказывают в работе (например, “работодатель даже на уровне резюме указывает возрастные ограничения”) (44 чел.);

2) дискриминация в оплате труда (например, “молодым быстрее повышают зарплату”, “молодые зарабатывают больше”) (36 чел.);

3) работодатель демонстрирует принцип “молодым везде у нас дорога, старикам везде у нас почет” (27 чел.). Приведем ответы двух респондентов: «Такое ощущение, что мне оказывают одолжение в том, что не увольняют»; “Я понимаю, что никому не нужен, мне просто дают доработать. А я ведь неплохой специалист!”.

4) при лечении сложных медицинских заболеваний мало уделяется внимания, а иногда и отказывают в бесплатном лечении (8 чел.).

Сравнивая ранжированные показатели представлений людей старшего возраста об их дискриминации с помощью биномиального критерия Z , замечаем, что статистически значимые различия между первыми тремя показателями, описывающими дискриминационные установки в профессиональной сфере, отсутствуют (все различия на уровне $p > 0,05$). Но различие проявляется между третьим и четвертым признаком ($Z=2,15$, $p < 0,05$), что позволяет снова выделить две зоны – ядерную и периферическую. Ядерная зона содержит в себе все дискриминационные предубеждения и предрассудки, с которыми сталкиваются в профессиональной сфере люди старшего возраста, периферийная же зона включает в себя дискриминацию в сфере бесплатной медицинской помощи.

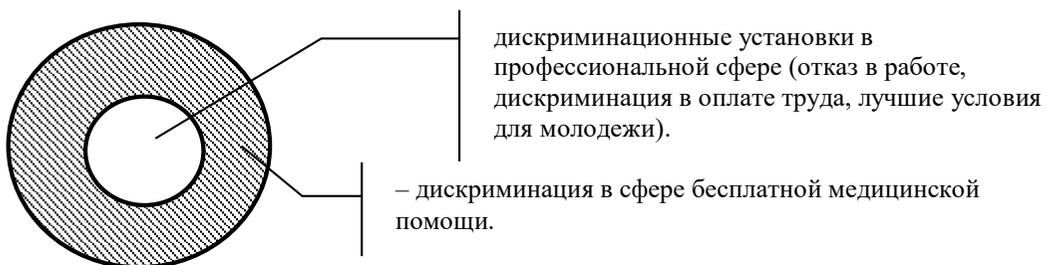


Рисунок 2 – Ядро и периферия восприятия респондентами возрастом от 50 до 65 лет признаков их дискриминации

Выводы

1. В восприятии **женщин** своей дискриминации по гендерному признаку выделяются ядерная и периферийная зоны. В первую из них входит дискриминация в сфере профессиональной деятельности, включающая в себя два признака, имеющих ярко выраженную возрастную особенность. *Первый признак* (сложность по сравнению с мужчинами в продвижении по службе и в карьерном росте) значительно чаще встречается среди женщин старшего возраста (от 35 лет). Наиболее колоритное его описание нашло отражение в одном из комментариев (“Чтобы женщине добиться повышения, она должна быть в два раза умнее, работоспособнее и талантливее, чем мужчина, претендующий на эту должность”). *Второй признак* (нежелание работодателей брать на работу незамужних девушек, или же женщин, имеющих маленьких детей) гораздо чаще встречается среди молодых женщин (до 27 лет). Периферийная зона установок по отношению к

женщинам, воспринимаемых ими как дискриминационные, включает в себя неравномерное распределение домашних обязанностей, большинство из которых традиционно должна выполнять женщина (без учета ее занятости на работе), а также неуместные, а порой и оскорбительные обороты речи (шутки, сарказмы, уничижительные высказывания) в отношении женщин. Мужчины реже, чем женщины, но также ощущают определенную дискриминацию по гендерному признаку. Но в восприятии ими дискриминационных гендерных установок к себе невозможно выделить какие-либо «слои» (ядерные, периферийные и др.), поскольку ранжированные частотные показатели не имеют статистически значимых различий. Это свидетельствует о равнозначности дискриминационных установок, и некоторой их размытости. Однако у мужчин спектр восприятия сфер, где возможна (или же реально существует) их дискриминация несколько шире, чем у женщин (ответы мужчин объединены в пять сфер, а у женщин – в четыре). В отличие от женщин, мужчины видят свою главную дискриминацию не в профессиональной сфере, а в других: а) семейной (меньшие права на ребенка при разводе, большая ответственность за материальное обеспечение семьи); б) личностной (мужчина не может проявлять слабость); в) социальной (более поздний выход на пенсию, несмотря на то, что женщины живут дольше; обязательная служба в армии (в отличие от женщин)).

2. Возрастная дискриминация (эйджизм) в большей мере проявляется к старшему поколению и выражается главным образом в дискриминационных установках в отношении их профессиональной деятельности. Люди старшего поколения отмечают, что они сталкиваются с отказом в устройстве на работу (из-за негласных возрастных ограничений), с дискриминацией в оплате труда, со снисходительным отношением к ним. Кроме разного рода дискриминации в профессиональной сфере люди старшего возраста замечают и дискриминацию в медицинском обслуживании. Но все же, она находится на периферии, на первом плане – профессиональная дискриминация. Но определенной рода дискриминацию по возрасту ощущают и совсем молодые люди, которые отмечают, что взрослые проявляют к ним снисхождение из-за отсутствия у них опыта (“Молодой еще меня учить!”), насмеются над их принципами и убеждениями. Это вызывает у молодежи еще большее дистанцирование от поучающих их взрослых, что явно не приводит к их конструктивному контакту и взаимодействию.

Результаты настоящего исследования позволяют увидеть скрытые от нас (или просто не обсуждаемые) признаки гендерной и возрастной дискриминации (например, мужскую дискриминацию, а также дискриминации, которую ощущают к себе со стороны взрослых молодые люди). Выводы исследования могут быть полезны как при организации учебно-воспитательной работы со школьниками и студентами, так, и востребованы на уровне государственной политики в социальной сфере.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-013-00094 А

Литература

1. Барсуков В.Н. Оценка распространенности дискриминационных настроений по отношению к пожилым людям в странах мира // Вестник Томского государственного университета. Серия: Социология и политология. 2018. № 429. [электронный ресурс]. URL: С. 82-90. URL: <https://doi.org/10.17223/15617793/429/10> (дата обращения 3.12.2019).
2. Бескова Т.В. Особенности отношения православных россиян к представителям других религий и его мотивы // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Познание». № 11. 2018. С. 30-35.
3. Бескова Т.В. Факторы когнитивного и эмоционального компонентов психологического отношения к представителям сексуальных меньшинств в российской городской провинции // Интернет-журнал «Мир науки». 2018. № 6. Том 6 [электронный ресурс]. URL: <https://mirnauki.com/PDF/115PSMN618.pdf> (дата обращения 4.12.2019).
4. Григорьева М.В. Теоретический анализ проблемы реализации дискриминационных установок личности в поведении // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2018. Т. 18. Вып. 3. С. 305-310.

5. Кленова М.А. Этническая специфика дискриминационных установок // Известия Сар.ун-та. Нов. сер. Серия. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 2 (30). С. 157-162.
6. Кутейников А.Н. Математические методы в психологии. Учебное пособие. СПб.: Речь, 2008. 172 с.
7. Ожигова Л.Н. Смысловые механизмы гендерной и профессиональной реализации личности в полиэтнической среде: монография. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2009. 192 с.
8. Тарасова Л.Е. **Анализ дискриминационных установок в культурно-историческом контексте** // Интернет-журнал «Мир науки», 2018. № 2. [электронный ресурс]. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/75PSMN218.pdf> (дата обращения 29.11.2019).
9. Усова Н.В. Дискриминационные установки личности по возрасту // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 7 [электронный ресурс]. URL: http://dom-hors.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/spp/2018/7/psychology/usova.pdf (дата обращения 29.11.2019).
10. Усова Н.В. Содержательные характеристики дискриминационных установок по возрасту // Письма в Эмиссия. Оффлайн. 2018. № 8. [электронный ресурс]. URL: <http://www.emissia.org/offline/2018/2643.htm> (дата обращения 3.12.2019).
11. Шамионов Р.М. Взаимосвязь дискриминационных установок личности и социально-демографических характеристик, социально-политических и социально-экономических предпочтений // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2018. Т. 7, вып. 4 (28). С. 326-332.
12. Шамионов Р.М. Индивидуальные ценности и идеологические установки как предикторы предубежденности по отношению к Другим // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2019 Т. 16. №. 3. 309-326.
13. Шамионов Р.М. Формирование дискриминационных установок личности в процессе социализации // Известия Сар.ун-та. Нов. сер. Серия. Акмеология образования. Психология развития. 2018. Т. 7, вып. 2 (26). С. 129-135.
14. Anderson J., Ferguson R. Demographic and ideological correlates of negative attitudes towards asylum seekers: A meta-analytic review // Australian journal of psychology. 2018. Vol. 70, No. 1. P. 18-29.
15. Ching B. H.-H., Xu J. T. The Effects of Gender Neuroessentialism on Transprejudice: An Experimental Study // Sex roles. 2018. Vol. 78, No. 3-4. P. 228-241; Dunwoody P. T., McFarland S. G. Support for Anti-Muslim Policies: The Role of Political Traits and Threat Perception // Political psychology. 2018. Vol. 39, № 1. P. 89-106.
16. Sekerdey M., Kossowska M., Czernatowicz-Kukuczka A. Uncertainty and prejudice: The role of religiosity in haping group attitudes // European journal of social psychology. 2018. Vol. 48, № 2. P. 91-102.

Бескова Татьяна Викторовна. AuthorID: 274348. E-mail: tatbeskova@yandex.ru

Дата поступления: 08.12.2019

Дата принятия к публикации 10.12.2019

**FEATURES OF PERCEPTION BY SUBJECTS OF GENDER AND AGE DISCRIMINATION
SETTINGS IN RELATION TO THEM**

DOI: 10.25629/HC.2019.12.24

Beskova T.V.

Saratov State Law Academy

Saratov, Russia

Abstract. The article presents the results of an empirical study to identify signs of gender and age discrimination, based on its perception by discriminated subjects. It is shown that gender discriminatory attitudes on the part of society are felt to a greater extent by women. They are differentiated into two groups: a) the “nuclear” zone - discrimination in the professional sphere, which is noticed by a large number of women; b) the peripheral zone, which includes the prevailing attitudes in the distribution of domestic responsibilities in traditional society, as well as stereotypes and prejudices regarding women's abilities and opportunities. The signs of male discrimination were revealed, the indicators of which do not differ among themselves at a statistically significant level, and therefore are equivalent. These include the following attitudes that are perceived by men as discriminatory: attitudes in the family sphere (the rights to a child are not equal with a woman in a divorce, full responsibility for the financial well-being of the family), social (earlier retirement of women with a longer life expectancy, lack of women of military duty), personal (social "prohibition" on a man's weakness). Representatives of the older age (50-65 years) are more likely to experience age-related discriminatory installations. The core of these attitudes is formed by those factors that relate to their professional activities (refusal to apply for a job, discrimination in wages, and the employer's condescending attitude towards them), and the periphery is the discrimination they perceive in the field of free medical care. Young respondents (17-29 years old) feel the effect of only one discriminatory attitude towards them - a frivolous (mocking) attitude to their opinion, beliefs, values due to lack of life experience.

Keywords: discrimination, discriminatory attitudes, perception, signs, gender, age, sexism, ageism.

Beskova Tatyana Viktorovna. AuthorID: 274348. E-mail: tatbeskova@yandex.ru

Date of receipt 08.12.2019

Date of acceptance 10.12.2019