

**ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ПЕРЕГОВОРОВ В СПОРТИВНОЙ СФЕРЕ
КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВЕНСТВА ВОЗМОЖНОСТЕЙ**

Захидова Нозима Хакимовна

Независимый исследователь PhD

Ташкентский государственный юридический университет

***Аннотация:** В статье исследуется влияние гендерных детерминант на процесс ведения переговоров в профессиональной спортивной индустрии. Автор анализирует, как специфические переговорные стили и существующие гендерные стереотипы определяют доступ атлетов и функционеров к ресурсам и карьерным возможностям. Обосновывается тезис о том, что институционализация гендерно-ориентированного подхода в спортивном праве является необходимым условием для преодоления структурного неравенства.*

***Ключевые слова:** гендерное равенство в спорте, спортивный менеджмент, переговорные стратегии, инклюзивность, переговоры.*

**GENDER ASPECT OF NEGOTIATIONS IN THE SPORTS SECTOR AS A
FACTOR IN ENSURING EQUAL OPPORTUNITIES**

Zakhidova Nozima Khakimovna

Independent PhD Researcher

Tashkent State University of Law

***Abstract:** The article examines the impact of gender determinants on the negotiation process within the professional sports industry. The author analyzes how specific negotiation styles and prevailing gender stereotypes shape athletes' and sports officials' access to resources and career opportunities. The paper*

но и в сопутствующие правовые и экономические процессы, включая участие в переговорах, связанных с заключением спортивных контрактов, спонсорских соглашений и иных договорных отношений.

Гендерный аспект в ведении спортивных переговоров представляет собой не просто вопрос деловой этики, а равно является стратегическим инструментом для достижения равенства прав и возможностей.

Теоретический базис: Стили переговоров и социальные ожидания

Гендерный аспект переговоров в спорте опирается на теорию социальных ролей. В спортивной среде, которая исторически кодировалась как «маскулинная», переговорные стандарты по умолчанию предполагают агрессию, доминирование и использование жестких тактик.

Феномен «Backlash» (Обратная реакция): Исследования Линды Бэбкок показывают, что женщины, инициирующие переговоры о повышении вознаграждения в «мужских» индустриях, воспринимаются как «менее приятные» и «слишком требовательные» по сравнению с мужчинами, использующими те же стратегии². В спорте это приводит к тому, что спортсменки реже инициируют пересмотр контрактов, опасаясь репутационных рисков.

Стили медиации: Женщины чаще демонстрируют интегративный стиль (поиск Win-Win), что в долгосрочной перспективе выгоднее для спортивных организаций, однако в краткосрочных коммерческих сделках этот стиль часто ошибочно интерпретируется как слабая переговорная позиция.

² Babcock, L., & Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton University Press.

Структурные барьеры в спортивных переговорах

Одной из главных проблем равенства является отсутствие открытых данных о зарплатах. Мужчины-спортсмены имеют доступ к более развитым неформальным сетям («Old Boys' Club»), где происходит обмен информацией о бонусах и спонсорских условиях.

Исследование Комитета по делам женщин и гендерному равенству (2021) указывает, что информационный вакуум заставляет женщин-атлетов соглашаться на условия, которые на 30-40% ниже рыночных для аналогичных показателей в мужском секторе³.

В переговорах о спонсорстве с брендами наблюдается когнитивное искажение, которое проявляется в нижеследующем:

Мужской спорт: Контракты часто заключаются «авансом», исходя из ожидаемого потенциала (future earnings).

Женский спорт: Переговоры носят реактивный характер — вознаграждение обсуждается только после достижения выдающегося результата (например, победа на ЧМ). Это создает ситуацию перманентного догоняющего развития.

Кейс-стади: Коллективные переговоры как инструмент равенства

Наиболее ярким примером трансформации переговорного процесса является кейс Женской сборной США по футболу (USWNT) против Федерации футбола США (USSF).

Суть: Спортсменки перешли от индивидуальных претензий к коллективному трудовому спору (Collective Bargaining).

³ Bowles, H. R., & Babcock, L. (2013). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations. *Academy of Management Journal*.

достигается не только через квотирование, но и через деконструкцию «маскулинной» модели переговоров, внедрение прозрачности и коллективное представительство. Переход к интегративным моделям переговоров позволяет спортивным организациям эффективнее использовать человеческий капитал и осваивать новые рынки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Республики Узбекистан, статья 58. Национальная база данных законодательства, 01.05.2023 г., №03/23/837/0241.
2. Babcock, L., & Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton University Press.
3. Bowles, H. R., & Babcock, L. (2013). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations. *Academy of Management Journal*.
4. FIFA Report (2021). *Setting the pace: The FIFA benchmarking report on women's football*.
5. Fisher, R., & Ury, W. (2011). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. Penguin Books.
6. Staurowsky, E. J. (2022). *Women and Sport: Continuing a Journey of Liberation and Celebration*. Human Kinetics.