

Гендерные барьеры карьерного продвижения в организации*

Гунделах Ольга Евгеньевна, студент 1-го курса магистерской программы «Социальная психология и политическая психология» факультета психологии Санкт-Петербургского государственного университета (Санкт-Петербург, Российская Федерация);
e-mail: olgabelova@list.ru

Научный руководитель:

Гуриева Светлана Дзахотовна, профессор кафедры социальной психологии Санкт-Петербургского государственного университета (Санкт-Петербург, Российская Федерация), доктор психологических наук, профессор; e-mail: s.gurieva@spbu.ru

Аннотация

Актуальность исследований, направленных на изучение механизмов, ограничивающих возможности карьерного продвижения женщин, связана с сохранением гендерного разрыва в экономике и в сфере карьерных возможностей. В статье представлено описание структурных гендерных барьеров в организации, известных как «стеклянные» феномены. Описывается процесс разработки и результаты апробации методики, направленной на диагностику субъективного восприятия гендерных барьеров в организации. Все шкалы методики показали хорошую внутреннюю согласованность. Выявлены различия в субъективном восприятии гендерных барьеров мужчинами и женщинами: мужчины оценивают их ниже.

Ключевые слова: гендер, гендерные барьеры, карьера, карьерное продвижение, организационная архитектура, «стеклянные» феномены

Gender Barriers to Career Development in an Organization**

Olga E. Gundelakh, 1st Year MA Student, Program “Social Psychology and Political Psychology”, Department of Psychology, Saint Petersburg State University (Saint Petersburg, Russian Federation); e-mail: olgabelova@list.ru

Academic Supervisor:

Svetlana D. Gurieva, Professor of the Department of Social Psychology, Faculty of Psychology, Saint Petersburg State University (Saint Petersburg, Russian Federation), Doctor of Science (Psychology), Professor; e-mail: s.gurieva@spbu.ru

Abstract

The research is aimed at studying the mechanisms that limit the career opportunities of women is relevant due to persistent gender gap in the economy and in career opportunities sphere. The article presents the description of the structural gender barriers in organizations, known as “glass” phenomena.

The author outlines the process of development as well as the results of the approbation of the methodology focused on perceptions of structural gender barriers. All the scales of the methodology have shown perfect internal consistency. The differences in the

* Исследование проведено в рамках проекта РФФИ 19-013-00686 А «Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины».

** The reported study was funded by the RFBR, project No. 19-013-00686 А “The Phenomenon of Gender Inequality as a Factor of Women’s Career Capital”.

perceptions of men and women of gender barriers in the organization have been revealed: men rate them lower.

Keywords: gender, gender barriers, career, career progression, organization architecture, “glass ceiling”

Гендерный разрыв в разных сферах жизни общества остается устойчивым явлением во многих странах мира, в том числе и в России. В 2020 г. Россия заняла 81-е место среди 153 стран в рейтинге по значению Индекса гендерного разрыва (Global Gender Gap Index), показав хорошие показатели в образовании, при этом наибольший разрыв наблюдается в политике и в сфере экономического участия и карьерных возможностей [23]. Гендерные отношения в российском обществе характеризуются рядом особенностей, таких как высокий уровень женской занятости; равный доступ к образованию мужчин и женщин (и даже более высокий уровень образования женщин по сравнению с мужчинами); отсутствие неравенства прав с формальной точки зрения; наличие некоторых норм позитивной дискриминации [7], то есть «установления различий в отношении определенной социальной группы, ставящих ее в привилегированное положение по отношению к остальным» [9, с. 102]. В связи с перечисленными особенностями для России более актуальны проблемы скрытой, а не явной дискриминации. Сегодня актуальны исследования, направленные на поиск механизмов, ассоциированных с гендером, ограничивающих возможности карьерного продвижения женщин. В ряде публикаций были описаны социальные и организационные факторы гендерного неравенства [4], кроме того, подтверждается предположение о том, что женщины воспринимают свой пол как значимый фактор карьерного развития, дающий ситуативные преимущества в краткосрочной перспективе, но являющийся стратегическим барьером в долгосрочной перспективе [10]. Подчеркивается необходимость изучения феномена гендерного неравенства не только в связи с индивидуальным гендерно-специфичным поведением и с гендерными нормами, но и в связи со структурными признаками гендерного неравенства в организации [6]. Для описания структурных гендерных барьеров в организации и обозначения формальных и неформальных организационных структур, реагирующих на гендер, М. Е. Guy был использован концепт «организационной архитектуры» (“organizational architecture”) [14]. Организационная архитектура — это все структуры, системы, управленческие процессы, технологии и стратегии, которые характеризуют деятельность и способы функционирования организации [20]. Организационная архитектура включает формальную и неформальную структуру организации, процессы отбора, социализации, развития персонала, другие процессы [14]. К феноменам, отражающим проявления гендерного неравенства на структурном уровне организации, относятся так называемые «стеклянные» феномены [2]: «стеклянный потолок», «стеклянные стены», «стеклянный эскалатор», «стеклянная скала», «липкий пол», «стеклянная коробка».

1. «Стеклянный потолок» — это «искусственные барьеры, базирующиеся на поведенческих и организационных предубеждениях, которые препятствуют продвижению квалифицированных специалистов на позиции управленческого уровня» [24, с. 4]. Искусственность этих барьеров означает, что они не связаны с квалификацией или с профессиональным опытом работника. В определении подчеркивается системность организационных барьеров: их существование зависит не только от индивидуального поведения и рабочих связей сотрудника, но и от структуры организации. Существует несколько версий о происхождении метафоры «стеклянного потолка». По одной из версий, впервые термин был использован двумя журналистами из “The Wall Street Journal” в 1986 г., С. Нумowitz и Т. D. Schellardt; они определили «стеклянный потолок» как «невидимый

барьер, не допускающий женщин к высшим должностям» [16]. Авторы объясняли существование «стеклянного потолка», с одной стороны, особенностями взглядов менеджеров-мужчин на женщин и их работу и, с другой стороны, предпочтением мужчин избегать работы с женщинами. Также отмечается, что характер управляющих должностей, занимаемых женщинами, не связан непосредственно с целями организации и с принятием решений; женщины выполняют в организации скорее поддерживающие роли, чем лидирующие, особенно в «мужских» сферах деятельности [14]. В 1987 г. А. Morrison с соавторами опубликовали результаты исследования, посвященного проблеме «стеклянного потолка» [19]. Исследование было основано на интервью с женщинами, занимающими высокие должности, но не достигшими топовых управленческих позиций в крупных американских корпорациях. Респондентам задавался вопрос о том, что необходимо женщине для того, чтобы пробиться через «стеклянный потолок», и что этому мешает. В результате сформировалось предположение о том, что внутри организации существуют некоторые «естественные», автоматические пути продвижения, менее доступные для женщин. В публикациях “Glass Ceiling Initiative” Министерства труда США отмечалось, что, несмотря на различия корпоративных культур, существует ряд общих институциональных барьеров в системах обучения и наставничества, продвижения в карьере [18].

2. Метафора «стеклянных стен» обозначает горизонтальные барьеры, не позволяющие женщинам продвигаться в карьере. Подобные феномены были описаны и в более ранних исследованиях, посвященных «стеклянному потолку», например, в исследовании Morrison et al. 1987 г. [19] и в статье 1986 г. в “The Wall Street Journal” [16], но не выделялись как отдельный феномен. Женщины и мужчины изначально склонны выбирать разные профессии, причем «мужские» профессии с большей вероятностью приводят к высокому социальному статусу и к материальному достатку, а «женские» профессии обычно оплачиваются хуже, чем «мужские», и требуют меньшей квалификации [26]. Феномен «стеклянных стен» похож на хорошо известный феномен горизонтальной профессиональной сегрегации, в некоторых работах эти понятия употребляются как синонимы [8; 14]. При описании «стеклянных стен» фокус внимания смещается на природу организационных барьеров: они проявляются как барьеры между разными профессиональными сферами, но в одной и той же организации, что значимо и для вертикального продвижения в карьере [18]. Например, женщины «сконцентрированы» в подразделениях с простой структурой в более крупной организации, таких как административные отделы. Таким образом, «стеклянные стены» мешают женщинам получить опыт, необходимый для продвижения на должности более высокого уровня. Выяснилось, что для женщин важен правильный опыт построения горизонтальной карьеры, например, более выгодно попасть в производственные отделы или в сферу продаж, а не в сферу HR, для того чтобы продвинуться в карьере по вертикали. Доступ женщин к профессиям, обеспечивающим возможность значительного карьерного роста, оказывается ограничен.

3. «Стекло́нный эскалатор» — это феномен, способствующий более быстрому карьерному продвижению и успеху мужчин в традиционно «женских» профессиональных сферах, в которых карьерный рост мужчин может происходить еще быстрее, чем в «мужских» профессиях. С. Williams опросила мужчин и женщин, работающих в «женских» профессиональных сферах (медсестры / медбратья, учителя начальной школы, библиотекари, социальные работники), и выяснила, что мужчины, хотя и сталкиваются с негативными стереотипами о своем занятии за пределами рабочей сферы, обладают структурными преимуществами в этих профессиональных областях («стеклянный эскалатор»), в отличие от женщин в «мужских» профессиях [25]. Результаты исследования Д. Дж. Мауме показали, что большое количество женщин в профессии увеличивает шансы продвижения на руководящую должность для мужчин, но уменьшает шансы на повышение для жен-

щин [17]. «Стеклянный эскалатор» позволяет мужчинам опередить женщин в карьерном росте [12]. С. К. Broner выделила три группы причин существования «стеклянного эскалатора» [Там же]: 1) структурные (при продвижении в карьере даже в «женских» профессиях мужчины получают привилегии через неофициальное наставничество мужчин, занимающих управляющие позиции); 2) социальные (эта группа причин связана с ролями мужчин и женщин за пределами трудовой сферы; например, для женщин характерна «вторая смена» — нагрузка, связанная с хозяйственными, бытовыми обязанностями и обязанностями по воспитанию детей, в связи с чем дополнительные рабочие обязанности для них менее интересны); 3) личностные (эта группа причин касается личностных качеств мужчин и женщин, например, более высокой значимости межличностных отношений для женщин).

4. Феномен «стеклянной скалы» описывает более высокий риск неудачи и ситуацию опасного лидерства, в которую попадают женщины, преодолевшие «стеклянный потолок» и достигшие высоких управляющих позиций. Женщины с большей вероятностью занимают управляющие должности в кризисный период для организации [22]. «Стеклянная скала» может рассматриваться в связи с феминизацией профессий, становящихся со временем менее престижными. Например, в исследовании Н. Peterson, проведенном на основе качественных интервью с женщинами, занимающими высшие должности в сфере высшего образования в Швеции, увеличение количества женщин на этих позициях было объяснено «стеклянной скалой»: эти должности стали менее престижными, более трудоемкими и хуже сочетаются с успешной научной карьерой [21].

5. Метафора «липкого пола» была использована С. Verheide в докладе для Центра по делам женщин в правительстве (Centre for Women in Government) в 1992 г. «Липкий пол» касается непрестижных, низкооплачиваемых профессий с наиболее низкой вероятностью карьерного продвижения, в которых преобладают женщины [11]. Профессии, относящиеся к «липкому полу», необходимы для работы организации, но этот труд остается «невидимым», недооценивается и не считается престижным [14]. Основываясь на статистическом исследовании женщин и этнических меньшинств на государственной службе, S. L. Harlan и С. W. Verheide показали, что в этой сфере работники «застревают» на низкооплачиваемых должностях с ограниченными возможностями горизонтального и вертикального карьерного продвижения и для этой категории работников не существует организационных механизмов, позволяющих изменить свое положение [15]. Существует и несколько иное понимание метафоры «липкого пола»: она также обозначает более долгое нахождение женщин на нижнем уровне в карьерной иерархии: они «прилипают» к начальным позициям [5]. «Липкий пол» характеризует препятствия для карьерного продвижения на начальных позициях в карьере или на некоторых непрестижных должностях.

6. «Стеклянная коробка» — это невидимые ограничения, отделяющие женщин от пространства организационной власти (например, невозможность вступить в систему неформальных отношений с влиятельными мужчинами в организации при отсутствии оппозиционной группы, обладающей властью, среди женщин). Находясь в «стеклянном ящике», женщины оказываются изолированы от возможности обладать влиянием в организации, а невидимость этих ограничений не позволяет женщине вносить изменения и инновации, что рассматривается как недостаток женщины, а не как результат «гендерной» среды [13].

Существует несколько групп гипотез о причинах существования «стеклянных» феноменов: встречаются объяснения, связанные с личностными особенностями женщины; с особенностями социальных ролей мужчин и женщин как в трудовой сфере, так и за ее пределами; с институциональными особенностями функционирования организации; с

закрепленными в социальных институтах гендерными стереотипами; с нормами поведения, обусловленными влиянием культуры, вероисповедания и др. [2]. Одной из основных причин существования ограничений в возможностях самореализации и карьерных различий считается необходимость распределения женщинами ресурсов между работой и семейными обязанностями; другим важным фактором наличия гендерных ограничений в профессиональной сфере считается существование в обществе в целом и в организации в частности устойчивых гендерных стереотипов и установок относительно социальных ролей мужчины и женщины, их поведения, личностных особенностей, таких как, например, способности к руководству, настойчивость, готовность прикладывать достаточно усилий для достижения успеха в карьере [1].

Анализ публикаций российских психологических журналов выявил недостаток релевантного русскоязычного инструментария для проведения гендерных исследований [5], что затрудняет проведение исследований гендерного неравенства на русскоговорящей выборке и сопоставление полученных данных с зарубежными результатами. Были переведены на русский язык и адаптированы методики, измеряющие приверженность эгалитарным или традиционалистским нормам поведения мужчин и женщин, также используются методики, оценивающие гендерные установки относительно распределения ролей в семье [3]. Для проведения исследований феномена гендерного неравенства в организации сегодня необходимо переводить существующие англоязычные методики и адаптировать их на русскоязычной выборке, а также разрабатывать новые инструменты оценки переменных, отражающих потенциальные механизмы воспроизводства гендерного неравенства в организации.

В рамках исследования, посвященного изучению связи гендерного неравенства с креативным потенциалом организации, был разработан ряд методик, в том числе методика, направленная на оценку субъективного восприятия гендерных барьеров в организации. Разработка новой методики связана с необходимостью для респондентов выносить суждения при оценке наличия в организации гендерных барьеров на основе наблюдения за поведением других людей, а не на основе предположений об их субъективных переживаниях и представлениях. Одной из задач исследования была оценка психометрических свойств методики (оценка надежности шкал, критериальной валидности, оценка качества модели методом структурного моделирования). Кроме того, оценивались различия в субъективном восприятии гендерных барьеров в организации мужчинами и женщинами.

В процессе разработки методики для каждого из описанных выше структурных феноменов было сформулировано по три пункта, образующих шесть шкал методики. К примеру, шкала «Липкий пол» включила следующие пункты: 1) «Женщины чаще застревают на одной позиции без продвижения, чем мужчины»; 2) «Карьера мужчин развивается стремительнее, чем карьера женщин»; 3) «Женщины дольше задерживаются на начальных позициях, чем мужчины». Респондентам предлагалась следующая инструкция: «Отметьте, пожалуйста, насколько каждое из предложенных ниже описаний соответствует компании, в которой вы работаете сейчас».

Изначально предполагалось включить в анализ седьмой феномен — «двойную ловушку» гендерных стереотипов, отражающую необходимость для женщин в организации соблюдать баланс между маскулинностью и фемининностью в поведении [14; 18], но впоследствии этот феномен был исключен, поскольку он носит характер недоступного для наблюдения со стороны внутриличностного конфликта.

Для всех сформулированных утверждений была предложена 5-балльная шкала Лайкерта, также была предусмотрена возможность отказа от ответа. В конце опроса предлагались вопросы о характеристиках организации, в том числе контрольные вопросы о

количестве женщин в организации в целом и на управляющих позициях в организации в частности; вопросы об опыте и характере работы; социально-демографические вопросы.

Исследование проводилось онлайн при помощи сервиса Online Test Pad. Выборка формировалась методом снежного кома при участии десяти сборщиков; к участию в исследовании приглашались наемные работники из различных организаций по принципу «одна организация — один респондент». Исследование проводилось анонимно; перед началом опроса респонденту предлагалось ознакомиться с информированным согласием. Исследование одобрено этическим комитетом.

Выборка исследования составила 273 чел. в возрасте от 18 до 62 лет (медиана 34 года), 75,8% женщин, 23,8% мужчин. 37,8% респондентов проживают в Санкт-Петербурге, 14,7% — в Москве, 36,6% в других городах России, 8,9% проживает за границей. 45,8% респондентов состоят в браке, 22,3% имеют постоянного партнера, 30% — свободны. 52,4% респондентов не имеют детей, 23,4% имеют двоих детей, 24,2% — более двоих, остальные — одного ребенка. 85% респондентов имеют высшее образование. 58,6% респондентов занимают должности исполнителей и специалистов, 28,2% — руководители младшего и среднего звена, а 9,2% — топ-менеджмент. 18% — работники науки и образования, 15% — торговли и коммерции, 9,5% — производства, 8,8% — информационных технологий, 8% — здравоохранения, 6,2% — финансов и страхования.

Отказ от ответа на каждый из вопросов методике не преодолел барьера в 5%, что может быть свидетельством в пользу корректности формулировок вопросов. Методика показала хорошую согласованность в соответствии с коэффициентом альфа Кронбаха: по всей методике (0,95) и отдельно по шкалам («стеклянный потолок» — 0,85, «липкий пол» — 0,90, «стеклянные стены» — 0,74, «стеклянный эскалатор» — 0,75, «стеклянная скала» — 0,77 и «стеклянная коробка» — 0,83). Хорошая внутренняя согласованность шкал методике является показателем ее надежности. Для оценки качества соответствия модели эмпирическим данным мы ориентировались на общепринятые пороговые значения для индексов структурного соответствия: CFI (Comparative Fit Index) $\geq 0,93$, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) $\leq 0,08$, SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) $\leq 0,06$. Показатели качества модели, воспроизводящей структуру опросника, говорят о соответствии модели полученным данным: CFI=0,944, RMSEA=0,075, SRMR=0,049. Общий показатель структурных гендерных барьеров оказался отрицательно связан с таким внешним критерием наличия гендерных барьеров, как доля женщин, находящихся на руководящих позициях в организации (коэффициент корреляции Спирмена, $r=-0,33$) (контрольный вопрос: «Сколько женщин находится на высших руководящих позициях в вашей компании?»), что может рассматриваться как показатель критерияльной валидности методике.

Сравнение средних для мужской и женской выборок (непараметрический критерий U Манна-Уитни для сравнения средних с поправкой на множественную проверку гипотез Бонферрони) показало наличие статистически значимых различий в оценке по методике: мужчины ниже оценивают гендерные барьеры в организации ($U=4881,0$, $p<0,05$). Наличие различий говорит о недооценке гендерных барьеров мужчинами или их переоценке женщинами. Обнаружены статистически значимые различия (критерий U Манна-Уитни) в субъективном восприятии гендерных барьеров респондентами, работающими в организациях, где женщины составляют большинство работников, по сравнению с работниками других организаций ($U=4107,0$, $p<0,05$). Этот результат требует дополнительной проверки, тем не менее можно предложить следующее объяснение: для женщин в «женских» организациях вероятность занять любую позицию выше.

Таким образом, на основе анализа литературы, посвященной гендерным барьерам в организации, нами была разработана методика, направленная на оценку субъективного

восприятия гендерных барьеров в организации. Обнаруженные различия в субъективном восприятии мужчин и женщин подтверждают, что особенности гендерной социализации, различия социального опыта мужчин и женщин оказывают влияние на субъективное восприятие гендерных барьеров таким образом, что женщины переоценивают гендерные барьеры, а мужчины недооценивают. Обнаруженные особенности субъективного восприятия гендерных барьеров в организации могут стать основой для дальнейшего исследования описанных феноменов, формулирования и проверки гипотез о причинах различий в их оценке. Разработанная методика показала хорошие показатели согласованности шкал, получены свидетельства в пользу ее критериальной валидности. Оценка качества модели методом структурного моделирования показала удовлетворительные результаты. В дальнейшем планируется дополнительная проверка психометрических свойств методики.

Литература

1. *Гуриева С. Д., Белова О. Е.* «Стеклянный потолок» в профессиональной карьере женщин // Электронный сетевой политематический журнал «Научные труды КубГТУ». 2019. № S4. С. 769–773.
2. *Гуриева С. Д., Казанцева Т. В., Белова О. Е.* и др. Социально-психологический феномен гендерного неравенства / Социальная психология. Традиции и современность. Санкт-Петербург, 2020. С. 211–223.
3. *Гуриева С. Д., Казанцева Т. В., Белова О. Е.* Социальные представления о гендерных различиях в разных сферах жизни: апробация опросника и проверка надежности шкал // Петербургский психологический журнал. 2019. № 27. С. 88–114.
4. *Гуриева С. Д., Марарица Л. В., Казанцева Т. В.* Социальные и организационные факторы проявления гендерного неравенства в организации // Мужское измерение работы и семьи в современном мире: государственная политика и практики повседневности : сборник материалов Междунар. науч.-практич. конф. / под общ. ред. И. В. Фроловой. Уфа : Инеш, 2020. С. 126–134.
5. *Зизевская Е. С., Щукина М. А.* Зарубежные методики психологической диагностики сексизма // Современная зарубежная психология. 2019. Т. 8. № 3. С. 68–77.
6. *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.
7. *Роцин С. Ю.* Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия / С. Ю. Роцин, Н. В. Зубаревич. М., Информационный центр ООН, 2005. 120 с.
8. *Роцин С. Ю., Солнцев С. А.* Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. М., ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.
9. *Сычев В. Б.* К вопросу о видах дискриминации // Известия Саратовского университета. Новая серия. 2012. Т. 12. Сер.: Экономика. Управление. Право. Вып. 4. С. 101–103.
10. *Удавихина У. А., Гуриева С. Д.* Особенности применения гендерных стратегий при построении карьеры женщинами в России // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2020. № 3. С. 270.
11. *Berheide C. W.* Women Still «Stuck» in Low-Level Jobs // Women in Public Service: a Bulletin of the Center for Women in Government. Albany (NY) : Center for Women in Government, SUNY, 1992.

12. *Broner C. K.* Men, Women, and the Glass Escalator // Women on Business [Электронный ресурс]. URL: <https://www.womenonbusiness.com/men-women-the-glass-escalator/> (дата обращения: 08.08.2020).
13. *Cloninger S.* Exploring the Lives of Women Who Lead: dissertation, 2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://aura.antioch.edu/etds/370> (дата обращения: 13.08.2020).
14. *Guy M. E.* Organizational Architecture, Gender and Women`s Career // Review of Public Personnel Administration. 1994. Vol. 14. No. 2. P. 77–90.
15. *Harlan S. L., Berheide C. W.* Barriers to Workplace Advancement Experienced by Women in Low-Paying Occupations. Washington, DC : U. S. Glass Ceiling Commission, 1994.
16. *Hymowitz C., Schellardt T. D.* The Glass Ceiling: Why Women Can`t Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Jobs // Wall Street Journal. 1986. D1, D4–D5.
17. *Maume D. J. Jr.* Glass Ceilings and Glass Escalators: Occupational Segregation and Sex Differences in Managerial Promotions // Work and Occupations. 1999. Vol. 26. No. 4. P. 483–509.
18. *Morgan M. S.* Glass Ceilings and Sticky Floors // Economic History Working Papers. 2015. No. 228.
19. *Morrison A. M., White R. P., Van Velsor E.* The Center for Creative Leadership. Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America`s Largest Corporations? Reading (MA) : Addison Wesley, 1987.
20. *Nadler D. A, Gerstein M. S., Shaw R. B.* Organizational Architecture: Designs for Changing Organizations. San Francisco : Jossey-Bass, 1992.
21. *Peterson H.* Is Managing Academics “women`s work”? Exploring the Glass Cliff in Higher Education Management // Educational Management Administration and Leadership. 2016. Vol. 44. No. 1. P. 112–127.
22. *Ryan M. K., Haslam A.* The Glass Cliff: Evidence that Women are Overrepresented in Precarious Leadership Positions // British Journal of Management. 2005. Vol. 16. No. 2. P. 81–90.
23. The Global Gender Gap Report 2020 by World Economic Forum [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> (дата обращения: 13.03.2020).
24. U. S. Glass Ceiling Commission. A Solid Investment: Making Full Use of the Nation`s Human Capital (Final Report of the Commission). Washington, DC : U. S. Government Printing Office, 1995. 61 p.
25. *Williams C. L.* The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions // Social Problems. 1992. Vol. 39. No. 3. P. 253–267.
26. *Wirth L.* Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. Geneva : ILO, 2001.