

Západočeská univerzita

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

**Гендерная дискриминация в бизнесе в Чешской
Республике и в Казахстане**

**Diskriminace na základě pohlaví v oblasti podnikání na
území České republiky a v Kazachstánu**

Aida Kalassova

Plzeň 2020

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra germanistiky a slavistiky

Studijní program Filologie

Studijní obor Cizí jazyky pro komerční praxi

v kombinaci angličtina – ruština

Bakalářská práce

Гендерная дискриминация в бизнесе в Чешской

Республике и в Казахстане

Diskriminace na základě pohlaví v oblasti podnikání na

území České republiky a v Kazachstánu

Aida Kalassova

Vedoucí práce:

Mgr. Bohuslava Němcová, Ph.D.

Katedra germanistiky a slavistiky

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2020

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, květen 2020

Содержание

1. Введение	6
2. Определение понятия гендер. Проблемы и последствия гендерной дискриминации.	12
2.1. Понятие «гендер». Гендерные социальные роли	12
2.2. Типы и подтипы гендерной дискриминации. Проблемы и последствия в каждой из области	13
3. Гендерная дискриминация в Чешской Республике	19
4. Гендерная дискриминация в Казахстане	22
5. Предложения по снижению гендерного неравенства на рынке труда.....	26
6. Выявление гендерного неравенства среди жителей Чешской Республики и Казахстана с помощью специально подготовленной анкеты	29
6.1. Описание анкеты и определение ее надобности	29
6.2. Анализ ответов анкеты для аудитории Казахстана и статистика ее участниц	31
6.3 Анализ ответов анкеты для аудитории Чешской Республики и статистика ее участниц.....	36
7. Заключение	40
8. Резюме на чешском языке	42
9. Резюме на английском языке	43
10. Список источников и литературы	44
11. Приложения	48

1. Введение

Одна из самых распространенных форм дискриминации, наряду с расовой дискриминацией, - дискриминация по гендерному признаку, которой чаще всего подвергались и подвергаются женщины во всех сферах общественной жизни. На данный момент самый распространённый вид направлен в сторону трудовой сферы. Неравенство в данной сфере отрицательно воздействует на индивидуальные ресурсы человека, приводит к зависимости от иных членов домохозяйства, а также очень сильно снижает качество жизни, ограничивает свободу принятия решений индивидуума в других сферах жизнедеятельности.

Основная цель данной работы заключается в том, чтобы познакомить читателя с проблемами гендерной дискриминации в бизнесе и в общем в трудовой сфере, сравнить ситуацию в Чешской Республике и в Казахстане и разработать решение к проблеме гендерной дискриминации в трудовой сфере.

Гендерная дискриминация (прямая, косвенная) - любое различие, исключение или же предпочтение, которое ограничивает права и интересы лиц по признаку пола она ориентирована на ослабление или же лишение признания, использования или воплощения равноправия мужчин и женщин в политической, экономической, общественной, культурной, гражданской или же иных областях общественной жизни.¹

«Прямая дискриминация – это когда нормативно-правовые акты, законодательство и политика открыто изолируют или ставят работников в неблагоприятные условия на основании их политических взглядов, семейного положения или пола [...], в ее основе обычно лежат предрассудки и стереотипы [...], так как «формирование стереотипов» - это такой процесс, когда людям приписываются определенные взгляды или

¹ *Что такое гендерная дискриминация?* [online]. [cit. 13.04.2020]. Dostupné z https://ombudsman.kg/index.php?option=com_content&view=article&id=78:what-is-gender-discrimination&catid=23&lang=ru&Itemid=145

способности, либо отсутствие способностей в силу их принадлежности к определенной группе – по признаку расы, пола, религии и другим признакам – независимо от уровня их квалификации и трудового опыта»²

«Косвенная дискриминация по половому признаку имеет место в случаях, когда формально нейтральное законоположение, критерий, обычай или деяние ставит лиц одного пола в менее благоприятное положение по сравнению с лицами другого пола» (К. Вийк 2016). Также косвенная дискриминация может иметь место, когда кажущиеся нейтральными нормативно-правовые акты и практика имеют негативные последствия для несоразмерно большого числа представителей определенной группы, независимо от того, отвечают ли они требованиям данной работы или нет. Косвенная дискриминация особенно используется при разработке политики. По словам К. Вийк³, косвенная дискриминация может иметь место, когда к определенным категориям работников применяется иной режим. Менее благоприятный в отношении работников, занятых неполное рабочее время, по сравнению с работающими полный рабочий день – пример косвенной дискриминации женщин, составляющих большинство работников с неполным рабочим днем.

Косвенная дискриминация свидетельствует о предвзятости, укоренившейся во многих учреждениях, нормативно-правовых актах и практике, относящихся к сфере труда. Например, рабочие помещения традиционно строились в расчете на стандартного работника, не имеющего никаких физических недостатков. Рабочее расписание, в том числе расписание рабочих совещаний часто составляются в соответствии с мужской моделью, не учитывающей обязанности работников по уходу за детьми.

² . *Равенство в сфере труда-время времени*. [online]. 2003 16-21 с. ISBN 92-2-412871-8. Dostupné z http://oit.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_099154.pdf

³ ВИЙК К. *Словарь: дискриминация по половому признаку* [online]. [cit. 17.04.2020]. Dostupné z <https://feministeerium.ee/ru/slovo-mesyatsa-diskriminatsiya/>

За основу данной бакалаврской работы была взята статья В. А. Новикова из работы об уголовном праве о дискриминации «Дискриминация: преступление и административное правонарушение» (2017: 168), в которой он рассматривает права женщины и человека в целом. Так же вдохновением послужила курсовая работа А. А. Киреевой «Гендерный разрыв в оплате труда» (2019) на данную тему и различные публикации Азиатского банка развития и авторов А. Чекановой «Чешский феминизм как феномен» (2004), и К. Айзпурвит «Цена гендерного неравенства – почти четверть зарплаты» (2017). Главным источником информации послужила курсовая работа о гендерной дискриминации в трудовой сфере, которая находится в открытом доступе на сайте Библиофонда «Гендерная дискриминация в трудовой сфере» (2017), где четко были установлены понятия данной проблемы и способы ее решения. Таким образом мы можем понять, что гендерная дискриминация не такая уж и понятная для многих тема, так как многие люди во многих случаях даже не подозревают, что к ним была применена дискриминация по гендерному признаку.

В докладе «Равенство в сфере труда – веление времени», представленном на международной конференции труда, проведённой в 2003 году в Женеве, было написано, что гендерная дискриминация подразделяется на две категории: прямую дискриминацию и косвенную дискриминацию.

По мнению Е. Добриковой⁴ самыми распространенными видами дискриминации являются:

- 1) Гендерная (по признаку пола) в трудовой сфере

⁴ ДОБРИКОВА Е. *Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов*, [online]. [cit. 15.03.2020]. Dostupné z <http://www.garant.ru/article/1127456/>

- 2) Возрастная;
- 3) По инвалидности.

Первый вариант вызывает определенно острый интерес во всем мире, так как это достаточно интересная тема. В мире достаточно нередко встречается гендерная дискриминация при трудоустройстве и в бизнесе, в том числе. Дискриминация на рынке труда и на рабочем месте может встретиться на различных видах профессий и в различных формах занятости во всех экономических секторах. Дискриминация в сфере труда может проявляться по-разному, например, как в отношении доступа к работе или же при ее выполнении. Люди могут испытывать трудности при попытке устроиться на работу в силу своего пола, расовой принадлежности или же религии. В частности, с такими трудностями сталкиваются инвалиды, пожилые работники и женщины в том числе. Им тяжелее всего приходится при поиске работы. Когда им все же удается найти работу, люди продолжают оставаться жертвами дискриминации и во время работы, вращаясь в порочном кругу.

Данная тема очень важна для современного общества. Крайне необходимо говорить о дискриминации в трудовых отношениях и искать способы защиты подвергающихся дискриминации в сфере труда.

Гендерная дискриминация в сфере труда представляет собой не только неравенство возможности доступа к профессиональной деятельности, но и дискриминацию в результатах профессиональной деятельности, то есть при оплате труда. Данном виды гендерной дискриминации мы и будем исследовать в нашей работе.

Гендерное равноправие означает, что мужской пол и женский пол юридически и фактически обладают равными правами и обязанностями, другими словами одинаковой мере являются социальными субъектами.

Гендерная дискриминация в этом случае является нарушением принципа гендерного равноправия.

Возрастная дискриминация лиц тоже существует, возможно из-за «предубеждения о меньшей работоспособности лиц, достигших указанного возраста, или потому, что потенциальный руководитель намного моложе и подбирает себе соответствующую команду» (Возрастная дискриминация при приеме на работу 2014). При поиске работы можно часто столкнуться с тем, что работодатель выстраивает для кандидатов возрастные рамки, под которые не попадают люди, обычно, старше 45 лет. «Редко в каком объявлении в графе «возраст» значится: «не имеет значения». ⁵

Третий тип дискриминация по признаку инвалидности является нередкой темой для обсуждения на сегодняшний день. По словам председателя Харьковской общественной организации незрячих юристов, О. Л. Лепетюк ⁶, «В частности, банки отказывают людям с инвалидностью в предоставлении им кредитов. Также имеется дискриминация, вызванная тем, что многие, большинство, подавляющее большинство отделений банков являются архитектурно недоступными, [...] так же, как показывает практика, людям для того, чтобы защищать свои права, нужно знать о них, нужно иметь полную информацию, свободный доступ к этой информации».

Предметом исследования данной бакалаврской работы являются особенности гендерной дискриминации в бизнесе и в трудовой сфере в данных странах.

⁵ *Возрастная дискриминация при приеме на работу* [online]. [cit. 7.05.2020]. Dostupné z <https://hr-portal.ru/article/vozrastnaya-diskriminaciya-pri-prieme-na-rabotu>

⁶ БАЦУНОВ В. *Дискриминация инвалидов – возможно ли ее преодолеть?* [online]. [cit. 11.01.2020]. Dostupné z <http://khp.org/index.php?id=1370938674>

Для достижения выше указанных целей было поставлено несколько задач:

1. Дать определение дискриминации и характеристику данной проблемы;
2. Характеризовать особенности дискриминации;
3. Изложить историю изучения данного вопроса в обеих странах;
4. Провести исследование, с целью выявления опыта граждан с гендерной дискриминацией;
5. Провести анализ полученных в ходе исследования результатов и подвести итоги.

2. Определение понятия гендер. Проблемы и последствия гендерной дискриминации.

В этой части мы разберем проблему гендерной дискриминации и как распознать, что права женщин ущемляют и как с этим бороться. В современном мире «[к]казалось бы, век технологий должен был уравнивать женщин и мужчин в отношении выбора профессии, заработной платы и условий труда, но вопрос гендерной дискриминации до сих пор остается актуальным» (Рудакова без даты).⁷

2.1. Понятие «гендер». Гендерные социальные роли

Конечно, понятием «гендер» занимается достаточно большое количество направлений, где данное понятие встречается в научной литературе по социологии и антропологии.

Само понятие «гендер» С. А. Кравченко (2004: 72) определяет, как «род, совокупность социально потребных особенностей поведения мужчин и женщин; поведенческие тенденции мужчин и женщин, обусловленные их родовыми, биологическими различиями, которые приобретают конкретные формы под влиянием определенного социокультурного контекста».

Е. Ф. Иванова⁸ определяет «гендерные роли – один из видов социальных ролей, набор ожидаемых образцов поведения или же норм для мужчин и женщин [...], потому что роль в социальной психологии

⁷ РУДАКОВА А. *Найти и обезвредить. Как распознать дискриминацию по половому признаку году* [online]. [cit. 23.04.2020]. Dostupné z <https://www.forbes.ru/forbes-woman/362907-nayti-i-obezvredit-kak-raspoznat-diskriminaciyu-po-polovomu-priznaku>

⁸ ИВАНОВА Е. Ф. *Словарь гендерных терминов* [online]. [cit. 1.03.2020]. Dostupné z <http://www.owl.ru/gender/041.htm>

определяется как набор норм, определяющих, как должны вести себя люди в данной социальной позиции» (Иванова без даты). «Гендерные роли зависят не только от культуры, но и от исторической эпохи [...], как отметил И.С. Кон⁹, что традиционная система дифференциации половых ролей и связанных с ними стереотипов фемениности-маскулинности отличалась следующими характерными чертами: женские и мужские виды деятельности и личные качества отличались очень резко и казались полярными; эти различия освящались религией или ссылками на природу и представлялись нерушимыми; женские и мужские функции были не просто взаимодополнительными, но и иерархическими; женщине отводилась зависимая, подчиненная роль [...], но сейчас практически во всех культурах в отношении гендерных ролей происходят радикальные изменения, в частности, и на постсоветском пространстве, однако не так быстро, как хотелось бы» (Иванова без даты).

2.2. Типы и подтипы гендерной дискриминации. Проблемы и последствия в каждой из области

Работа оказывает позитивное влияние на все области жизнедеятельности людей в целом. Кроме того, женский труд сопряжен рядом проблем, огромная часть которых связана с совмещением труда в производстве и исполнением функций материнства. Сочетание данных двух сфер вынуждает женщин испытывать огромные нагрузки, что

⁹ ИВАНОВА Е. Ф. *Словарь гендерных терминов* [online]. [cit. 1.03.2020]. Dostupné z <http://www.owl.ru/gender/041.htm>

приводит к разным плохим явлениям, как, например, ограничение числа детей в семьях.

С гендерной дискриминацией на сегодняшний день чаще сталкивается женский пол, нежели мужской. К женщинам относятся неравно по сравнению с мужчинами в плане образования, карьеры, экономики и политического влияния. Это достаточно распространенный тип дискриминации, который встречается практически во всем мире, включая в странах разной степени развития. Наиболее распространенной является гендерная дискриминация, по нашему мнению, в следующих сферах:

1. Дискриминация в образовании
2. В трудовой сфере (это основной вид дискриминации, с которой сталкивается женский пол)
3. В обществе
4. В спорте
5. В научной сфере

1. Образование – это целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества и государства. В настоящее время каждый человек имеет право на образование. Конечно, чаще всего это касается развитых стран. Но, вне зависимости от религии, происхождения, убеждений, расы или финансового состояния, человек имеет право хотя бы на базовое образование. Оно должно быть общедоступным, хоть на данный момент идея общего среднего образования поддерживается не во всех странах в одинаковой степени.

Половые различия в образовании - это тип дискриминации по признаку пола в системе образования, затрагивающий как мужчин, так собственно и женщин во время или после обучения. Мужчины более склонны к восприятию, хотя в некоторых странах женщины более образованны. Женщины, вопреки своему полу, достаточно часто испытывают трудности при достижении своих образовательных целей.

Несмотря на то, что у мужчин и женщин одинаковый уровень образования, женщинам гораздо сложнее реализовывать себя в научной сфере. В прошлом мужчины, как правило, имели большую возможность в получении образования, ссылаясь лишь на свой пол, нежели женщины, но в последние десятилетия гендерный разрыв в образовании изменился в большинстве и не западных стран.

Конвенция¹⁰, принятая ООН в Париже в 1960 году, направлена на «борьбу с дискриминацией в области образования и требует прекращения всех видов дискриминации в реализации образовательного права и обеспечения всем равных условий и обращения» (Бахарчиева 2017)¹¹. В конвенции было упомянуто, что «слово «образование» относится ко всем типам и ступеням образования и включает доступ к образованию, уровень и качество обучения, а также условия, в которых оно ведется» (1960).

2. Следующей сферой, где проявляется гендерная дискриминация, является сфера занятости. Можно сказать, что это основная проблема, с которой женщины сталкиваются при приеме на работу, или уже на рабочем месте. Они лишены основных прав и достаточно часто подвергаются преследованиям со стороны сотрудников просто потому, что они женщины, им не назначают работу, на которую они способны. Даже начальство иногда несправедливо относится к женскому полу своего коллектива. На многих рабочих местах женщины составляют меньшинство. За этим и следует дискриминация в оплате труда, так как было достаточно много случаев, когда женщины выполняя одинаковую работу, при этом имея одинаковое образование с мужским полом получали заработную плату в разы меньше. Это наводит только на одну единственную мысль - дискриминация по гендерному различию.

¹⁰ Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования [online]. [cit. 8.04.2020]. Dostupné z https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/educat.shtml

¹¹ БАХАРЧИЕВА А. Р. Дискриминация в сфере образования [online]. [cit. 28.04.2020]. Dostupné z <http://journalpro.ru/articles/diskriminatsiya-v-sfere-obrazovaniya/>

Также популяризирована дискриминация в отношении материнства и беременности на работе. Если женщина беременна, некоторые работодатели даже не попытаются взять ее на работу. Многие женщины скрывают свою беременность только из-за страха быть уволенными. Бывают и случаи, что их понижают в должности «[и] в том случае, если у женщины уже есть взрослые дети, она, по словам Починок, имеет даже больше шансов получить работу, чем соискатель-мужчина» (Добрикова 2017).¹²

3. Гендерная дискриминация в обществе – это не выдумка. Борьба женщин за свои права достаточно сложная. К слову получить образование, иметь право голоса, выдвигаться на политические должности и просто иметь право на свое мнение на сегодняшний день кажется чем-то диким.

«Все также оправдывается домашнее насилие, которое нередко сопровождается стереотипами, что в этом виновата жена, что не смогла вовремя промолчать, создать уют, быть более терпеливой [...] также от нее ожидают сохранения семьи «ради ребенка», культивируется в обществе стереотип «кому ты нужна», «какой-нибудь лишь бы был – лишь бы хлеба раздобыл» (Выртосу 2017).¹³ Поэтому у женщин складывается мнение, что они на самом деле не смогли бы выжить без «защитника дома», так как издавна было принято считать, что мужчина глава семьи и «вожак стаи».

4. Спорт – является одним из самых популярных и очевидных направлений, где гендерная дискриминация проявляется достаточно ясно. Например, есть достаточное количество людей, которые считают, что существуют «не женские» виды спорта, такие как бокс, тяжелая атлетика,

¹² ДОБРИКОВА Е. *Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов*, [online]. [cit. 15.03.2020]. Dostupné z <http://www.garant.ru/article/1127456/>

¹³ ВЬРТОСУ И. *Гендерная дискриминация: Как не наступить на грабли старыми мозолями?* [online]. [cit. 19.03.2020]. Dostupné z https://zmina.info/ru/articles-ru/gendernajia_diskriminacija_kak_ne_nastupit_na_grabli_starymi_mozoljiami/

хоккей, дзюдо и другие виды спорта в их числе. «Несмотря на широкое представительство в современном спорте тех, кого нередко все еще называют «слабым полом», его особо активные представительницы стремятся, вроде бы, доказать, что для них посильны любые из освоенных мужчинами видов спорта» (Гасанова 1997).¹⁴

На сегодняшний день можно смело говорить, что женский пол может наравне с мужским полом соревноваться в различных видах спорта. Стоит отметить, что «[е]сть, конечно, множество видов спорта, пригодных в качестве предмета спортивного совершенствования как для мужчин, так и для женщин, однако и здесь уровень спортивных достижений и регламентация спортивной деятельности закономерно дифференцируются в зависимости от пола» (Гасанова 1997). Поэтому не стоит активно призывать женщин догонять, а то и быть лучше мужчин в том или ином виде спорта, так как «[и]з всех этих фактов не следует, что женский организм менее совершенен, чем мужской [...] просто он иной по ряду количественных параметров своего строения и функционирования» (Гасанова 1997).

5. В мире существует мнение, что девушки больше направлены на гуманитарные направления, а мужчины на естественные науки. Однако, можно опровергнуть данный факт тем, что женский пол скорее просто усваивает данный стереотип, нежели по-настоящему оказывается не готов к данной сфере.

Женщины намного реже публикуют свои статьи в научные журналы, такие как «Социальные явления», «Механика и математические методы», «Academy Journal»¹⁵ чем мужчины. Как утверждает Селина

¹⁴ ГАСАНОВА З. А. *Женщины в изначально мужских видах спорта* [online]. [cit. 14.03.2020]. Dostupné z <http://sportfiction.ru/articles/zhenshchiny-v-iznachalno-muzhskikh-vidakh-sporta/>

¹⁵ . *Каталог научных журналов* [online]. [cit. 29.04.2020]. Dostupné z <http://vsenauki.ru/journals/> *Когда борьба за гендерное равенство в Казахстане станет бессмысленной* [online]. [cit. 4.04.2020]. Dostupné z https://forbes.kz/process/expertise/kogda_borba_za_gendernoe_ravenstvo_v_kazahstane_stanet_besmyislennoy/

(2018) ¹⁶ «[э]то показали результаты совместной работы исследователей из России, США и Канады, проведенного в 2015 году». В данном исследовании «[б]ыли проанализированы более миллиона статей, авторами которых выступили советские и российские ученые. (Селина 2018)». По данным данного исследования «[в]ыяснилось, что женского авторства меньше практически во всех областях (Селина 2018)». Особенно это коснулось таких сфер как математика, физика и технические науки, «[з]десь женщин менее 20%» (Селина 2018). Единственная область, которая демонстрирует гендерный баланс – психология.

В высших учебных заведениях женщину, которая занимает руководящую должность или же в степени доктора можно встретить гораздо реже, нежели мужчину. «Согласно проведенному анализу, 14% мужчин, работающих в вузах, имеют степень доктора наук и 51% - кандидата наук [...] а женщин со степенями докторов и кандидатов – 6% и 45% [...] соответственно деканов, заместителей деканов и руководителей, заместителей руководителей департаментов среди мужчин тоже больше [...] а женщины же обычно выступают в качестве доцентов, преподавателей или ассистентов преподавателей» (Селина 2018).

¹⁶ СЕЛИНА М. В. *Стеклянный потолок академии. Каковы масштабы гендерной дискриминации в сфере науки и образования в России* [online]. [cit. 1.05.2020]. Dostupné z <https://iq.hse.ru/news/213655862.html>

3. Гендерная дискриминация в Чешской Республике

В Европе не так распространена гендерная дискриминация, если сравнивать ее со странами Азии. Принято считать, что в Европе женщины имеют те же права, что и мужчины, но это не так. «Рейтинг гендерных свобод, составленный Всемирным экономическим форумом, поместил Чехию на 88 место из 144 стран-участниц [...], это объясняется небольшим количеством женщин-руководителей и политиков, а также большой разницей в доходах и условиях на рынке труда». ¹⁷

«Чешская Республика по-прежнему не обеспечивает равных условий для женщин и мужчин [...], потому что женщины слабо представлены в политике, также сохраняется разница почти на 20% в оплате труда, низкая занятость среди матерей с маленькими детьми» (AroundPrague 2018).

Стоит отметить, что женщины в Чешской Республике зарабатывают гораздо меньше нежели мужчины. Это доказывают ответы менеджера по работе с государственным управлением и по совместительству глава исследовательской организации «Gender Studies» Гелены Скаловой в интервью на чешском радио с Катериной Айзпурвит.¹⁸ В интервью Г. Скалова привела пример Норвегии, которую отнесла «к наиболее благополучным государствам с точки зрения равенства зарплат [...] и показатель составляет около 15%, даже после введения специальных мер, призванных уравнивать гендерное неравенство [...] однако, следует обращать внимание, что это зависит от возрастной категории, образования и профессии» (2017). Хотя и равноправие полов закреплено в конституциях во всех европейских странах, мужчины по-прежнему идут на голову выше, «[в] Чехии сильный пол получает в среднем на 22%

¹⁷ Социологи: в Чехии сохраняется дискриминация по гендерному типу [online]. [cit. 21.04.2020]. Dostupné z <https://aroundprague.cz/news/obshhestvennost/socziologi-v-chexii-soxranyaetsya-diskriminacziya-po-gendernomu-tipu?page=116DD>

¹⁸ АЙЗПУРВИТ К. Цена гендерного неравенства-почти четверть зарплат [online]. [cit. 28.03.2020]. Dostupné z <https://www.radio.cz/ru/rubrika/radiogazeta/cena-gendernogo-neravenstva-pochti-chetvert-zarplaty>

больше, чем представительницы прекрасной половины сограждан [...] это ставит Чешскую Республику на одно из первых мест в Евросоюзе в рейтинге гендерного неравенства» (Айзпурвит 2017). Данная цифра выходит из различных факторов, ведь «свою роль здесь играет возраст, образование, сектор экономики» (Скалова 2017). Из этого выходит, что представительницам женского пола урезают заработную плату, то есть данный факт указывает на гендерное различие в размере заработной платы. Зачастую женщины работают в сферах труда, нежели мужчины. «Свою роль здесь играет и карьерный путь женщины, который нередко прерывается». Факторы, влияющие на карьерный путь, достаточно разные, но самыми основными являются «забота о маленьких детях, стариках или других недееспособных членах семьи [...] и это имеет огромное значение, ведь карьера мужчины идет линейно, без перерывов» (Скалова 2017).

На сегодняшний день имеется разница в заработной плате в зависимости от пола кандидатов. Разницу в заработной плате на одной и той же должности мы можем обнаруживать достаточно часто. «Однако проблемы появляются при рассмотрении так называемой «равноценной работы», когда люди работают не на той же самой должности, с одним и тем же названием, а выполняют работу, схожую по степени тяжести, условиям труда, ответственность и другим факторам» (Скалова 2017)¹⁹. Гендерные стереотипы оказывают большое влияние на то, с какой точки зрения мы смотрим на той или иной труд и как мы его оцениваем. Например, когда мы видим мужчину, который переносит на себе два мешка песка, вес каждого который составляет по 15 килограмм, то наш мозг думает стереотипами, что данный человек выполняет очень тяжелую физическую работу. Но если взять в пример сиделку, которая перестилает

¹⁹ АЙЗПУРВИТ К. *Цена гендерного неравенства-почти четверть зарплаты* [online]. [cit. 28.03.2020]. Dostupné z <https://www.radio.cz/ru/rubrika/radiogazeta/cena-gendernogo-neravenstva-pochti-chetvert-zarplaty>

постель лежащему пенсионеру, который очевидно весит больше 30 килограмм, то в этом случае, мы не будем воспринимать это как тяжелый физический труд, ведь это забота о других людях, свойство, которое автоматически приписывается женскому полу.

Что касается труда «[п]ока вы молоды и у вас нет детей, работодатель беспокоится, что однажды они у вас появятся [...] и в списке кандидатов вы стоите на последнем месте [...], но, если дети у вас уже есть, работодатель, размышляя стереотипно, приходит к выводу, что вам из-за семейных обстоятельств некогда будет работать [...], а когда дети уже подросли, на сцену выходит проблема трудоустройства людей среднего и пожилого возраста» (Л. Симерска 2004 без страницы).²⁰ Получается, что женщина от школы или университета, до самой пенсии ходит по непорочному кругу и встречается с рядом неравноправного отношения к ней.

В Западной Европе женщины вынуждены были бороться за свои права, но в Чехии все сложилось немного иначе. Как утверждает Л. Симерска²¹ «равноправие чешкам принес или, можно сказать, навязал коммунистический режим». Но наравне с равноправием в Чехии до сих пор не решена одна из самых глобальных проблем, проблема домашнего насилия. По словам Симерской в Чехии «отсутствуют соответствующие законы и существует подход полиции, стремящейся не осудить преступника, а сделать из женщины жертву» (2004). И в этом направлении женщина остается «жертвой».

^{20, 21} ЧЕКАНОВА А. *Чешский феминизм как феномен* [online]. [cit. 11.04.2020]. Dostupné z <https://www.radio.cz/ru/rubrika/tema/cheshskij-feminizm-kak-fenomen>

4. Гендерная дискриминация в Казахстане

Гендерная ситуация в Казахстане складывается не в пользу представительниц женского населения. «Об этом свидетельствуют данные глобального рейтинга гендерного равенства ВЭФ [...], так как в Казахстане равенство в доходах мужчин и женщин отстает от развитых экономик, как минимум на 10-12 лет [...], от таких стран, как Норвегия, Швеция, Исландия и Финляндия [...], в этих странах, выполняющие одну и ту же работу женщины и мужчины, получают одинаковую зарплату» (Киреева 2019: 19). Женщины в Казахстане получили право голоса в 1917 году, а время работы и отдыха работников регулируются законодательством.

«Распределение заработной платы в Казахстане обуславливается этнокультурной спецификой и активной занятостью женщины домашним трудом, который зачастую не рассматривается ни как профессия, ни как вид деятельности, который должен быть оплачиваем» (Киреева 2019: 12). Мышление многих казахстанских жителей основывается на том, что «роль «кормильца» является нормативной мужской моделью и не предполагает равного участия мужчин в выполнении домашней работы, осуществления ухода за детьми и их воспитание» (Киреева 2019: 12).

Предприятия малого и среднего бизнеса вносят свой вклад в развитие экономики Казахстана, в том числе в виде рабочих мест для одной трети всей рабочей силы. И правительство, и его партнеры признают потенциал малого и среднего бизнеса с точки зрения ускорения экономического роста, решения социальных проблем и создания рабочих мест.

По данным Азиатского Банка Развития «[ж]енщины чаще мужчин создают свой бизнес из необходимости, в то время как мужчины могут хотеть извлечь выгоду из имеющихся возможностей» (2013 :13). Женщины в Казахстане работают в формате малого бизнеса. Чаще всего их можно встретить в предпринимательской деятельности, ведь зачастую

«[ж]енщины обладают ограниченными знаниями деловой среды и сталкиваются с препятствиями, связанными с доступом и контролем за земельными участками и другими экономическими активами» (Азиатский Банк Развития 2013 :13)

Важно отметить, что женщины зачастую совсем не имеют, либо имеют лишь ограниченный доступ к финансовым ресурсам. Рядовая женщина, пользующаяся финансовыми сервисами, чаще всего получает их в виде микрокредитов или же через специальные программы, предназначенные для заемщиков-женщин. Такие препятствия ограничивают возможности для создания прибыльного бизнеса и рабочих мест для других женщин.

Немаловажно и то, что проблема домашнего насилия в Казахстане так и осталась до сих пор не решенной. В отношении женщин все еще допускается факт насилия, но процедуры, как, например, снятие побоев, изоляция насильника от жертвы, домогательство, возмещение морального и финансового ущерба проходят достаточно сложным образом. «В целом существует проблема слабой разработанности антидискриминационных механизмов защиты прав и антидискриминационного законодательства [...], таким образом в Казахстане существует значительный разрыв между провозглашением в Конституции Республики Казахстан и принципом равноправия мужчин и женщин на практике» (Киреева 2019 :13). Опираясь на данные факты, можно утверждать, что возможность трудоустройства женщины вытесняется в сферу менее квалифицированную и, тем самым в менее оплачиваемую. К сожалению, такая ситуация вынуждает женский пол рассчитывать на трудоустройство на неполный рабочий день, или же на случайный заработок, где степень социальной и правовой защищенности гораздо ниже.

В некоторых регионах Казахстана женщинам платят практически наравне с мужчинами, «[в] региональном разрезе наименьший разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами был отмечен в двух регионах – Северо-Казахстанская и Алматинская областях [...], тем не

менее наибольший разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами был зафиксирован в западных регионах Казахстана – Атырауская и Мангистауская областях» (Киреева 2019: 14). По проведенным опросам Киреевой, «самые маленькие зарплаты за 2017 год у женщин, живущих в Жамбылской области, которые составляют 88 400 тенге, что по данным нынешнего курса составляет 194 евро и Южно-Казахстанской областях, где заработная плата составляет 90 000 тенге, что в свою очередь является 198 евро» (2019: 14). В крупных городах, таких как Нур-Султан и Алматы, заработная плата у женщин выше среднего уровня, где и прожиточный минимум гораздо выше. Традиционно «мужскими профессиями» принято считать специальности, относящиеся к физически сложным профессиям. Например, фрезеровщики, инженеры-механики, химики-технологи, которые также характеризуются как профессии с тяжелыми и вредными для здоровья условиями труда. Также работодатели придерживаются мнения, что у женщин рабочая производительность намного меньше, нежели у мужчин. Данные факторы приводят к гендерной дискриминации при приеме на работу и к снижению заработной платы. Еще интереснее обстоит ситуация, если женщина занимает руководящую должность в крупной организации, в таком случае она получает в два раза меньше, чем мужчина на такой же должности, «[з]а работу в финансовой и страховой деятельности мужчина получает в три с половиной раза больше по сравнению со сферой образования» (Киреева 2019: 15). Поэтому, в основном, финансовую деятельность ведет мужской пол, что приводит к высокому проценту женской безработицы.

В сфере образования можно наблюдать точно такие же гендерные тенденции, «[м]олодые мужчины чаще идут учиться по техническим специальностям в таких областях, как энергетика, транспорт и строительство [...], а молодые женщины преимущественно идут обучаться по традиционно «женским» специальностям, таким как гуманитарные науки, здравоохранение и педагогика» (Азиатский Банк Развития 2013 :12). На их выбор очевидно влияет гендерный стереотип, на котором основана

вышеописанная тенденция на рынке труда, «[т]ехнические направления обучения связаны с высокооплачиваемыми рабочими местами в промышленности, в то время как гуманитарные науки ведут на рабочие места с низкой оплатой, часто в государственном секторе» (Азиатский Банк Развития 2013 :12). Такое образовательное и профессиональное распределение ставит под вопрос возможность женщин воспользоваться возникающими выгодными возможностями для трудоустройства.

«В период с 2013 по 2018 женщины в Казахстане достигли гендерного приоритета в отношении уровня образования [...] и, по показателю уровню доступа к медицине женский пол в Казахстане находится на одном уровне с мужчинами»²²

²² *Когда борьба за гендерное равенство в Казахстане станет бессмысленной* [online]. [cit. 4.04.2020]. Dostupné z https://forbes.kz/process/expertise/kogda_borba_za_gendernoe_ravenstvo_v_kazahstane_stanet_besmyislennoy/

5. Предложения по снижению гендерного неравенства на рынке труда

Если говорить о ликвидации гендерной дискриминации в сфере труда, очень важным элементом является борьба с ней и в остальных сферах. Дискриминацию надо устранить, объединив разных людей и обеспечив к ним равное обращение, мир труда поможет избавиться от предрассудков и стереотипов.

Если говорить о том, в каких странах гендерная дискриминация считается нормальной, то можно привести в пример Германию, в которой «треть (32%) мужчин считают оправданным, если мужчина избивал свою жену или подругу в определённых обстоятельствах [...], даже женщины верят в это: 16% женщин в Швейцарии и 13% женщин в США» (Euronews 2018). Поэтому вопрос гендерной дискриминации стоит поднять на уровень определенных стран, в которых женские права не являются приоритетом. На мировом уровне данной проблемой занимаются такие организации, как, например, «ООН-женщины», которая «посвящена борьбе за гендерное равенство и расширение прав и экономических возможностей женщин» (UN Women без даты).²³ Какие меры тогда нужно будет предпринять, чтобы вовсе убрать, или хотя бы снизить процент гендерной дискриминации? Конкретного ответа на данный вопрос не существует, потому что невозможно сделать что-то одно для решения этой проблемы. Нужен комплекс определенных правил или установок для людей, ведь задача перевоспитания населения не очень легка. Каждый человек должен начать с себя и задать самому себе вопрос о его поведении и мыслях, так как многие люди, борясь за гендерное равенство,

²³ О структуре «ООН – женщины» [online]. [cit. 23.04.2020]. Dostupné z <https://www.unwomen.org/ru/about-us/about-un-women>

иногда даже не подозревают, что они сами в каких-то своих деяниях ущемляют слабый пол.

Главный вопрос «С чего начать?» и ответ скрывается в том, чтобы «[з]анять непримиримую позицию в отношении домогательств и насилия по отношению к женщинам, способствовать созданию атмосферы на работе, позволяющей женщинам не соблюдать вредные гендерные нормы без страха перед последствиями» (Euronews 2018). Внедрять различные программы для женщин, где они смогут заниматься своей интересующей их деятельностью в большей мере или более открыто. Например, таких как техника, точные науки и цифровые технологии. Что не мало важно, стоит «[о]тказаться от маркетинга и рекламы, в которых используются вредные гендерные стереотипы, и проводить кампании, которые меняют отношение к роли девочек и женщин в обществе» (Euronews 2018).

Для достижения равноправия между мужчинами и женщинами в трудовой сфере, работодатель должен обеспечить:

- Равные возможности для женщин и мужчин при трудоустройстве на работу;
- Равный доступ к вакансиям для всех;
- Одинаковые возможности для повышения квалификации;
- Благоприятные условия труда для семейных или беременных женщин;
- Безопасность, сохранность жизни как женщин, так и мужчин.

Из выше перечисленных обязательств следует, что перед государством и перед работодателем стоит тяжелая задача, с помощью которой государство могло бы успешно разрешать глобальную гендерную дискриминацию и бороться с ней, предотвращая новые ее проявления.

Кроме того, правительство должно гарантировать право на свободу от дискриминации, что означает, что законы и порядки не должны носить дискриминационный характер. Если государство поставит себе такую цель, то оно будет обязано защищать своих граждан от дискриминации. Это значит, что оно должно воплотить в жизнь действующую регулировку и контроль за соблюдением законов, что бы люди имели гарантии по защите от дискриминации со стороны третьих лиц.

Не мало важен вопрос «что же нам даст гендерный баланс?», ответ очень прост. Это даст нам возможность заполнить миллионы различных рабочих мест, которые могут быть созданы для удовлетворения потребностей и достижения всеобщего охвата услуг здравоохранения, педагогики, финансов, механики и других различных сфер услуг, которые должны положительным образом отразиться на населении. Это внесет огромный плюс экономическому развитию стран. Поскольку создание новых рабочих мест будет способствовать росту, не только экономическому, но и всеобщему, что так важно для каждой из стран.

А что возможно предпринять на государственном уровне? Для начала необходимо:

- Постепенно внедрить «отцовский отпуск»
- Устранить гендерную дискриминацию женщин в сфере труда
- Внедрить меры по пресечению увольнений или понижений в должности как следствие беременности или декретного отпуска
- Открыть образовательные и научные учреждения, развивающие, гендерное равноправие

6. Выявление гендерного неравенства среди жителей Чешской Республики и Казахстана с помощью специально подготовленной анкеты

6.1. Описание анкеты и определение ее надобности

С целью выявления проблематики гендерного неравенства нами было проведено независимое исследование – анкетирование среди жителей Чехии и Казахстана, так как целью настоящей работы является сравнение наличия гендерной дискриминации именно в этих странах.

Для проведения исследования были составлены две анкеты – одна на русском языке, которая была представлена русскоговорящему населению Казахстана, вторая на чешском языке, представленная специально для чешского населения.

Большинство вопросов в анкете представляло собой закрытые вопросы, то есть респонденты выбирали из предлагаемых нами ответов, которые так или иначе отвечали на тему гендерной дискриминации и феминизма в целом, который так же затрагивает ущемление прав женщин. Кроме закрытых вопросов в анкету входили и открытые вопросы, которые требовали развернутого ответа. В данном опросе поучаствовало 34 респондента, ответы которых помогли нам представить гендерную ситуацию в обеих странах. В опросе был задействован только женский пол, чтобы можно было представить процент гендерной дискриминации.

Анкета была создана при поддержке онлайн сайта под названием «Survio», на платформе которого и была создана. На сайте можно создать неисчислимое количество анкет, в которых число вопросов может варьироваться. Анкета была распространена при помощи различных социальных сетей, как, например, «Facebook», «Вконтакте», также при помощи популярного мессенджера «What's app». Если взять в пример

«Facebook», то ссылка на анкету была размещена на личной странице автора бакалаврской работы. Одним кликом на ссылку желающий автоматически попадал на сайт опроса. Любой заинтересованный мог проявить желание его пройти. В мессенджере все обстояло иначе. Нами была отправлена ссылка на анкету знакомым, и они уже распространили ее среди людей самостоятельно. Так как не вся русскоговорящая аудитория является уроженцами Казахстана, была обнаружена проблема распространения опросника среди граждан Казахстана.

В Чехии все обстояло гораздо проще. Анкета на чешском языке также была размещена на личном профиле автора бакалаврской работы и человек, знающий чешский язык, мог ее пройти. Ответы каждого респондента приходили нам на электронную почту. Таким образом, мы получали информацию о каждом полученном ответе. Это очень удобная функция, так как мы могли ознакомиться с результатами в любое удобное для нас время и в любом удобном для нас месте, что очень упрощало нашу работу в этом плане. Таким образом, можно было составить статистику по каждому человеку.

Анкета была создана в течение двух месяцев и прорабатывалась достаточно долгое время, так как включала в себя только кропотливо продуманные вопросы, касающиеся исследуемой нами темы. Анкета была реализована 17 марта 2020 года. Опрос проводился на протяжении нескольких месяцев и продолжался до начала написания бакалаврской работы. В ее процессе нам была предоставлена возможность оценки и анализа новых ответов и сравнения их с более старыми. Данный факт очень помог нам при нашей работе, так как новые ответы всегда отличались от старых, что поспособствовало давать более трезвую оценку каждому ответу.

6.2. Анализ ответов анкеты для аудитории Казахстана и статистика ее участниц

Нами было написано 15 вопросов, которые были направлены непосредственно на самих опрашиваемых. Так как анкета была создана анонимно, в ней представлены точные данные, исходя из опыта каждого участника, без указания его настоящего имени.

По статистике, русскоязычную анкету заполнили 23 женщины. Их ответы дали нам понять, существует ли в Казахстане гендерная дискриминация, в каком проценте она присутствует и в каких отраслях она чаще всего встречается и, встречались ли они сами с ней.

В первом вопросе респонденты должны были заполнить строку именем, которое могло соответствовать их реальному, или же могло быть выдумано, для сохранения своей анонимности. На этом вопросе уже четко было заявлено, что данная анкета будет анонимной и ни чье имя не будет раскрыто.

Во втором вопросе, который отвечал за возраст, хоть и было четыре варианта ответа от 15 до 18 лет, от 19 до 23 лет, от 24 до 28 лет и от 29 до 34 лет, в возрастной категории ответы респондентов разошлись на две колонки. Первая – это возрастная категория от 19 до 23 лет, что составляет большую часть ответов. В данной категории состоит 14 респондентов, то есть, 63,6%. Вторая категория (от 24 до 28 лет), что составляет меньшую часть ответов. В данной категории состоит 8 респондентов, то есть 36,4%. Это означает, что женщины из данной возрастной категории с гендерной дискриминацией встречаются реже всего.

В третьем вопросе о **«гражданстве»** дело обстояло немного иначе. Из 22 респондентов, ответивших на данный вопрос, только 3 женщины имели казахстанское гражданство. На той же позиции было белорусское гражданство. Российское и украинское гражданство выигрывало в количестве ответов. Двое опрошенных были из Узбекистана и по одному

человеку из Молдовы и из Азербайджана. На основании полученных нами ответов можно утверждать, что Казахстан является многонациональной Республикой. «Общая численность населения Казахстана выросла в январе-феврале текущего года на 39 724 человек, или 0,21%, составив 18 671 893 человека на 1 марта 2020 года» (Масмышев 2020). По подсчетам онлайн сайта «Власть» (Таблица №1), «[д]оля казахов продолжает расти быстрыми темпами, растут также доли узбеков и уйгуров» (2019).²⁴ По их мнению, «[у]збеки занимают второе место после казахов, а населении» (Власть 2019). «Помимо узбеков и уйгуров на территории Казахстана проживает большое количество русских, что составляет 19,96% всего населения».

В разделе четвертого вопроса **«рода деятельности»** вариантов ответа было достаточно больше количество, так как мы старались охватить женщин и девушек различных направлений. Участницами было выбрано три основных ответа. Это были «студент», «работаю» и «учусь и работаю», таким образом, можно с уверенностью сказать, что участницы анкеты ведут достаточно социально активный образ жизни. Студентами было 8 человек, то есть 36,4% респондентов. Работающих женщин было вдвое меньше, их число исчислялось в количестве 3 человек, что составило 13,6%. Самую большую нишу из ответов заняло «учусь и работаю». Этот ответ выбрало 16 человек, что составило 72,7% ответивших, тем самым подтвердив, что ответившие девушки являются сверстницами автора бакалаврской работы.

Пятом вопрос касался понятия **«гендерного неравенства в бизнесе»** была знакома большая часть ответивших, что также подтверждает гипотезу о том, что практически каждая особа женского пола так или иначе встречалась в жизни с данным понятием. Меньшее количество респондентов с данным термином не было знакомо. Равное

²⁴ <https://vlast.kz/obsshestvo/32977-etniceskaa-karta-kazahstana-kazahov-bolse-evropejcev-mense-tretij-mononacionalnyj-region.html>

количество девушек не могло ответить на данный вопрос. Это может значить одно, что они не могли представить, что данный термин мог означать, либо имели лишь образное понятие данного выражения. Исходя из ответов на эти вопросы, можно утверждать, что так или иначе женский пол на протяжении жизни встречается с гендерной дискриминацией.

На шестой вопрос **«Встречались ли Вы или ваши знакомые с гендерным неравенством в бизнесе или в приеме на работу?»** большая часть девушек (12 респондентов), ответила, что с данной дискриминацией никогда не встречалась. Удивительно, что меньшая часть была знакома с данным явлением не по наслышке. Такое же количество респондентов затруднялись ответить.

Достаточно интересным было описание ситуаций девушек в седьмом вопросе, которые сталкивались с неравенством при трудоустройстве. Первая девушка ответила, что ее подругу не взяли на работу по специальности киберинженерия, ссылаясь на то, что она является представительницей слабого пола. А в другой сфере ее спрашивали, когда она собирается выйти замуж и родить детей. Второй ответивший респондент утверждал, что на время карантина в Украине не выдают больничные по уходу за ребенком папам, а мамам предлагают самим себе оплачивать отпуск. У третьей ответившей девушки сестру не хотели брать на работу, так как у нее был маленький ребенок. Возможно боялись, что может снова уйти в декрет. У четвертой ответившей была ситуация, что ее маме отказали в повышении квалификации, несмотря на ее опыт, исходя только из ее пола. А ответ пятой девушки подверг всех в шок. Она писала, что в ее университете, на некоторых факультетах преподаватели напрямую говорят студентам, какие специальности «женские», а какие «мужские». И куда женщину точно не возьмут. В пример она приводила хирургию, утверждая, что преподаватели в лицо смеются женщинам, которые хотят посвятить себя хирургии. Данный ответ был прочтен несколько раз и все равно нам не удавалось поверить написанному,

потому что тут имеет место быть, очень явная гендерная дискриминация. Такой подход людей к своей работе и к отношению к людям говорит только об одном, что в стране процент гендерного неравенства стоит достаточно высоко и многие люди, зная это, продолжают его использовать в своей повседневной жизни, что категорически неправильно и является нарушением гендерных прав человека.

В восьмом вопросе **«По вашему мнению, в каком роде деятельности чаще всего встречается гендерное неравенство?»** было много комментариев. Несколько девушек предполагали, что неравенство чаще всего встречается в отраслях инженерии, политики и в автомобильной продукции. Две девушки утверждали, что в медицине, в частности была задета отрасль хирургии. Один из респондентов ответил, что в шоу-бизнесе. Также был интересный ответ от одного респондента, что у женщин есть список запрещенных профессий, как, например, дальнотойщик, водитель междугородних автобусов. Двое респондентов были уверены, что зачастую гендерная дискриминация встречается на позиции директора, потому что, по стереотипу, женщина не может руководить людьми или же быть так называемым «вожаком стаи».

Ответы на девятый вопрос **«Как вы думаете, распространено ли в Чешской Республике гендерное неравенство?»**, были достаточно интересными, так как большое количество респондентов (45,5%) затруднялись ответить. Из данных фактов можно предположить, что женщины не особо интересуются данной проблематикой в их стране. 27,3% ответивших утверждали, что неравенство все же распространено, а 22,7% респондентов ответили, что не распространено. Лишь одна девушка написала свой вариант, ответив «не знаю».

В десятом вопросе респондентам было представлено три картинки (рисунок №1, рисунок №2, рисунок №3), которые в какой-то степени описывали гендерную дискриминацию. Девушки должны были выбрать самую подходящую на их взгляд картинку. 50% респондентов выбрало

картинку № 2, 27,3% респондентов выбрало картинку №1, а 22,7% ответивших выбрало картинку № 3.

Одиннадцатый вопрос **«Знаете ли Вы успешных бизнесвумен своего города или страны?»** пришелся всем достаточно простым. 77,3% респондентов ответили, что знают, что является достаточно большим процентом. Значит они интересуются женщинами, которые открыто ведут свою деятельность. 22,7% ответивших не знали никого, кто бы подходил на эту роль.

В двенадцатом вопросе **«Знаете ли Вы, что представляет собой феминизм?»**, девушки ответили единогласно «да», что составило 100% результат.

На тринадцатый вопрос **«Что представляет собой феминизм?»** практически все знали ответ. 81,8% респондентов ответили на предоставленный нами ответ «Равенство прав женщин», что составило 18 человек. Четверо ответивших (18,2%) выбрали свой вариант ответа. Каждая из четырех ответивших была достаточно близка к точному ответу, но ответила немного иначе. Например, один из ответов звучал так: «Борьба за равенство для женщин и преодоление сексизма».

В четырнадцатом вопросе **«Относите ли Вы себя к рядам феминисток?»** ответы респондентов разошлись. Большая часть ответивших (54,5%) относили себя в их ряды. Шесть ответивших девушек (27,3%) не относили себя в ряды феминисток, 4 ответившие (18,2%) девушки затруднялись ответить.

Завершалась наша анкета вопросом **«Был ли опрос интересен Вам?»**. Покажется, что данный вопрос является лишним и не относится к теме анкеты. Но этим вопросом мы хотели узнать, были ли отвечавшие девушки вообще заинтересованы в данной теме и в решении проблем в этом направлении. На всеобщее удивление, большая часть (81,8%) девушек была заинтересована в данной проблеме. Три ответившие

(13,6%) девушки не были заинтересованы, а одна ответившая (4,5%) и вовсе затруднялась ответить. Исходя из этих данных, можно утверждать, что нынешнее поколение женского пола интересуется проблемами, связанными с ущемлениями их прав по признаку их пола.

6.3 Анализ ответов анкеты для аудитории Чешской Республики и статистика ее участниц

Анкета, написанная на чешском языке, была абсолютно идентична анкете, написанной на русском языке. Анкета также проводилась анонимно, чтобы девушки чувствовали себя в комфортной среде.

Анкету прошло 11 человек, ответы которых помогли нам в прояснении ситуации гендерной дискриминации в Чешской Республике.

В первом вопросе девушки должны были написать свои имена, которые могли быть их собственными, или же выдуманными. На этом вопросе уже четко было заявлено, что данная анкета будет анонимной.

Второй вопрос о возрасте девушек дал ясно понять, что большая часть (90,9%) отвечавших респондентов являлись сверстниками автора бакалаврской работы, выбрав ответ от 19 до 23 лет. Лишь одна девушка являлась немного старше, выбрав ответ от 24 до 28 лет.

В третьем вопросе касаясь гражданства все респонденты (100%) единогласно ответили, что у них чешское гражданство.

В четвертом вопросе о роде деятельности, ответы респондентов разделились на три колонки. Первая колонка была «студент университета», вторая колонка была «работаю», а третья «учусь и

работаю». Студентами университета было 4 респондента из 11 ответивших, то есть 36,4% респондентов. Работающих женщин было гораздо меньше, всего 1 респондент, что составило 9,1%. Самую большую нишу из ответов заняло «учусь и работаю». Этот ответ выбрало 6 респондентов, что составило 54,5% ответивших.

В пятом вопросе, с понятием **«гендерного неравенства в бизнесе»** была знакома большая часть ответивших, что составило в общей сложности 90,3% респондентов. Один респондент (9,1%) затруднялся ответить.

В шестом вопросе **«Встречались ли Вы или Ваши знакомые с гендерным неравенством в бизнесе или при приеме на работу?»** большая часть девушек (63,6%) ответила, что встречалась. 27,3% респондентов не встречались с гендерным неравенством и не слышали от своих знакомых о таких ситуациях. Один человек (9,1%) затруднялся ответить.

Седьмой вопрос был для нас одним из самых интересных, ведь в нем девушки могли написать о своем опыте или же об опыте своих знакомых. Одна девушка писала мнение о том, что мужчины в основном думают, что они лучше женщин и что они имеют преимущество над женским полом лишь только потому, что они мужчины. Вторая ответившая говорила о том, что женщина не может быть управляющей, так как она бы не справилась с поставленной ей задачей и была бы слишком мягка по отношению к остальным работникам.

В восьмом вопросе **«По Вашему мнению, в каком роде деятельности чаще всего встречается гендерное неравенство?»** было достаточно много ответов. Одна девушка утверждала, что с гендерным неравенством можно встретиться в армии. Это был очень интересный и в своем роде индивидуальный ответ. И действительно, в армии особу женского пола можно и не встретить вообще, когда в остальных отраслях,

хоть и маленький, но какой-то процент присутствует. Также одна девушка написала, что в полиции или же в отрасли пожаротушения женщин тоже практически нет. Остальные респонденты писали, что в таких сферах, как политика, туризм, водитель грузовика и менеджмент, гендерная дискриминация встречается тоже.

В девятом вопросе **«Как Вы думаете, распространено ли в Чешской Республике гендерное неравенство?»** ответы респондентов разделились на две колонки. Чего мы не ожидали, девушки не могли с точностью сказать, если в Чехии распространена гендерная дискриминация. 8 ответивших девушек выбрали вариант «затрудняюсь ответить», что составило в общей сложности 72,7%. Лишь 27,3% девушек были уверены, что в Чешской Республике данный вид дискриминации распространён.

В десятом вопросе респондентам были представлены те же картинки (рисунок №1, рисунок №2, рисунок №3), что и в русскоязычном опросе, которые в какой-то степени описывали гендерную дискриминацию. Девушки так же должны были выбрать самую подходящую, по их мнению, картинку. 45,5% респондентов выбрало картинку № 2, 27,3% респондентов выбрало картинку №3, а 27,3% ответивших выбрало картинку № 2.

В одиннадцатом вопросе **«Знаете ли Вы успешных бизнесвумен своего города или страны?»** ответы разошлись на три колонки. Большая часть ответивших девушек (54,5%) знала успешных бизнесвумен своего города. Три девушки (27,3%) выбрали вариант «нет», а остальные две девушки (18,2%) и вовсе затруднялись ответить. Исходя из их ответов, нами было предположено, что девушки не сильно интересовались саморазвитием в предпринимательской отрасли.

В двенадцатом вопросе **«Знаете ли Вы, что представляет собой феминизм?»** девушки со 100% результатом ответили «да». Это наталкивает на мысль, что кругозор у девушек достаточно широкий.

На тринадцатый вопрос **«Что представляет собой феминизм?»** 7 респондентов (70%) ответило, что это представляет собой равные права женщин, а вторая половина (30%) ответивших выбрала вариант «гендерная дискриминация». Из данных ответов мы предположили, что некоторая часть женщин не совсем понимает, что значит термин «феминизм».

В четырнадцатым вопросе, исходя из ответов в тринадцатом вопросе, можно четко увидеть, что практически половина (45,5%) ответивших девушек не относят себя к рядам феминисток. Две ответившие девушки (18,2%) затруднялись ответить, а 4 ответивших респондента (36,4%) и вовсе не входили в эти ряды.

Как ни странно, в последнем вопросе **«Был ли опрос интересен Вам?»**, большинство девушек (81,8%) ответило положительно. Одна девушка (9,1%) не находила интересным данное анкетирование. Еще одна девушка (9,1%) затруднялась ответить.

7. Заключение

В ходе написания данной бакалаврской работы, мы ставили себе цель определить гендерную дискриминацию, выявить ее соотношение в бизнесе и в целом в сфере труда в Казахстане и в Чешской Республике. На основании теоретических заключений был составлен и проведен социологический опрос среди жителей данных стран. Вышеперечисленные данные позволяют нам сделать вывод о том, что хоть гендерная дискриминация и является темой мирового уровня, не так много представительниц женского пола интересуются данным вопросом и дискриминация является для многих непонятной темой. Также по процентным данным можно подтвердить тезис о том, что в Казахстане гендерная дискриминация встречается чаще, чем в Чешской Республике

На основании проведенного нами опроса были сделаны следующие выводы:

- Женщины подвергаются гендерной дискриминации чаще, чем мужчины в трудовой сфере;
- В Казахстане количество женщин, которые подвергались гендерной дискриминации в бизнесе и в трудовой сфере было больше, чем в Чешской Республике;
- В Чешской Республике женщин, которые подвергались гендерной дискриминации в бизнес и в трудовой сфере, было значительно меньше, чем в Казахстане;
- В целом женщины не интересуются данной проблемой, хоть и знают о ее наличии.

Данное исследование рассматривает лишь одно направление из ряда проблем. Исследования в данном направлении могут быть продолжены, но для достижения определенного результата этим

вопросом должны заниматься соответствующие органы. Это могло бы быть изучение не только гендерной дискриминации в сфере труда, но и в других ее направлениях или же дискриминацией в целом. Полученные в данной работе результаты могут быть полезны не только для рассматриваемого исследования, но и в других его отраслях. Перспективы дальнейшего исследования проблемы автор данной бакалаврской работы видит в более подробном и детальном изучении.

Таким образом, цель нашей работы «Гендерная дискриминация в бизнесе в Чешской Республике и в Казахстане» достигнута и поставленные задачи были выполнены.

8. Резюме на чешском языке

Bakalářská práce se zabývá genderovou diskriminací v podnikání a pracovní oblasti v České republice a Kazachstánu. Hlavním cílem této práce je seznámit čtenáře s problematikou genderové diskriminace, porovnat situaci v České republice a Kazachstánu a najít řešení problému genderové diskriminace v oblasti práce a podnikání. V současné době se nejčastěji setkáváme s genderovou diskriminací v pracovní sféře protože nerovnost v této oblasti negativně ovlivňuje individuální zdroje člověka, vede k závislosti na ostatních členech domácnosti a také výrazně snižuje kvalitu života a omezuje svobodu individuálního rozhodování v jiných oblastech života.

První část práce se zaměřuje na genderovou diskriminaci obecně a představuje základní problémy spojené s genderovou diskriminací v obou zemích. Představeny jsou základní typy diskriminace na základě pohlaví a jsou zmíněny možnosti řešení.

Druhá část práce je věnovaná analýze sociologického dotazníku, ve kterém byly zjišťovány názory a zkušenosti žen s touto problematikou v obou zemích.

9. Резюме на английском языке

The bachelor thesis deals with gender discrimination in business and work in the Czech Republic and Kazakhstan. The main goal of this work is to acquaint the reader with the issue of gender discrimination, to compare the situation in the Czech Republic and Kazakhstan and to find a solution to the problem of gender discrimination in the field of work and business. At present, we most often encounter gender discrimination in the work sphere because inequality in this area negatively affects individual human resources, leads to dependence on other members of the household and also significantly reduces the quality of life and restricts freedom of individual decision-making in other areas of life.

The first part of the thesis focuses on gender discrimination in general and presents the basic problems associated with gender discrimination in both countries. There are presented basic types of discrimination based on gender and are mentioned possible solutions.

The second part of the work is devoted to the analysis of a sociological questionnaire, in which the opinions and experiences of women with this issue in both countries were ascertained.

10. Список источников и литературы

1. АЙЗПУРВИТ К. *Цена гендерного неравенства-почти четверть зарплаты* [online]. [cit. 28.03.2020]. Dostupné z <https://www.radio.cz/ru/rubrika/radiogazeta/cena-gendernogo-neravenstva-pochti-chetvert-zarplaty>
2. БАХАРЧИЕВА А. Р. *Дискриминация в сфере образования* [online]. [cit. 28.04.2020]. Dostupné z <http://journalpro.ru/articles/diskriminatsiya-v-sfere-obrazovaniya/>
3. БАЦУНОВ В. *Дискриминация инвалидов – возможно ли ее преодолеть?* [online]. [cit. 11.01.2020]. Dostupné z <http://khpg.org/index.php?id=1370938674>
4. *Возрастная дискриминация при приеме на работу* [online]. [cit. 7.05.2020]. Dostupné z <https://hr-portal.ru/article/voznrastnaya-diskriminaciya-pri-prieme-na-rabotu>
5. ВИЙК К. *Словарь: дискриминация по половому признаку* [online]. [cit. 17.04.2020]. Dostupné z <https://feministeerium.ee/ru/slovo-mesyatsa-diskriminatsiya/>
6. ВЫРТОСУ И. *Гендерная дискриминация: Как не наступить на грабли старыми мозолями?* [online]. [cit. 19.03.2020]. Dostupné z https://zmina.info/ru/articles-ru/gendernajja_diskriminacijja_kak_ne_nastupit_na_grabli_starymi_mozoljiami/
7. ГАСАНОВА З. А. *Женщины в изначально мужских видах спорта* [online]. [cit. 14.03.2020]. Dostupné z <http://sportfiction.ru/articles/zhenshchiny-v-iznachalno-muzhskikh-vidakh-sporta/>

8. ДОБРИКОВА Е. *Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов*, [online]. [cit. 15.03.2020]. Dostupné z <http://www.garant.ru/article/1127456/>
9. ИВАНОВА Е. Ф. *Словарь гендерных терминов* [online]. [cit. 1.03.2020]. Dostupné z <http://www.owl.ru/gender/041.htm>
10. КИЕНЯ Н. *Большие девочки и их машинки: как возникает гендерная дискриминация в науке?* [online]. [cit. 7.05.2020]. Dostupné z <https://theoryandpractice.ru/posts/10677-gender-discrimination-science>
11. *Каталог научных журналов* [online]. [cit. 29.04.2020]. Dostupné z <http://vsenauki.ru/journals/>
12. *Когда борьба за гендерное равенство в Казахстане станет бессмысленной* [online]. [cit. 4.04.2020]. Dostupné z https://forbes.kz/process/expertise/kogda_borba_za_gendernoe_ravenstvo_v_kazahstane_stanet_bessmyslennoy/
13. *Когда борьба за гендерное равенство в Казахстане станет бессмысленной* [online]. [cit. 4.04.2020]. Dostupné z https://forbes.kz/process/expertise/kogda_borba_za_gendernoe_ravenstvo_v_kazahstane_stanet_bessmyslennoy/
14. *Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования* [online]. [cit. 8.04.2020]. Dostupné z https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/educat.shtml
15. КРАВЧЕНКО С. А. *Социологический энциклопедический русско-английский словарь*. Москва: Астрель: АСТ : Транзиткнига. 2004. 72 с. ISBN 5-17-024321-9
16. МАМЫШЕВ Ж. *Население Казахстана выросло в 2020 году* [online]. [cit. 10.04.2020]. Dostupné z <https://kursiv.kz/news/obschestvo/2020-04/naselenie-kazakhstan-vyroslo-v-2020-godu>

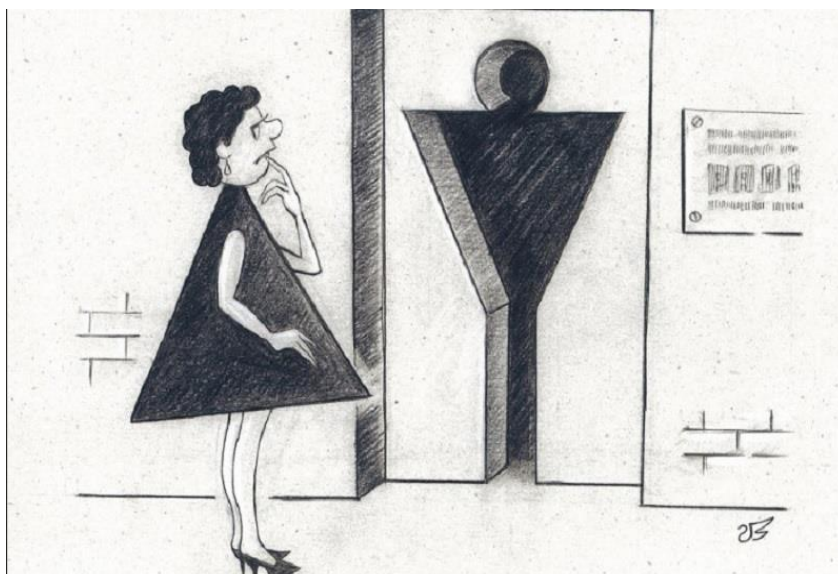
17. НОВИКОВ В.А. *Актуальные проблемы российского права*. Дискриминация: преступление и административное правонарушение. [online]. [cit. 12.03.2020]. 168-174 с. Dostupné z <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2017.76.3.168-174>
18. *О структуре «ООН – женщины»* [online]. [cit. 23.04.2020]. Dostupné z <https://www.unwomen.org/ru/about-us/about-un-women>
19. *Равенство в сфере труда-взвешивание времени*. [online]. 2003 16-21 с. ISBN 92-2-412871-8. Dostupné z http://oit.org/wcm/sp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_099154.pdf
20. РУДАКОВА А. *Найти и обезвредить. Как распознать дискриминацию по половому признаку* [online]. [cit. 23.04.2020]. Dostupné z <https://www.forbes.ru/forbes-woman/362907-nayti-i-obezvredit-kak-raspoznat-diskriminaciyu-po-polovomu-priznaku>
21. *Решение проблемы равенства полов откладывается на неопределенный срок* [online]. [cit. 18.04.2020]. Dostupné z <https://ru.euronews.com/2018/01/22/davos-gender-equality-unreachable>
22. СЕЛИНА М. В. *Стеклянный потолок академии. Каковы масштабы гендерной дискриминации в сфере науки и образования в России* [online]. [cit. 1.05.2020]. Dostupné z <https://iq.hse.ru/news/213655862.html>
23. *Социологи: в Чехии сохраняется дискриминация по гендерному типу* [online]. [cit. 21.04.2020]. Dostupné z <https://aroundprague.cz/news/obshhestvennost/socziologi-v-chexii-soxranyaetsya-diskriminacziya-po-gendernomu-tipu?page=116DD>
24. ЧЕКАНОВА А. *Чешский феминизм как феномен* [online]. [cit. 11.04.2020]. Dostupné z <https://www.radio.cz/ru/rubrika/tema/cheshskij-feminizm-kak-fenomen>
25. *Что такое гендерная дискриминация?* [online]. [cit. 13.04.2020]. Dostupné z

https://ombudsman.kg/index.php?option=com_content&view=article&id=78:what-is-gender-discrimination&catid=23&lang=ru&Itemid=145

26. *Этническая карта Казахстана: казахов больше, европейцев меньше, третий мононациональный регион* [online]. [cit. 11.05.2020].
Dostupné z <https://vlast.kz/obsshestvo/32977-etniceskaa-karta-kazahstana-kazahov-bolse-evropejcev-mense-tretij-mononacionalnyj-region.html>

11. Приложения

Рисунок №1 «Гендерное неравенство в обществе».



Источник: Google картинки (<https://cutt.ly/1yUAG1i>, 2.02.2020).

Рисунок №2 «Гендерное неравенство в оплате труда».



Источник: Google картинки (<https://cutt.ly/hyUAVnZ>, 10.02.2020).

Рисунок №3 «Гендерное неравенство в образовании».



Источник: Google картинки (<https://cutt.ly/QyUA62I>, 12.2.2020).

Таблица №1 «Доли основных этносов в населении Казахстана (данные Комитета по статистике, на 1 января 2019 года)».

Казахи	70.23%
Русские	19.96%
Узбеки	3.32%
Уйгуры	1.31%
Немцы	1%
Турки	0.63%
Корейцы	0.61%
Татары	0.11%
Азербайджанцы	0.06%
Другие	2.77%

Источник: собственная таблица на основе информации из онлайн-страницы «Власть» (<https://cutt.ly/fyUSExZ>, 16.4.2020).