

pISSN 2073-2872
eISSN 2311-875X

Устойчивое развитие экономики

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО: ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Екатерина Никитична СТРИЖАКОВА ^{а,*},
Дмитрий Валерьевич СТРИЖАКОВ ^б

^а доктор экономических наук,
профессор кафедры производственного менеджмента,
Брянский государственный технический университет (БГТУ),
Брянск, Российская Федерация
kathyst@inbox.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8749-0505>
SPIN-код: 6550-7510

^б кандидат экономических наук,
доцент кафедры производственного менеджмента,
Брянский государственный технический университет (БГТУ),
Брянск, Российская Федерация
dimasval@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-4840-3971>
SPIN-код: 7378-0331

* Ответственный автор

История статьи:

Рег. № 190/2022
Получена 11.04.2022
Получена в
доработанном виде
16.06.2022
Одобрена 29.08.2022
Доступна онлайн
13.10.2022

УДК 338.45
JEL: D63, J16

Ключевые слова:

гендер, дискриминация,
мужчина, женщина,
труд

Аннотация

Предмет. Проблемы экономической и политической дискриминации.

Цели. Анализ гендерного неравенства по странам мира.

Методология. Применены общенаучные методы исследования.

Результаты. Определено, что потери мирового ВВП по причине нерешенности проблемы гендерного паритета составляют до 28 трлн долл. США в год. Во всем мире валовой национальный доход на душу населения для женщин значительно меньше такового для мужчин. Россия по индексу гендерного разрыва занимает 81, а по индексу гендерного неравенства – 50 место в мире. Индекс человеческого развития, определенный для женщин, в России оказался выше индекса человеческого развития, определенного для мужчин, чего не наблюдается ни в одной стране – лидере в вопросах достижения гендерного равенства. В России фиксируется снижение разрыва между количеством мужчин и женщин, занимающих руководящие должности в организациях и органах власти.

Выводы. В целом показатели уровня гендерного неравенства рассчитываются со значительной задержкой. Задача ликвидации значительного разрыва в заработной плате между мужчинами и женщинами пока не имеет решения. Необходим переход к созданию рабочих мест, где достижение наилучших результатов возможно только при объединении усилий мужчин и женщин.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2022

Для цитирования: Стрижакова Е.Н., Стрижаков Д.В. Гендерное неравенство: экономический аспект // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2022. – Т. 18, № 10. – С. 1940 – 1966.
<https://doi.org/10.24891/ni.18.10.1940>

В современном мире концепция экономического роста была трансформирована в концепцию устойчивого развития, согласно которой следует не только обеспечивать достижение определенных экономических показателей, но и стремиться повышать качество жизни людей. Провозглашенные ООН цели в области устойчивого развития комплексно охватывают такие направления, как искоренение нищеты, защита окружающей среды, устранение всех видов дискриминации. Одной из указанных целей является защита прав женщин, устранение гендерной дискриминации [1–7]. Таким образом, проблема установления гендерного равенства в различных странах является одной из ключевых в процессе перехода к устойчивому развитию.

Наличие гендерной дискриминации негативно сказывается на экономических показателях как отдельных компаний, так и страны в целом. Установлено, что компании, в которых наблюдается гендерное разнообразие, обеспечивают рентабельность на 25% выше средней по отрасли. Компания McKinsey рассчитала эффект от реализации идеального сценария, согласно которому гендерное неравенство к 2025 г. полностью исчезнет во всех странах. В результате величина мирового ВВП могла бы увеличиться на 26%, или на 28 трлн долл. США¹. Более 50% роста мирового ВВП было бы обеспечено за счет устранения разрыва между количеством мужчин и женщин, занятых трудовой деятельностью (согласно исследованию Международной организации труда, в современной экономике 40% занятых составляют женщины и 60% – мужчины).

Выравнивание продолжительности рабочего времени у мужчин и женщин и изменение структуры занятых таким образом, чтобы женщины занимали рабочие места в более производительных секторах экономики, обеспечило бы 25% роста мирового ВВП. Добиться такого институционального изменения в масштабах мирового хозяйства за короткое время невозможно, поэтому был рассмотрен более реалистичный сценарий, согласно которому каждая страна снижает уровень гендерной дискриминации до уровня лучшей из стран в своем регионе. В таком случае прирост ВВП за счет

¹ The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth. URL: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.pdf

данного фактора составил бы 11,8%, или 12 трлн долл. США. Таким образом, проблема гендерного неравенства в значительной степени сказывается на экономической системе.

Для оценки уровня гендерного неравенства используются три основных показателя: индекс гендерного разрыва (предложен Всемирным экономическим форумом), индекс гендерного неравенства, индекс гендерного развития (предложены ООН) [4, 8]. Указанные индексы рассчитываются ежегодно; в апреле 2022 г. были доступны индекс гендерного разрыва, рассчитанный по данным за 2020 г.; индексы гендерного неравенства и гендерного развития, определенные по данным за 2019 г. Таким образом, многие показатели, в том числе скорректированные с учетом пандемии COVID-19, не были доступны, поэтому мы расширяем наш анализ, используя для оценки гендерного неравенства отчет Всемирного Банка *Women, Business and the Law 2021*².

Индекс гендерного разрыва рассчитывается по методике Всемирного экономического форума с 2006 г. При его определении оцениваются четыре субиндекса:

- экономическое участие и карьерные возможности;
- образование;
- здоровье и выживание;
- политические права и возможности³.

Максимально возможное значение индекса гендерного разрыва составляет 1 (в таком случае должно наблюдаться полное равенство полов), минимальное – 0. В *табл. 1* представлены значения индекса гендерного разрыва по некоторым странам за 2021 г. Можно установить, что по всему миру среднее значение гендерного разрыва составляет 32,3%. По сравнению с 2019 г. значение показателя возросло на 0,6%. При этом 98 стран показали улучшение показателя, а 55 стран – ухудшение. Основное ухудшение показал субиндекс «политические права и возможности», но и по другим субиндексам для некоторых стран фиксируется ухудшение, обусловленное пандемией коронавируса.

² *Women, Business and the Law 2021*.

URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35094>

³ *Бурнацева Р.М.* Гендерное неравенство в политике // *Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление*. 2021. № 12. С. 141–145.

В целом по всему миру первые пять мест по величине индекса гендерного разрыва традиционно занимают Исландия, Финляндия, Норвегия, Новая Зеландия и Швеция; Россия находится примерно в середине списка – на 81 месте; последние три места принадлежат Ираку, Йемену и Афганистану. Нужно отметить, что Исландия становится лидером списка уже 12 раз подряд. Самый значительный рост показателя (4,4% в 2021 г.) наблюдается в пяти странах: Литва, Сербия, Тимор-Лешти, Того и ОАЭ. Три страны включены в рейтинг впервые – Афганистан, Гайана и Нигерия.

В *табл. 2* представлены некоторые значения субиндексов гендерного разрыва за 2021 г. По показателю «экономическое участие и карьерные возможности» первые пять мест занимают Лаос, Багамы, Бурунди, Исландия и Беларусь. Россия занимает 25 место со значением показателя, равным 0,776. Три последних места принадлежат Йемену, Ираку и Афганистану. По показателю «образование» 26 стран, в том числе и Россия, делят первое место со значением показателя, равным 1. Последние три места принадлежат Республике Конго, Чад и Афганистану. Показатель «здоровье и выживание» для 29 стран (в том числе для России) оказался очень высоким (0,98). Три последних места занимают Азербайджан, Индия и Китай. По значению показателя «политические права и возможности» пять первых мест занимают Исландия, Финляндия, Норвегия, Новая Зеландия и Никарагуа. Россия находится на 133 месте, значение субиндекса составляет 0,085. Три последних места занимают Йемен, Папуа-Новая Гвинея и Вануату. Таким образом, невысокое место России по величине индекса гендерного разрыва объясняется гендерным неравенством в политической сфере.

Индекс гендерного неравенства оценивает степень дискриминации по трем основным аспектам:

- охрана репродуктивного здоровья;
- гражданские права и возможности;
- экономическая активность и возможности на рынке труда.

Значение показателя находится в пределах от 0 до 1, но, в отличие от индекса гендерного разрыва, чем меньше значение показателя, тем меньше гендерное неравенство. В *табл. 3, 4* представлены значения для некоторых стран по показателям, оценивающим гендерное неравенство согласно методике ООН. Первые места принадлежат Швейцарии, Дании, Швеции, Нидерландам и Бельгии; Россия занимает 50 место со значением

показателя, равным 0,225 (общее количество стран – 162); последние три места принадлежат таким странам, как Чад, Папуа-Новая Гвинея и Йемен. Поскольку индекс гендерного неравенства не учитывает различий в политических правах и возможностях у мужчин и женщин, Россия по значению данного показателя находится в верхней трети списка.

Индекс гендерного развития представляет собой отношение индекса человеческого развития, определенного для женщин, к индексу человеческого развития, определенному для мужчин. Значение индекса гендерного развития может находиться теоретически в пределах от 0 до бесконечности, но практически находится в пределах от 0,4 до 1,1. При определении индекса человеческого развития оцениваются четыре основных показателя: ожидаемая продолжительность жизни; число лет, потраченных на получение образования; ожидаемая продолжительность обучения; валовой национальный доход (ВНД) на душу населения.

Первые пять мест по индексу гендерного развития занимают Норвегия, Ирландия, Швейцария, Гонконг и Исландия. Россия находится на 52 месте со значением показателя, равным 1,007 (общее количество стран – 189). Последние три места принадлежат таким странам, как Чад, Центральноафриканская Республика и Нигерия.

Отметим, что по двум из трех показателей Йемен (по индексу гендерного разрыва и индексу гендерного неравенства) и Чад (по индексу гендерного неравенства и индексу гендерного развития) практически ежегодно оказываются в конце списка. Это связано с тем фактом, что указанные страны характеризуются высокой степенью насилия над женщинами, а также отсутствием возможности получения женщинами высшего образования. На наш взгляд, в 2021 г. Афганистан окажется на последнем месте вследствие ограничений, которые были наложены на женщин после прихода к власти движения Талибан.

В отчете *Women, Business and the Law 2021* проведен анализ гендерной дискриминации в 190 странах по таким индикаторам, как мобильность, рабочее место, оплата, брак, родительство, предпринимательство, активы и пенсия. Индикатор «мобильность» определяет свободу действий женщины в отношении выхода на работу или ведения предпринимательской деятельности. Индикатор «рабочее место» характеризует законы, влияющие на решения женщин о выходе на рынок труда, включая правоспособность и трудоспособность женщин, а также защиту от дискриминации и сексуальных домогательств. Индикатор «заработная плата» оценивает

законы, влияющие на профессиональную сегрегацию и разрыв в оплате труда. Индикатор «брак» характеризует юридические ограничения, связанные с браком и разводом. Индикатор «родительство» оценивает законы, влияющие на работу женщин во время и после беременности. Индикатор «активы» отражает гендерные различия в имущественном и наследственном праве. Индикатор «пенсия» оценивает законы, влияющие на размер пенсии женщины.

Выбор индикаторов учитывает рекомендации ООН и Международной организации труда, Конвенцию о равном вознаграждении (1951 г.)⁴; Конвенцию об охране материнства (2000 г.)⁵ и Конвенцию об искоренении насилия и домогательств (2019 г.)⁶. Следует учитывать, что некоторые из указанных аспектов могут приводить к негативному воздействию на ситуацию с гендерной дискриминацией: с одной стороны, наличие оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком приводит к снижению общего уровня работающих женщин, а предоставление равных прав мужчин и женщин в Индии привело к росту числа насильственных смертей младенцев женского пола. Таким образом, нельзя говорить о том, что указанный индекс является показателем, абсолютно верно отражающим уровень гендерного неравенства, однако он, в совокупности с другими рассмотренными показателями, позволяет оценить ситуацию максимально полно.

Общая методика анализа гендерного неравенства представлена в *табл. 5*. Индекс, рассчитанный по данной методике, носит название «женщины, бизнес и закон» (WBL-индекс). Максимальное значение индекса, рассчитанное по указанному алгоритму, составляет 100 баллов. В 2021 г. первое место по величине WBL-индекса занимали Бельгия, Канада, Дания, Франция, Исландия, Ирландия, Латвия, Люксембург, Португалия и Швеция. Значение указанного индекса для этих стран максимально – 100 баллов. Россия занимала 127 место (73,1 балла). При этом вклад субиндексов в общую величину показателя следующий: мобильность – 100%, рабочее место – 50%, оплата – 50%, брак – 80%, родительство – 80%, предпринимательство – 75%, активы – 100% и пенсия – 50%. На последнем 190 месте находится Западный берег реки Иордан и сектор Газа

⁴ Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности.
URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/remuner.shtml

⁵ Конвенция о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства.
URL: https://www.sud.gov.kz/sites/default/files/konvenciya_mot_183_o_peresmotre_konvencii_peresmotrennoy_1952_goda_ob_ohrane_materinstva.pdf

⁶ Конвенция 2019 года об искоренении насилия и домогательств.
URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_712057/lang--en/index.htm

(26,3 балла). В целом по всему миру насчитывается 10 стран, в которых наблюдается 100% гендерное равенство, и за 2020 г. их число возросло за счет достижения равенства прав женщин и мужчин в Исландии и Канаде.

Как отмечают многие исследователи, пандемия COVID-19 оказала значительное влияние на положение женщин и привела к росту уровня неравенства. Это обусловлено следующими фактами. Во-первых, отрасли, в которых преимущественно работают женщины – сфера услуг, общественное питание, здравоохранение, образование, гостиничный бизнес – пострадали от воздействия локдауна больше всего.

Во-вторых, в результате закрытия детских садов женщины были вынуждены тратить намного больше времени на присмотр за детьми – в США по этой причине объем домашней работы увеличился на 2 ч. в день. Перевод школ на дистанционный режим работы и максимальный перевод работников на удаленную работу также сказался на увеличении домашней работы.

В-третьих, уход за заболевшими коронавирусом членами семьи тоже лег на плечи женщин. Значительно вырос объем работы, выполняемой медицинскими работниками, а, как мы видели ранее, примерно 80% занятых в секторе здравоохранении – женщины.

В-четвертых, увеличилось число домашних конфликтов. По данным РБК, звонки на горячую линию по вопросам домашнего насилия в России за первый месяц локдауна увеличились как минимум на четверть, а в других регионах — до трех раз. Бездомность из-за потери работы среди женщин с детьми выросла на 40%⁷. Такая же картина наблюдалась и в странах Европы и Северной Америки, а в странах Ближнего и Среднего востока количество случаев насилия в семье возросло в пять раз.

В табл. 6 представлены те меры, которые использовались в разных странах для минимизации негативных последствий локдауна в разрезе гендерной дискриминации. Принятые меры помогли несколько сгладить воздействие эпидемии на ситуацию с гендерным неравенством, демпфируя воздействие на женщин, однако число женщин, потерявших работу из-за пандемии, составило 5%, мужчин – 3,9%⁸. На текущий момент пока недостаточно

⁷ Russia Seeks Protections for Domestic Abuse Victims During Coronavirus Lockdown.
URL: <https://www.themoscowtimes.com/2020/04/22/russia-seeks-protections-for-domestic-abuse-victims-during-coronavirus-lockdown-a70071>

⁸ Global Gender Gap Report 2021.
URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

информации, чтобы оценить полномасштабные последствия пандемии коронавируса, но, согласно отчету Всемирного экономического форума, 60% стран заявили об ухудшении ситуации с гендерным неравенством.

Проанализируем гендерное неравенство на рынке труда Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики собирает данные о числе занятых по отраслям и видам экономической деятельности, средней заработной плате. В *табл. 7* представлена информация по вопросам гендерного неравенства на рынке труда. Сегрегация в рамках профессий (по видам занятий) в методике Росстата рассчитывается как доля занятых мужчин и женщин в руководящем составе органов власти и других организаций, при этом до 2016 г. учитывались подгруппы 11, 12 МСКЗ-88 (руководители высшего звена, высшие должностные лица и законодатели и управляющие в корпоративном секторе и в других организациях), а с 2016 г. – подгруппы 11, 12, 13, 14 МСКЗ-08 (руководители высшего звена, высшие должностные лица и законодатели; управляющие в корпоративном секторе и в других организациях; руководители подразделений в сфере производства и специализированных сервисных услуг; руководители в гостиничном и ресторанном бизнесе, розничной и оптовой торговле и родственных сферах обслуживания).

Можно утверждать, что за период 2001–2020 гг. гендерная дискриминация при распределении должностей в целом уменьшилась. Так, если разница между количеством мужчин и женщин на руководящих должностях составляла 26,8% в 2001 г., то в 2020 г. этот показатель уменьшился более чем в три раза и составил 8,5%. Снижается и гендерный разрыв в заработной плате (*рис. 1*). В период 2001–2007 гг. снижение разрыва в величине оплаты труда происходит примерно на 0,9% ежегодно, далее темп снижения сильно замедляется до 0,07% в 2009–2011 гг., а затем ускоряется до 2% ежегодно. В 2013–2017 гг. гендерное неравенство снова растет, а в 2019 г. снижается до 24,8%, что примерно соответствует уровню 2015 г.

В *табл. 2* представлены данные по структуре занятых на основной работе в 2019 г. и 2020 г. Наглядно видно, что все виды экономической деятельности, за исключением торговли, образования, здравоохранения и оказания услуг, показывают значительное численное преобладание работающих мужчин над работающими женщинами. Максимальная разница наблюдается в строительстве – на 4 049 тыс. мужчин приходится только 601 тыс. женщин. При этом заработная плата мужчин в среднем выше во всех видах деятельности (*табл. 8*). Самый большой разрыв по данному показателю наблюдается в сфере информации и связи: в 2019 г.

оплата труда женщин составила 68,2% оплаты труда мужчин. Наилучшая ситуация – в сфере образования, где в 2019 г. оплата труда женщин составила 95,2% оплаты труда мужчин.

В табл. 9 также указан удельный вес женщин в общей численности работников по каждому из видов экономической деятельности, что также позволяет оценить ситуацию с гендерным неравенством на рабочих местах. В целом по экономике удельный вес женщин в общей численности работников превышает удельный вес мужчин на 6,4%. Таким образом, очевидно наличие гендерной асимметрии в России и в структуре занятых, и в оплате труда, и в возможностях для карьерного роста.

В настоящее время не существует страны, в которой полностью отсутствовало бы гендерное неравенство [9–20]. Даже если юридически женщины и мужчины имеют одинаковые права и возможности, существуют различия в объеме выполняемой домашней работы, в уровне заработной платы и возможностях для карьерного роста⁹. В предыдущих работах авторы подробно проанализировали биологическую, социальную и культурную причины возникновения такой ситуации. Биологическая причина не потеряла своей актуальности, однако влияние культурной и социальной причин снижается. Правильно проводимая политика по устранению дискриминации постепенно, но неуклонно снижает уровень гендерного неравенства во всем мире¹⁰. Так, за последние 50 лет уровень гендерного неравенства, определенный по методике Всемирного Банка, снизился в два раза.

Как мы ранее указывали, устранение гендерной дискриминации приводит к достижению более высоких показателей экономического развития, причем это справедливо как на уровне отдельных компаний, так и на уровне страны в целом. Доказано, что женские стартапы в среднем в два раза более прибыльные, чем мужские: на каждый доллар финансирования женские стартапы приносят 78 центов, мужские – 31 цент¹¹. На общемировом хозяйстве снижение дискриминации также сказывается благоприятно: сокращение уровня неравенства в странах «Большой двадцатки» на 25%

⁹ Марсал К. Кто готовил Адаму Смиту? Женщины и мировая экономика. М.: Альпина Паблишер, 2017. 170 с.

¹⁰ Гебель А.А. Гендерное неравенство в трудовой сфере // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. 2021. № 13. С. 41–42.

¹¹ Rated Ranking: The Most Innovative Companies 2018.
URL: <https://www.branding-institute.com/rated-rankings/rated-ranking-the-most-innovative-companies-2018>

привело бы к росту мирового ВВП на 3,9% или на 5,8 трлн долл. США¹² за счет увеличения количества занятых на 100 млн чел.

Таким образом, в настоящее время остро стоит проблема гендерного неравенства, причем наиболее ярко она проявляется в странах с низкими доходами, а также с уровнем доходов ниже среднего. Устранение дискриминации позволит вывести мировую экономику на новый уровень развития.

Таблица 1

Индекс гендерного разрыва (2021 г.)

Table 1

Gender Gap Index, 2021

Место	Страна	Количество баллов	Изменение места по сравнению с 2020 г.
1	Исландия	0,892	нет изменений
2	Финляндия	0,861	1
3	Норвегия	0,849	–1
4	Новая Зеландия	0,84	+2
5	Швеция	0,823	–1
81	Россия	0,708	нет изменений
154	Ирак	0,535	–2
155	Йемен	0,492	–2
156	Афганистан	0,444	–

Продолжение

Место	Страна	Количество баллов	Изменение количества баллов	
			по сравнению с 2020 г.	по сравнению с 2016 г.
1	Исландия	0,892	+0,016	+0,111
2	Финляндия	0,861	+0,029	+0,065
3	Норвегия	0,849	+0,007	+0,05
4	Новая Зеландия	0,84	+0,041	+0,089
5	Швеция	0,823	+0,003	+0,009
81	Россия	0,708	+0,002	+0,031
154	Ирак	0,535	+0,005	–
155	Йемен	0,492	–0,002	+0,032
156	Афганистан	0,444	–	–

Источник: Global Gender Gap Report 2021.

URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

Source: Global Gender Gap Report 2021.

URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

¹² Understanding the Gender Pay Gap. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf

Таблица 2

Некоторые значения субиндексов гендерного разрыва (2021 г.)

Table 2

Gender-based gap sub-index, 2021: Some values

Место	Экономическое участие и карьерные возможности	
	страны	баллы
1	Лаос	0,915
2	Багамы	0,857
3	Бурунди	0,855
4	Исландия	0,846
5	Беларусь	0,84
25	Россия	0,767
154	Йемен	0,282
155	Ирак	0,228
156	Афганистан	0,18

Продолжение

Место	Образование	
	страны	баллы
1	Аргентина	1
	Австралия	1
	Австрия	1
	Багамы	1
	Бельгия	1
	Россия	1
154	Демократическая Республика Конго	0,658
155	Чад	0,589
156	Афганистан	0,514

Продолжение

Место	Здоровье и выживание	
	страны	баллы
1	Багамы	0,98
	Ботсвана	0,98
	Бразилия	0,98
	Кабо-Верде	0,98
	Доминиканская Республика	0,98
	Россия	0,98
154	Азербайджан	0,939
155	Индия	0,937
156	Китай	0,935

Продолжение

Место	Политические права и возможности	
	страны	баллы
1	Исландия	0,76
2	Финляндия	0,669
3	Норвегия	0,64
4	Новая Зеландия	0,63
5	Никарагуа	0,606
133	Россия	0,085
154	Йемен	0,001
155	Папуа-Новая Гвинея	0
156	Вануату	0

Источник: Global Gender Gap Report 2021.URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>*Source:* Global Gender Gap Report 2021.URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>**Таблица 3****Индекс гендерного неравенства (2020 г.)****Table 3****Gender Inequality Index (GII), 2020**

Место	Страна	Значение
1	Швейцария	0,025
2	Дания	0,038
3	Швеция	0,039
4	Нидерланды	0,043
5	Бельгия	0,043
50	Россия	0,225
160	Чад	0,71
161	Папуа – Новая Гвинея	0,725
162	Йемен	0,795

Источник: Human Development Reports. URL: <https://hdr.undp.org/>*Source:* Human Development Reports. URL: <https://hdr.undp.org/>**Таблица 4****Индекс гендерного развития и его составляющие (2020 г.)****Table 4****Gender-related Development Index and its components, 2020**

Место	Страны	Индекс гендерного развития	Индекс человеческого развития	
			женщины	мужчины
1	Норвегия	0,99	0,949	0,959
2	Ирландия	0,981	0,943	0,961
3	Швейцария	0,968	0,934	0,965
4	Гонконг, Китай	0,972	0,933	0,959
5	Исландия	0,969	0,933	0,963
52	Россия	1,007	0,823	0,817
187	Чад	0,764	0,342	0,448
188	Центральноафриканская Республика	0,801	0,351	0,438

189	Нигерия	0,724	0,321	0,443
Мир в целом		0,943	0,714	0,757

Продолжение

Место	Страны	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	
		женщины	мужчины
1	Норвегия	84,4	80,4
2	Ирландия	83,9	80,7
3	Швейцария	85,6	81,9
4	Гонконг, Китай	87,7	82
5	Исландия	84,5	81,5
52	Россия	77,8	67,1
187	Чад	55,7	52,8
188	Центральноафриканская Республика	55,5	51,1
189	Нигерия	63,6	61,3
Мир в целом		75	70,6

Продолжение

Место	Страны	Ожидаемое число лет обучения, лет	
		женщины	мужчины
1	Норвегия	18,8	17,4
2	Ирландия	18,8	18,6
3	Швейцария	16,2	16,4
4	Гонконг, Китай	17,1	16,8
5	Исландия	20,2	18
52	Россия	15,3	14,8
187	Чад	5,9	8,8
188	Центральноафриканская Республика	6,2	8,9
189	Нигерия	5,7	7,2
Мир в целом		12,7	12,7

Продолжение

Место	Страны	Средняя продолжительность обучения, лет	
		женщины	мужчины
1	Норвегия	1	12,8
2	Ирландия	12,9	12,4
3	Швейцария	12,7	13,6
4	Гонконг, Китай	11,9	12,7
5	Исландия	12,6	13
52	Россия	11,9	12,1
187	Чад	1,3	3,8
188	Центральноафриканская Республика	3	5,6
189	Нигерия	1,4	2,8
Мир в целом		8,1	9,2

Продолжение

Место	Страны	Валовой национальный доход на душу населения, долл. США по паритету покупательной способности	
		женщины	мужчины
1	Норвегия	58 548	74 280
2	Ирландия	55 540	81 401
3	Швейцария	57 840	81 137
4	Гонконг, Китай	45 961	82 993
5	Исландия	46 413	62 883
52	Россия	19 694	33 640
187	Чад	1 244	1 868
188	Центральноафриканская Республика	792	1 197
189	Нигерия	536	1 859
Мир в целом		12 063	21 323

Источники: Gender Development Index (GDI).

URL: <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>

Source: Gender Development Index (GDI).

URL: <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI>**Таблица 5****Методика составления индекса WBL (Women, Business and the Law)****Table 5****A methodology to form the WBL Index (Women, Business and the Law)**

Параметры	Вопросы	Оценки
Мобильность	Может ли женщина так же, как и мужчина, выбирать, где жить?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина выезжать за пределы своего дома так же, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина подать заявление на получение паспорта так же, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина выезжать за пределы страны так же, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0
Рабочее место	Может ли женщина устроиться на работу так же, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0
	Запрещает ли закон дискриминацию в сфере занятости по признаку пола?	Да = 1, Нет = 0
	Существует ли законодательство о сексуальных домогательствах при трудоустройстве?	Да = 1, Нет = 0
	Предусмотрены ли уголовные наказания или средства правовой защиты в гражданском порядке за сексуальные домогательства на работе?	Да = 1, Нет = 0
Оплата	Требуется ли закон равного вознаграждения за труд равной ценности?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина работать ночью так же, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина быть принятой на работу, которая считается опасной, наравне с мужчиной?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина работать на производстве так же, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0

Брак	Нет ли в законе положения, обязывающего замужнюю женщину подчиняться мужу?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина быть главой семьи наравне с мужчиной?	Да = 1, Нет = 0
	Существует ли законодательство, конкретно касающееся домашнего насилия?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина получить решение о разводе так же, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0
	Имеет ли женщина такое же право на повторный брак, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0
Родительство	Предоставляется ли матерям оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 недель?	Да = 1, Нет = 0
	Распоряжается ли правительство 100% пособиями по беременности и родам?	Да = 1, Нет = 0
	Предоставляется ли оплачиваемый отпуск отцам?	Да = 1, Нет = 0
	Предоставляется ли оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком?	Да = 1, Нет = 0
	Запрещено ли увольнение беременных работниц?	Да = 1, Нет = 0
Предпринимательство	Запрещает ли закон дискриминацию в доступе к кредиту по признаку пола?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина подписать контракт так же, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина зарегистрировать бизнес так же, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0
	Может ли женщина открыть счет в банке так же, как и мужчина?	Да = 1, Нет = 0
Активы	Имеют ли мужчины и женщины равные права собственности на недвижимое имущество?	Да = 1, Нет = 0
	Имеют ли сыновья и дочери равные права на наследование имущества своих родителей?	Да = 1, Нет = 0
	Имеют ли пережившие супруги мужского и женского пола равные права на наследование имущества?	Да = 1, Нет = 0
	Предоставляет ли закон супругам равные административные полномочия в отношении имущества во время брака?	Да = 1, Нет = 0
	Предусматривает ли закон оценку неденежных взносов?	Да = 1, Нет = 0
Пенсия	Одинаков ли возраст, в котором мужчины и женщины могут выйти на пенсию с полным пенсионным обеспечением?	Да = 1, Нет = 0
	Одинаков ли возраст, в котором мужчины и женщины могут выйти на пенсию с частичной пенсией?	Да = 1, Нет = 0
	Одинаков ли обязательный пенсионный возраст для мужчин и женщин?	Да = 1, Нет = 0
	Учитываются ли в пенсионных пособиях периоды отсутствия по уходу за ребенком?	Да = 1, Нет = 0

Источник: Women, Business and the Law 2021.

URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35094>

Source: Women, Business and the Law 2021.

URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35094>

Таблица 6**Некоторые меры, принятые в период пандемии COVID-19****Table 6****Some measures taken during the COVID-19 pandemic**

Страна	Мера	Описание
Аргентина	Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком	Родители имели право на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в период, когда школы были закрыты
Австралия	Бесплатный уход за детьми	Уход за детьми был бесплатным для всех работников в период с 6 апреля по 12 июля 2020 г.
Китай	Поддержка по уходу за детьми для основных работников	Правительство предоставляло поддержку по уходу за детьми (например, обучение на дому), если родители или другие опекуны не могли в полной мере выполнять свои обязанности по уходу из-за потребностей, связанных с профилактикой пандемии, или из-за работы, связанной с пандемией
Эстония	Освобождение от оплаты услуг детского сада	В Таллине детские сады не закрывались, а городская управа приостановила оплату сборов до конца апреля 2020 г.
Италия	Предоставление ваучеров на оплату услуг няни	Работники и самозанятые получили помощь в оплате услуг няни через систему ухода за детьми. Семьям, имеющим детей в возрасте до 12 лет, был предоставлен ваучер на сумму до 1 200 евро
Великобритания	Налоговые льготы	Родители, которым были вынуждены сократить свое рабочее время, по-прежнему имели право на компенсацию расходов на уход за детьми за счет налоговых кредитов

Источник: Women, Business and the Law 2021.

URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35094>

Source: Women, Business and the Law 2021.

URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35094>

Таблица 7**Российская Федерация: сегрегация по половому признаку в сфере трудовых отношений (2001–2020 гг.)****Table 7****The Russian Federation: Gender segregation in labor relations for 2001–2020**

Параметр	2001	2002	2003	2004
Доля занятых мужчин в руководящем составе органов власти и других организаций, %	63,4	62,5	61,3	61,6
Доля занятых женщин в руководящем составе органов власти и других организаций, %	36,6	37,5	38,7	38,4
Гендерный разрыв в заработной плате, %	36,8	33,5	35,5	36,2

Продолжение

Параметр	2005	2006	2007	2008
Доля занятых мужчин в руководящем составе органов власти и других организаций, %	60,6	60,9	61,1	62,9
Доля занятых женщин в руководящем составе органов власти и других организаций, %	39,4	39,1	38,9	37,1
Гендерный разрыв в заработной плате, %	33,7	–	31,4	–

Продолжение

Параметр	2009	2010	2011	2012
Доля занятых мужчин в руководящем составе органов власти и других организаций, %	62,6	61,4	60,5	60,9
Доля занятых женщин в руководящем составе органов власти и других организаций, %	37,4	38,6	39,5	39,1
Гендерный разрыв в заработной плате, %	29,2	–	29	–

Продолжение

Параметр	2013	2014	2015	2016
Доля занятых мужчин в руководящем составе органов власти и других организаций, %	61,6	61,9	61,3	58
Доля занятых женщин в руководящем составе органов власти и других организаций, %	38,4	38,1	38,7	42
Гендерный разрыв в заработной плате, %	22,8	–	24,4	–

Продолжение

Параметр	2017	2018	2019	2020
Доля занятых мужчин в руководящем составе органов власти и других организаций, %	58,7	58,2	55,3	54,3
Доля занятых женщин в руководящем составе органов власти и других организаций, %	41,3	41,8	44,7	45,7
Гендерный разрыв в заработной плате, %	25,3	–	24,8	–

Источник: авторская разработка на основе данных Росстата

Source: Authoring, based on the Rosstat data

Таблица 8

Структура занятых по видам экономической деятельности на основной работе (2019–2020 гг.), %

Table 8

A structure of the employed by type of main-job economic activity for 2019–2020, percentage

Виды экономической деятельности	2019	
	мужчины	женщины
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	7,6	4
Добыча полезных ископаемых	3,7	0,8
Обрабатывающие производства	17,3	11
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	3,8	1,4
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	1	0,4
Строительство	11,7	1,8
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	11,7	19,7
Транспортировка и хранение	13,3	4

Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1,4	4
Деятельность в области информации и связи	2,3	1,3
Деятельность финансовая и страховая	1,4	3,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1,9	1,5
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	6,2	5,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	7,9	6
Образование	3,3	16
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	3,1	13
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1,3	2,7
Предоставление прочих видов услуг	1,2	3,8
Другие виды экономической деятельности	0	0

Продолжение

Виды экономической деятельности	2020	
	мужчины	женщины
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	7,7	4,2
Добыча полезных ископаемых	3,8	0,8
Обрабатывающие производства	17,3	10,9
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	3,9	1,3
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	1	0,5
Строительство	11,2	1,7
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	11,6	19,5
Транспортировка и хранение	13,2	4,1
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1,3	3,6
Деятельность в области информации и связи	2,4	1,4
Деятельность финансовая и страховая	1,4	3,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1,9	1,6
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	6,3	5,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	7,9	6,3
Образование	3,3	15,9
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	3,1	12,7
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1,3	2,8
Предоставление прочих видов услуг	1,2	3,9
Другие виды экономической деятельности	0	0

Источник: авторская разработка на основе: Труд и занятость в России. 2019: статистический сборник. М.: Росстат, 2019. 135 с.

Source: Authoring, based on *Trud i zanyatost' v Rossii. 2019: statisticheskii sbornik* [Work and employment in Russia. 2019: Statistical compendium]. Moscow, Rosstat Publ., 2019, 135 p.

Таблица 9

Средняя начисленная заработная плата работников организаций по полу и видам экономической деятельности в 2019 г., руб.

Table 9

Average accrued wages of employees of organizations by gender and type of economic activity in 2019, RUB

Виды экономической деятельности	Средняя начисленная заработная плата работников, руб.	
	мужчины	женщины
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	37 704	31 120
Добыча полезных ископаемых	80 663	61 246
Обрабатывающие производства	52 500	40 669
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	47 027	40 559
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	37 401	32 269
Строительство	61 263	53 296
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	52 122	41 160
Транспортировка и хранение	55 943	41 431
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	44 262	34 666
Деятельность в области информации и связи	78 980	53 887
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	46 395	39 472
Деятельность профессиональная, научная и техническая	77 719	55 187
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	40 385	32 828
Образование	32 949	31 355
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	43 954	38 821
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	47 265	35 079
Всего по обследованным видам экономической деятельности	52 533	37 872

Продолжение

Виды экономической деятельности	Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, %
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	82,5
Добыча полезных ископаемых	75,9
Обрабатывающие производства	77,5
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	86,2
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	86,3
Строительство	87
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	79

Транспортировка и хранение	74,1
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	78,3
Деятельность в области информации и связи	68,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	85,1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	71
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	81,3
Образование	95,2
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	88,3
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	74,2
Всего по обследованным видам экономической деятельности	72,1

Продолжение

Виды экономической деятельности	Удельный вес женщин в общей численности работников, %
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	35,9
Добыча полезных ископаемых	18,3
Обрабатывающие производства	37,1
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	29,4
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	33,1
Строительство	16,5
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	55,7
Транспортировка и хранение	33,8
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	66
Деятельность в области информации и связи	43,8
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	42,8
Деятельность профессиональная, научная и техническая	49,3
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	32,7
Образование	79,9
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	79,9
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	61,6
Всего по обследованным видам экономической деятельности	53,2

Источник: авторская разработка на основе: Труд и занятость в России. 2019: статистический сборник. М.: Росстат, 2019. 135 с.

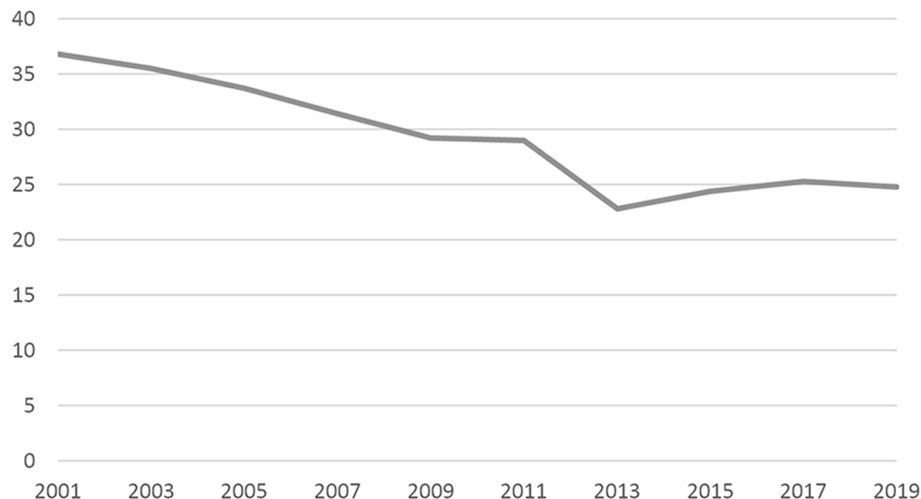
Source: Authoring, based on *Trud i zanyatost' v Rossii. 2019: statisticheskii sbornik* [Work and employment in Russia. 2019: Statistical compendium]. Moscow, Rosstat Publ., 2019, 135 p.

Рисунок 1

Гендерный разрыв в заработной плате в Российской Федерации (2001–2019 гг.), %

Figure 1

Gender wage gap in the Russian Federation for 2001–2019, percent



Источник: авторская разработка на основе данных Росстата

Source: Authoring, based on the Rosstat data

Список литературы

1. Стрижакова Е.Н., Стрижаков Д.В. Концепция устойчивого развития: история и современность // Менеджмент в России и за рубежом. 2020. № 6. С. 92–100.
2. Стрижакова Е.Н., Стрижаков Д.В. От экономического роста к устойчивому развитию: этапы трансформации концепции // Вестник Сургутского государственного университета. 2021. № 2. С. 58–67. URL: <https://doi.org/10.34822/2312-3419-2021-2-58-67>
3. Перес К.К. Невидимые женщины. Почему мы живем в мире, удобном только для мужчин. Неравноправие, основанное на данных. М.: Альпина Паблишер, 2021. 496 с.
4. Стрижакова Е.Н., Стрижаков Д.В. Экономика гендерного неравенства: проблемы и перспективы // Философия хозяйства. 2021. № 3. С. 161–182. URL: http://philh.ru/images/nomera_jurnalov/fh3_2021.pdf
5. Липатова Л.Н. Гендерное неравенство в экономике современной России: количественный анализ проблемы // Регионоведение. 2021. Т. 29.

- № 1. С. 99–125.
URL: <https://doi.org/10.15507/2413-1407.114.029.202101.099-125>
6. *Новикова С.С.* Гендерное равноправие и неравенство в России: история и современность // *Социальная политика и социология*. 2016. Т. 15. № 3. С. 108–115.
URL: <https://doi.org/10.17922/2071-3665-2016-15-3-108-115>
7. *Мосакова Е.А.* Социально-демографическая политика в России: необходимость учета гендерного фактора // *Вестник Московского университета. Серия 27: Глобалистика и геополитика*. 2014. № 3-4. С. 84–88.
8. *Стрижакова Е.Н., Стрижаков Д.В.* Экономика неравенства: гендерный аспект // *Менеджмент в России и за рубежом*. 2022. № 1. С. 51–59.
9. *Кашина М.А., Юкина И.И.* Российская демографическая политика: опыт гендерного анализа // *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2009. Т. 12. № 1. С. 109–123.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-demograficheskaya-politika-opyt-gendernogo-analiza/viewer>
10. *Гриненко С.В., Богомолова И.С., Задорожная Е.К.* Гендерные особенности развития человеческого капитала // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. 2014. Т. 10. Вып. 38. С. 20–35.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-osobennosti-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala/viewer>
11. *Шведова Н.А.* Развитие человеческого капитала и гендерное равенство: умная гендерная политика // *Женщина в российском обществе*. 2015. № 3-4. С. 17–30. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-chelovecheskogo-kapitala-i-gendernoe-ravenstvo-umnaya-gendernaya-politika/viewer>
12. *Хоткина З.А.* На пути к цифровому гендерному равенству // *Женщина в российском обществе*. 2018. № 3. С. 5–13.
URL: <https://doi.org/10.21064/WinRS.2018.3.1>
13. *Марарица Л.В., Казанцева Т.В., Гуриева С.Д.* Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы // *Психология человека в образовании*. 2019. Т. 1. № 1. С. 44–52. URL: <https://doi.org/10.33910/2686-9527-2019-1-1-44-52>
14. *Калабихина И.Е., Шайкенова Ж.К.* Оценка трансфертов времени внутри домохозяйств // *Демографическое обозрение*. 2018. Т. 5. № 4. С. 36–65.

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-transfertov-vremeni-vnutri-domohozyaystv/viewer>

15. *Рязанцева М.В.* Новые вызовы «четвертой индустриальной революции»: навстречу гендерному равенству // *Стратегии бизнеса*. 2017. № 9. С. 3–7. URL: <https://doi.org/10.17747/2311-7184-2017-9-03-07>
16. *Брострем В.О.* Гендерное неравенство в социально-трудовой сфере как общемировая проблема // *Труд и социальные отношения*. 2021. Т. 32. № 2. С. 80–87. URL: https://atiso.ru/upload/iblock/f61/yswn8w839zndstg5pzshaohune3su5k6/tiso_2021_02.pdf
17. *Семеко Г.В.* Влияние кризиса COVID-19 на гендерное неравенство // *Экономические и социальные проблемы России*. 2021. № 2. С. 85–102. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-krizisa-covid-19-na-gendernoe-neravenstvo/viewer>
18. *Тапкина А.Б., Сидоров Н.В.* Пандемия и гендерное неравенство на рынке труда: вызовы для России // *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2021. № 9. С. 54–58. URL: <https://doi.org/10.33920/pro-3-2109-07>
19. *Becker G.S.* An Economic Analysis of Fertility. In: G.B. Roberts (Ed.) *Demographic and Economic Change in Developed Countries*. Princeton, National Bureau of Economic Research, 1960, pp. 209–231. URL: http://public.econ.duke.edu/~vjh3/e195S/readings/Becker_Fertility.pdf
20. *Печенкина Е.Д.* Гендерное неравенство в России и странах Запада: усугубление ситуации во время пандемии COVID-19 // *Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения*. 2021. Т. 5. № 3. С. 381–390. URL: <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2021-5-3-381-390>

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

pISSN 2073-2872
eISSN 2311-875X

Sustainable Development of Economy

GENDER INEQUALITY: THE ECONOMIC DIMENSION

Ekaterina N. STRIZHAKOVA ^{a,*},
Dmitrii V. STRIZHAKOV ^b

^a Bryansk State Technical University (BSTU),
Bryansk, Russian Federation
kathystr@inbox.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8749-0505>

^b Bryansk State Technical University (BSTU),
Bryansk, Russian Federation
dimasval@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-4840-3971>

* Corresponding author

Article history:

Article No. 190/2022
Received 11 April 2022
Received in revised
form 16 June 2022
Accepted 29 Aug 2022
Available online
13 October 2022

JEL classification:
D63, J16

Keywords: gender,
discrimination, man,
woman, work

Abstract

Subject. This article discusses the issues of economic and political discrimination.

Objectives. The article aims to analyze gender inequality in the countries of the world.

Methods. For the study, we used general scientific research methods.

Results. The article determines the loss of world GDP due to the unresolved problem of gender parity, as well as the human development index for women and men in Russia in the aspect of achieving gender equality.

Conclusions. Indicators of gender inequality are calculated with a significant delay. The problem of closing the significant wage gap between men and women has not yet been solved. A shift is needed to create jobs where the best results can only be achieved through the combined efforts of men and women.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2022

Please cite this article as: Strizhakova E.N., Strizhakov D.V. Gender Inequality: The Economic Dimension. *National Interests: Priorities and Security*, 2022, vol. 18, iss. 10, pp. 1940–1966.
<https://doi.org/10.24891/ni.18.10.1940>

References

1. Strizhakova E.N., Strizhakov D.V. [Sustainable development concept: History and current problems]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and Abroad*, 2020, no. 6, pp. 92–100. (In Russ.)
2. Strizhakova E.N., Strizhakov D.V. [From economic growth to sustainable development: Stages of concept transformation]. *Vestnik Surgutskogo*

- gosudarstvennogo universiteta* = *Surgut State University Journal*, 2021, no. 2, pp. 58–67. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.34822/2312-3419-2021-2-58-67>
3. Perez C.C. *Nevidimye zhenshchiny. Pochemu my zhivem v mire, udobnom tol'ko dlya muzhchin. Neravnopravie, osnovannoe na dannykh* [Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men]. Moscow, Al'pina Publisher Publ., 2021, 496 p.
 4. Strizhakova E.N., Strizhakov D.V. [The economy of gender inequality: problems and possibilities]. *Filosofiya khozyaistva* = *Philosophy of Economy*, 2021, no. 3, pp. 161–182.
URL: http://philh.ru/images/nomera_jurnalov/fh3_2021.pdf (In Russ.)
 5. Lipatova L.N. [Gender inequality in the economy of modern Russia: A quantitative analysis of the problem]. *Regionologiya* = *Russian Journal of Regional Studies*, 2021, vol. 29, no. 1, pp. 99–125. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.15507/2413-1407.114.029.202101.099-125>
 6. Novikova S.S. [Equality and inequality in Russia: history and modernity]. *Sotsial'naya politika i sotsiologiya* = *Social Policy and Sociology*, 2016, vol. 15, iss. 3, pp. 108–115. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.17922/2071-3665-2016-15-3-108-115>
 7. Mosakova E.A. [Socio-demographic policy in Russia: The need for gender mainstreaming]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 27: Globalistika i geopolitika* = *Bulletin of Moscow University. Series 27: Global Studies and Geopolitics*, 2014, no. 3-4, pp. 84–88. (In Russ.)
 8. Strizhakova E.N., Strizhakov D.V. [The economy of inequality: Gender aspect]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* = *Management in Russia and Abroad*, 2022, no. 1, pp. 51–59. (In Russ.)
 9. Kashina M.A., Yukina I.I. [The Russian population policy: An attempt at gender analysis]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii* = *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 2009, vol. 12, no. 1, pp. 109–123.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-demograficheskaya-politika-opyt-gendernogo-analiza/viewer> (In Russ.)
 10. Grinenko S.V., Bogomolova I.S., Zadorozhnyaya E.K. [Gender specifics of human capital]. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost'* = *National Interests: Priorities and Security*, 2014, vol. 10, iss. 38, pp. 20–35.

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-osobennosti-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala/viewer> (In Russ.)

11. Shvedova N.A. [Human capital development and gender equality: Smart gender politics]. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve = Woman in Russian Society*, 2015, no. 3-4, pp. 17–30.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-chelovecheskogo-kapitala-i-gendernoe-ravenstvo-umnaya-gendernaya-politika/viewer> (In Russ.)
12. Khotkina Z.A. [Towards the digital gender equality]. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve = Woman in Russian Society*, 2018, no. 3, pp. 5–13. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.21064/WinRS.2018.3.1>
13. Mararitsa L.V., Kazantseva T.V., Gurieva S.D. [The phenomenon of gender inequality as a factor of women's career capital: Problem definition]. *Psikhologiya cheloveka v obrazovanii = Psychology in Education*, 2019, vol. 1, no. 1, pp. 44–52. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.33910/2686-9527-2019-1-1-44-52>
14. Kalabikhina I.E., Shaikenova Zh.K. [An estimation of household time transfers within households]. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic Review*, 2018, vol. 5, no. 4, pp. 36–65.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-transfertov-vremeni-vnutri-domohozyaystv/viewer> (In Russ.)
15. Ryazantseva M.V. [New challenges of the "fourth industrial revolution": towards gender equality]. *Strategii biznesa = Business Strategies*, 2017, no. 9, pp. 3–7. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.17747/2311-7184-2017-9-03-07>
16. Brostrem V.O. [Gender inequality in the social and labor sphere as a global problem]. *Trud i sotsial'nye otnosheniya = Labour and Social Relations Journal*, 2021, vol. 32, iss. 2, pp. 80–87.
URL: https://atiso.ru/upload/iblock/f61/yawn8w839zndstg5pzshaohune3su5k6/tiso_2021_02.pdf (In Russ.)
17. Semeko G.V. [Impact of the COVID-19 crisis on gender inequality]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye problemy Rossii = Economic and Social Problems of Russia*, 2021, no. 2, pp. 85–102.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-krizisa-covid-19-na-gendernoe-neravenstvo/viewer> (In Russ.)

18. Tapkina A.B., Sidorov N.V. [Pandemic and gender inequality in the labor market: Challenges for Russia]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*, 2021, no. 9, pp. 54–58. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.33920/pro-3-2109-07>
19. Becker G.S. An Economic Analysis of Fertility. In: G.B. Roberts (Ed.) *Demographic and Economic Change in Developed Countries*. Princeton, National Bureau of Economic Research, 1960, pp. 209–231.
URL: http://public.econ.duke.edu/~vjh3/e195S/readings/Becker_Fertility.pdf
20. Pechenkina E.D. [Gender inequality in Russia and Western countries: Aggravation of the situation during the COVID-19 pandemic]. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Sotsiologiya. Politologiya. Mezhdunarodnye otnosheniya = Bulletin of Udmurt University. Sociology. Political Science. International Relations*, 2021, vol. 5, no. 3, pp. 381–390. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.35634/2587-9030-2021-5-3-381-390>

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.