ISSN 2304-120X

КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

2022, № 07 (июль)

Раздел 5.8. Педагогика (13.00.00 Педагогические науки)

ART 221050 DOI: 10.24412/2304-120X-2022-11050 УДК 378.124.2

Высшее образование: (не)видимость гендерного равенства (международный сравнительный анализ)

Higher education: the (in)visibility of gender equality (international comparative analysis)

Авторы статьи

Буркова Ирина Николаевна,
кандидат физико-математических наук, доцент, магистрант Школы педагогики ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет», г. Владивосток, Россия
ORCID: 0000-0002-3313-0392
irburkova73@gmail.com

Квашко Людмила Павловна,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры высшей математики Приморского института железнодорожного транспорта – филиала ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» в г. Уссурийске; магистрант ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет», г. Владивосток, Россия
ORCID: 0000-0002-4803-7297
lkvashko@mail.ru

Белов Александр Никитович,
кандидат сельскохозяйственных наук, доцент департамента фармации и фармакологии Института наук о жизни и биомедицины (Школы) ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет», г. Владивосток, Россия
ORCID: 0000-0002-5060-9354
belov_an13@mail.ru

Authors of the article

Irina N. Burkova,
Candidate of Science (Physics and Mathematics), Associate Professor, Graduate Student at School of Education, Far Eastern Federal University, Vladivostok, Russia
ORCID: 0000-0002-3313-0392
irburkova73@gmail.com

Lyudmila P. Kvashko,
Candidate of Science (Education), Associate Professor, Department of Higher Mathematics, Primorsky Institute of Railway Transport – a branch of the Far Eastern State Transport University, Ussuriysk
Graduate Student at School of Education, Far Eastern Federal University, Vladivostok, Russia
ORCID: 0000-0002-4803-7297
lkvashko@mail.ru

Alexander N. Belov
Candidate of Science (Agriculture), Associate Professor, Department of Pharmacy and Pharmacology, Institute of Life Sciences and Biomedicine (School), Far Eastern Federal University, Vladivostok, Russia
ORCID: 0000-0002-5060-9354
belov_an13@mail.ru

Конфликт интересов

Конфликт интересов не указан

Conflict of interest statement

Conflict of interest is not declared

Для цитирования

Буркова И. Н., Квашко Л. П., Белов А. Н. Высшее образование: (не)видимость гендерного равенства (международный сравнительный анализ) // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2022. – № 07. – С. 1–14. – URL: http://e-koncept.ru/2022/221050.htm. DOI: 10.24412/2304-120X-2022-11050

For citation

I. N. Burkova, L. P. Kvashko, A. N. Belov, Higher education: the (in)visibility of gender equality (international comparative analysis) // Scientific-methodological electronic journal "Concept". – 2022. – No. 07. P. 1–14. – URL: http://e-koncept.ru/2022/211050.htm. DOI: 10.24412/2304-120X-2022-11050

Поступила в редакцию *Received*	18.04.22	Получена положительная рецензия *Received a positive review*	20.06.22
Принята к публикации *Accepted for publication*	20.06.22	Опубликована *Published*	31.07.22

Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)
© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2022
© Буркова И. Н., Квашко Л. П., Белов А. Н., 2022

Аннотация

Гендерное равенство более четверти века назад официально признано Европейским союзом ключевой предпосылкой для укрепления мира, демократии и экономики. По данным Глобального индекса гендерного разрыва, за последние десять лет Россия в целом сместилась с 43-го на 81-е место среди 156 стран мира. По уровню политических прав и возможностей женщин в настоящее время наша страна находится на 133-й позиции. Высшее образование как институт государства может либо способствовать продвижению всей системы к гендерному паритету, либо, оставаясь в стороне, усугублять ситуацию. Цель исследования – зафиксировать точку отсчета, высветить тенденции и масштабы (не)участия женщин в высшем образовании. Для этого был проведен анализ количественных показателей гендерного равенства в отечественных вузах в сравнении с аналогичными показателями в странах на разных континентах. Для исследования были выбраны Глобальный индекс гендерного разрыва (Global Gender Gap Index – GGGI) Всемирного экономического форума 2021 г. и наиболее распространенные показатели оценки гендерного равенства в высшем образовании (доля женщин на профессорских должностях и доля женщин среди руководителей (ректоров, президентов, вице-президентов) высших учебных заведений). В работе представлены результаты анализа выбранных показателей в девяти странах: Великобритании, Германии, Индии, Новой Зеландии, Российской Федерации, Соединенных Штатах Америки, Турции, Швеции и Южной Африканской Республике. Раскрыт неочевидный характер связи между рейтингом по индексам GGGI и ключевыми показателями гендерного баланса в высшем образовании. Результаты позволяют говорить о наличии тенденции к достижению гендерного паритета в системе высшего образования и тенденции к увеличению вовлеченности женщин и в сферу культурного и социально-политического взаимодействия в анализируемых странах. Среди девяти рассмотренных стран Россия находится в авангарде по доле женщин среди профессорского состава вузов с показателем 38,2%, близким к минимальному порогу гендерного баланса. Однако женщины недопредставлены среди ректоров, президентов, вице-президентов отечественных вузов. Проведенный анализ позволит восполнить дефицит международных сравнительных исследований по проблемам гендерного неравенства в высшем образовании и выявить государства-лидеры с целью дальнейшего анализа и изучения их опыта.

Ключевые слова

высшее образование, гендерное равенство, гендерный паритет, доля женщин в руководстве вузов, доля женщин на должности профессора

Благодарности

Работа выполнена при поддержке Стипендиальной программы благотворительного фонда Владимира Потанина.

Abstract

More than a quarter of a century ago, gender equality was officially recognized by the European Union as a key prerequisite for strengthening peace, democracy, and the economy. According to the Global Gender Gap Index, Russia has shifted from 43rd to 81st place among 156 countries of the world over the past ten years. According to the level of political rights and opportunities for women, our country is currently in the 133rd position. Higher education as a government means can either contribute to the advancement of the entire system towards gender parity, or exacerbate the situation remaining on the sidelines. The aim of the study is to fix a starting point, to highlight the trends and level of women's (non)participation in higher education. To do this, an analysis was made of quantitative indicators of gender equality in domestic universities in comparison with similar indicators in countries on different continents. The Global Gender Gap Index (GGGI) of the World Economic Forum 2021 and the most common indicators for assessing gender equality in higher education (the share of women in professorial positions and the share of women among leaders (rectors, presidents, vice-presidents of higher educational institutions) were chosen for the study. The article presents the results of the analysis of selected indicators in nine countries: the UK, Germany, India, New Zealand, the Russian Federation, the United States of America, Turkey, Sweden and South Africa. The authors reveal non-obvious nature of the relationship between the GGGI index rating and key indicators of gender balance in higher education. The results allow us to speak about the trend towards achieving gender parity in the system of higher education and the trend towards increased involvement of women in the sphere of cultural and socio-political interaction in the analyzed countries. Russia is at the forefront in terms of the proportion of women among university professors in the nine countries examined with an indicator of 38.2%, close to the minimum gender balance threshold. However, the share of women is less among the rectors, presidents, vice-presidents of domestic universities. This analysis will make it possible to make up for the lack of international comparative studies on the problems of gender inequality in higher education and to identify leading states for the purpose of further analysis and study of their experience.

Key words

higher education, gender equality, gender parity, share of women in university administration, share of women in the professor positions

Acknowledgements

The work was supported by the Scholarship Program of the Vladimir Potanin Charitable Foundation.

Введение / Introduction

В современном мире гендерное неравенство рассматривается как проблема прав человека. Эта проблема актуальна для любого социального института, в том числе и для высшего образования. Европейское исследовательское пространство, которое составляют 34 страны, определило гендерное равенство и гендерный успех с точки зрения трех прагматических политических целей [1]. Во-первых, гендерное равное представительство во всех областях и иерархических должностях. Во-вторых, устранение структурных

и культурных барьеров на пути женщин к карьере. И в-третьих, включение гендерного аспекта во все учебные и исследовательские материалы. Эти цели предусматривают разрушение вертикальной и иерархической сегрегации и включение гендера в преподавание и исследования. На гендерные изменения на организационном уровне указывает не только присутствие женщин на руководящих должностях в академических и управленческих кругах, но также структурные и культурные изменения, которые способствуют трансформации гегемонистских маскулинистских структур, культуры, процедур и практик, в которых доминируют мужчины. Кроме того, высшие учебные заведения (далее – вузы) в конечном счете ориентированы на знания, и, возможно, будет предпринята попытка компенсировать и гендерную принадлежность знаний.

Безусловно, гендерное равенство, как уже отмечено выше, заключается не только в достижении количественного паритета в отдельных структурах вузов. Однако, чтобы получить представление о масштабах (не)участия женщин в высшем образовании, необходимо обратиться к количественным данным. Целью исследования является сравнительный анализ количественных показателей достижения гендерного паритета в высшем образовании различных стран, включая Россию.

Обзор литературы / Literature review

К проблеме гендерного неравенства в высшем образовании обращались многие зарубежные ученые. Результаты исследований П. О'Коннор и К. Уайт показали, что процесс обеспечения гендерного равенства в вузах во всем мире протекает медленно [2].

М. Линкова и Л. Мергерт подчеркивают, что медленный темп изменений был признан проблемой во многих развитых странах Западной Европы на протяжении более 35 лет, а гендерное равенство было официально одобрено Европейским союзом в качестве приоритета более 25 лет назад [3]. Согласно исследованию Р. Роза и С. Клаверо, в 2019 г. в целом в западноевропейских вузах доля женщин среди профессоров составляла 26%, а среди руководителей высших учебных заведений – 23,6% [4]. Сантос и С. Данг Ван Фу отмечают, что по мере повышения иерархического уровня в вузовском сообществе Западной Европы представительство женщин снижается [5]. Деятельность, которая считается высококвалифицированной и статусной (например, преподавание в аспирантуре и научные исследования), как правило, отводится мужчинам.

В работе Ш. Силандер, У. Хааке, Л. Линдберг и У. Риис представлен анализ гендерного состава в высшем образовании в Скандинавских странах [6]. Результаты исследования показали, что, несмотря на высокие позиции стран Северной Европы в международных рейтингах гендерного равенства в социальной, экономической и политической сферах, в вузах гендерные различия сохраняются. В 2016 г. доля штатных профессоров-женщин (29% в Финляндии, 28% в Норвегии, 26% в Исландии, 25% в Швеции и 21% в Дании) была намного ниже, чем доля профессоров-мужчин. По мнению авторов, это указывает на существование скандинавского гендерного парадокса: несмотря на идеал равенства, в академических кругах существует явная гендерная сегрегация.

Проблематике достижения гендерного паритета в высшем образовании в Австралии и Новой Зеландии посвятили свое исследование Б. Бениш-Брендних и К. Уайт [7]. Полученные результаты указывают на то, что в вузах Новой Зеландии достигнут гендерный паритет в руководстве и среди преподавателей. Женщины составляют 51% от общего числа профессорско-преподавательского состава новозеландских вузов. Четыре из восьми университетов Новой Зеландии (или 50%) в 2020 г. возглавля-

лись женщинами. В Австралии в 2021 г. среди профессорско-преподавательского состава доля женщин составила 47,7% и 24,3% вице-канцлеров австралийских университетов были женщины. Авторы отметили, что тенденция уменьшения доли женщин с повышением иерархического уровня преподавателя характерна и для этих стран. Только 26,6% женщин-профессоров в Новой Зеландии и 30,1% в Австралии.

Остро стоит проблема гендерного неравенства в высшем образовании Гонконга. С. Д. Эйстон, Ц. Ян, Ч. К. Фо и В. В. Ло показали существенный гендерный дисбаланс в академических кругах и руководстве гонконгских вузов [8,9]. В 2017 г. в университетах Гонконга руководящие должности занимали лишь 7,3% женщин, среди профессоров доля женщин составляла 12%.

Интересно отметить, что гендерный состав профессорско-преподавательского состава вузов изучается и в странах, которые являются патриархальными и консервативными с точки зрения гендерных ролей. Например, М. Галлант и Т. Агавала рассматривали данную проблематику в Объединенных Арабских Эмиратах [10]. Исследование показало увеличение числа женщин, заканчивающих университеты и работающих в сфере высшего образования. В 2016 г. женщины составляли 12% штатных профессоров и 32% всех преподавательских должностей в вузах Объединенных Арабских Эмиратов.

Проблема гендерного неравенства актуальна и для отечественного высшего образования. Результаты анализа С. А. Байкова показали, что для современной российской высшей школы характерна тенденция феминизации профессорско-преподавательского состава [11]. В 2017 г. доля женщин среди преподавательского состава вузов составляла 59,2%. Такой же вывод делает в своей работе В. Ф. Пугач [12]. Кроме того, автор отмечает следующую особенность гендерной асимметрии по должностям профессорско-преподавательского состава: феминизация характерна для должностей ниже профессора, на профессорских должностях преобладают мужчины.

С. В. Гриненко подчеркивает, что в целом для российских вузов характерна общая для отечественного рынка труда закономерность: женщины преобладают чаще всего на должностях исполнительского уровня, где ниже не только статус, но и существенно ниже оплата труда [13].

Что касается руководства вузов России, то согласно ряду исследований (см., например, работы В. Ф. Пугач, А. Б. Остапенко, А. Б. Фахретдиновой и Л. Р. Замалетдиновой и др.) в последние десятилетия наблюдается тенденция постепенного вовлечения женщин в управление отечественными вузами. Однако проблема гендерного неравенства остается довольно острой. Результаты анализа В. Ф. Пугач свидетельствуют о том, что ректоров-мужчин более чем в четыре раза больше, чем ректоров-женщин [14].

В этом же контексте интересно исследование гендерного состава руководства вузов г. Казани, проведенное А. Б. Фахретдиновой и Л. Р. Замалетдиновой [15]. Авторы показали, что абсолютное большинство руководящих должностей в казанских вузах занимают мужчины: ректоров-мужчин – 100%, проректоров – 85%.

В работах отечественных ученых отразились сравнительные исследования гендерного баланса в университетах Великобритании, Германии и США. С. А. Байков показал, что в условиях растущей конкуренции между вузами Великобритании и Германии женщины испытывают больше рисков по сравнению с мужчинами [16]. В связи с этим правительствами были предусмотрены меры поддержки гендерного паритета в университетах. В 2013–2017 гг. доля женщин среди преподавательского состава английских и немецких вузов составляла порядка 45% и 39% соответственно.

А. Б. Остапенко в своей работе отметила, что проблема гендерного дисбаланса характерна и для университетов США [17]. В 2012 г. профессорско-преподавательский состав американских вузов на 42% состоял из женщин, причем доля работающих в вузе женщин-преподавателей зависит от престижа университета. Чем выше уровень вуза, тем меньше работает в нем женщин.

Таким образом, анализ дискуссий, ведущихся в настоящее время в научно-педагогическом сообществе, показал, что проблема достижения гендерного паритета в вузах активно обсуждается как в России, так и за рубежом. Однако в работах российских ученых наблюдается дефицит компаративистских международных исследований гендерной проблематики в высшем образовании.

Методологическая база исследования / Methodological base of the research

Для проведения сравнительного исследования был проведен отбор иностранных государств по двум критериям: наличие членства в международных сообществах по проблемам гендерного неравенства в высшем образовании и географическое положение. Доступность информации для анализа была необходимым условием проведения исследования.

Выбор критерия «членство в международных сообществах по проблемам гендерного неравенства в высшем образовании» обусловлен желанием отбора стран, в которых проблеме гендерного равенства в высшей школе уделяется значительное внимание.

Были выбраны Россия и восемь иностранных государств: Великобритания, Германия, Индия, Новая Зеландия, Соединенные Штаты Америки, Турция, Швеция и ЮАР. Все страны входят в сообщество «Женщины в управлении высшим образованием» (Women in Higher Education Management, URL: https://wil.insightsme.net/whem/), которое было создано в 2007 г. как исследовательский консорциум с целью анализа проблем, с которыми сталкиваются женщины в управлении университетами, и разработки стратегий, которые могут дать им возможность добиться успеха в руководстве вузов [18].

По географическому положению отобранные страны распределены следующим образом: Восточная Европа – Россия, Западная Европа – Великобритания, Германия и Швеция, Азиатско-Тихоокеанский регион – Новая Зеландия, Северная Америка – США, Африка – ЮАР, Ближний Восток – Турция, Южная Азия – Индия.

Несмотря на то что у любых систем оценивания и схем ранжирования есть определенные ограничения, они дают информацию для сравнения и оценки ситуации. Для определения индикатора приверженности стран гендерному равенству мы обратились к глобальным рейтингам, в частности к Глобальному индексу гендерного разрыва (Global Gender Gap Index, далее – GGGI) Всемирного экономического форума и его субиндексу, связанному с расширением политических прав и возможностей, который измеряется соотношением мужчин и женщин на должностях министерского уровня, в парламенте и в государственной исполнительной власти[1]. Эти показатели дают некоторое представление о гендерном равенстве на национальном уровне.

[1] Считается, что парламент и правительство государства плохо справляются с проблемами социальной защиты, охраны материнства и детства, если женщины в них составляют менее одной трети [Бахарев В. В., Надеев Г. А. Гендерная асимметрия в оценке государственных служащих (по материалам социологического исследования) // Научные ведомости БелГУ. 2013. № 23 (166). Вып. 26. С. 46–52].

Для оценки гендерного равенства в высшем образовании были выбраны два показателя. Первый – доля женщин на профессорских должностях как один из наиболее распространенных показателей гендерного равенства в высшем образовании [19]. Этот показатель отражает постановку проблемы с точки зрения гендерного паритета. Второй – гендерный профиль высшего руководства в университетах, а именно ректоров, президентов, вице-президентов. Данный индекс служит индикатором достижения гендерного паритета в руководстве вузов. Выбор данных показателей также обусловлен их доступностью.

Количественные показатели представлены на основе данных из следующих источников:

– Глобального индекса гендерного разрыва Всемирного экономического форума (World Economic Forum's Global Gender Gap Report 2021. URL: https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021);

– Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (Форма ВПО-1. URL: https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/index.php?sphrase_id=317200);

– Министерства образования Новой Зеландии (New Zealand Ministry of Education. URL: https://www.education.govt.nz/our-work/publications/annual-report/);

– Национального центра статистики США (National Centre for Education Statistics (US). URL: https://nces.ed.gov/programs/digest/);

– Национального портала Швеции (Statistics Sweden. URL: https://www.statista.com/topics/2406/sweden/#dossierKeyfigures);

– Департамента высшего образования ЮАР (Higher Education Information Management System. URL: https://www.dhet.gov.za/SitePages/Higher-Education-Management-Information-System.aspx);

– данных по высшему образованию Великобритании (Higher Education Staff Statistics in UK. URL: https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/working-in-he);

– данных по высшему образованию Турции (Turkish Council of Higher Education. URL: https://istatistik.yok.gov.tr/);

– Национального портала Индии (National Portal of India. URL: https://www.india.gov.in/);

– индикаторов гендерного равенства Европейского союза (European Commission. She figures. URL: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation_en).

Результаты исследования / Research results

Анализ Глобального индекса гендерного разрыва Всемирного экономического форума показал, что рассматриваемые страны различаются по своему рейтингу в GGGI (см. таблицу). По данным 2021 г. из 156 стран в первой десятке находятся Новая Зеландия (4-е место) и Швеция (5-е место); Германия, ЮАР и Великобритания занимают 11-е, 18-е и 23-е места соответственно. Соединенные Штаты – на 30-м месте. Российская Федерация занимает 81-е место в мире. Турция и Индия – ниже 100-й позиции. Данное распределение в целом отражает и общую тенденцию распределения в GGGI по регионам. Западная Европа – на первом месте, это регион с наименьшим гендерным разрывом. Северная Америка занимает второе место, за ней следуют Латинская Америка и Карибский бассейн, затем регион Восточной Европы и Центральной Азии. Далее в рейтинге – Азиатско-Тихоокеанский регион, опережая страны Южной Африки. Южная Азия, Ближний Восток и Северная Африка являются регионами с самым большим гендерным разрывом.

Рейтинг стран по Глобальному индексу гендерного разрыва (GGGI) 2021 г. (лидер среди 156 стран – Исландия)

Место в GGGI	*Страна*
4	Новая Зеландия
5	Швеция
11	Германия
18	ЮАР
23	Великобритания
30	Соединенные Штаты Америки
81	Российская Федерация
133	Турция
140	Индия

Вторым показателем для сравнения мы рассмотрели индекс, связанный с расширением политических прав и возможностей женщин. Данный показатель определяется как соотношение женщин и мужчин на должностях министерского уровня, в парламенте и в государственной исполнительной власти. Это контекстный показатель в GGGI. Из рис. 1 видно, что из десяти рассмотренных стран Новая Зеландия, Швеция и Германия сохраняют лидирующие позиции. Лидером является Новая Зеландия, где женщина является главой правительства, доля женщин в парламенте составляет 48,3%, а доля женщин на министерских должностях – 40%. Для ЮАР, Великобритании и США данный индекс, связанный с расширением политических прав и возможностей, также аналогичен общему показателю гендера по GGGI. Для Индии, Турции и России ситуация по сравнению с рейтингом по общему показателю гендерного равенства страны по GGGI изменилась. Индия опередила Россию и Турцию и занимает 51-е место. Наша страна из рассмотренных десяти стран на последнем месте и на 133-й позиции по показателю среди 156 стран. В Российской Федерации только 15,8% парламентариев и 9,7% министров – женщины.

Таким образом, анализ показал, что общий показатель по GGGI может отличаться от показателей одного из индексов. Тем не менее оба показателя помещают страны в общий континуум гендерного равенства и показывают степень их вариации.

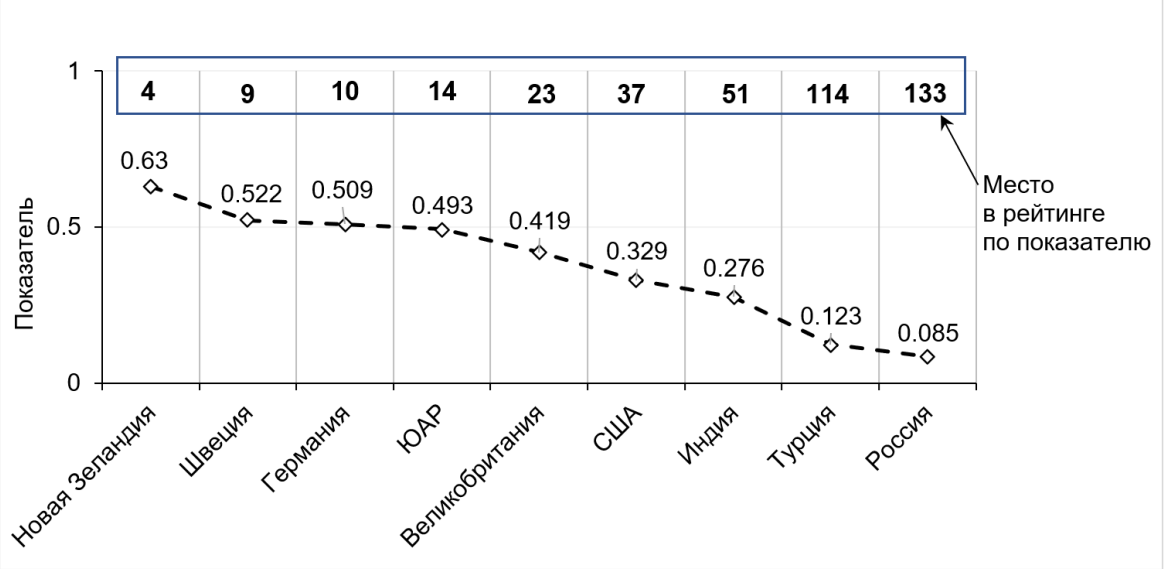

Рис. 1. Соотношение женщин и мужчин на должностях министерского уровня, в парламенте и в государственной исполнительной власти (по данным Глобального индекса гендерного разрыва 2021 г.). Максимальный относительный показатель равен 1. Лидером по данному показателю среди 156 стран в 2021 г. является Исландия с показателем равным 0,76

Теперь перейдем к высшему образованию. На рис. 2 приведены данные, указывающие на долю женщин, занимающих профессорские должности в университетах рассматриваемых стран. Темпы изменений с 2000 по 2020 г., отраженные в этом показателе, были самыми высокими в Германии, Новой Зеландии и Швеции, где доля женщин-профессоров за этот период увеличилась более чем в два раза. Показатель почти удвоился в Южной Африке и Великобритании. Следует заметить, что в таких странах, как Турция и США, которые начали с более высокого уровня в 2000 г., рост был более скромным, что позволяет предположить, что рост не является неизбежным. К сожалению, отсутствуют открытые данные 2000 г. о гендерном распределении среди профессоров отечественных вузов. По имеющимся данным, в России с 2013 по 2020 г. доля женщин среди профессоров увеличилась в 1,2 раза, с 31 до 38,2%. Несмотря на положительную динамику, очевидно, что в вузах всех рассмотренных стран преобладают мужчины-профессора. Во всех девяти странах представительство женщин среди профессоров ниже 40%, что можно рассматривать как минимальное определение гендерного паритета. К 2020 г. лидером в достижении гендерного баланса на профессорских должностях вузов среди рассмотренных стран является Россия. По данным Минобрнауки РФ, в 2020 г. доля женщин на профессорском уровне составляла 38,2%. Далее следуют Соединенные Штаты и Турция, где к 2020 г. женщины составили 33,5 и 32% от общего числа профессоров вузов соответственно. В Швеции, ЮАР и Великобритании доля женщин среди профессоров составила порядка 27–29%. В Новой Зеландии и Индии примерно четвертая часть профессорского состава – женщины. Самый низкий показатель в Германии, 19,4%.

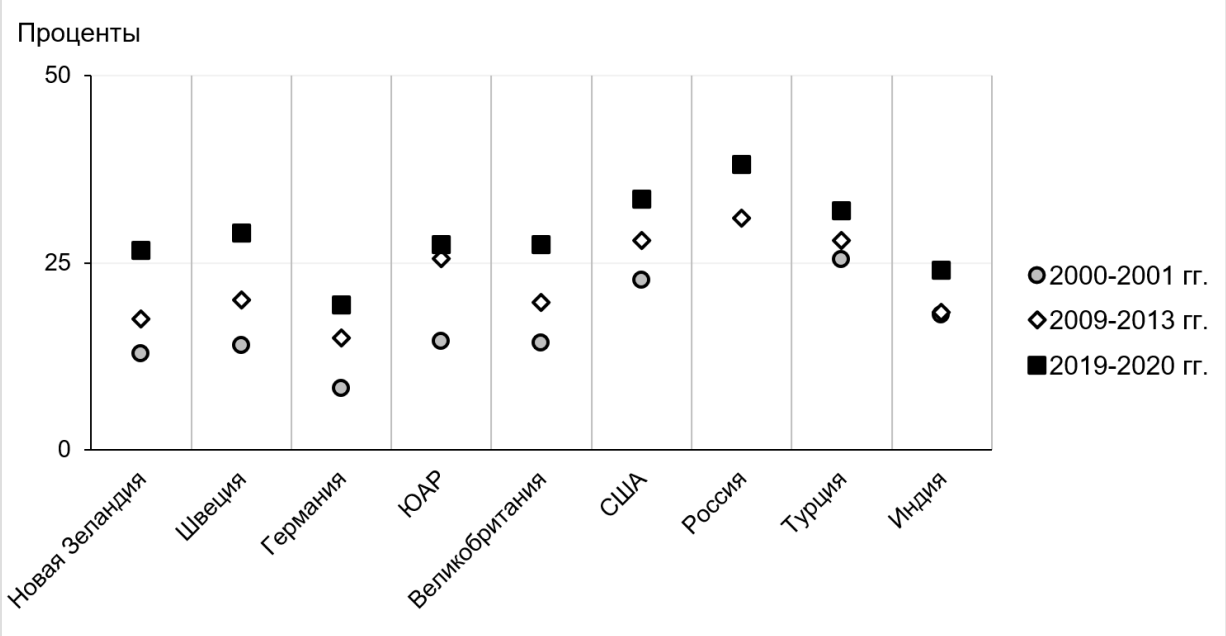

Рис. 2. Доля женщин среди профессоров в высших учебных заведениях, %

Гендерный профиль высшего руководства в университетах также можно рассматривать как показатель гендерных изменений в высшем образовании. Из рис. 3 видно, что самый высокий процент женщин среди ректоров, президентов и вице-президентов в Новой Зеландии (50%) и Швеции (48%), самый низкий – в Турции (8,5%). В университетах США женщины составляют чуть больше трети высшего руководства (34,3%). 29% женщин-руководителей в Великобритании. В остальных странах, включая Россию, среди ректоров, президентов и вице-президентов доля женщин менее

25%. Руководителями вузов в нашей стране преимущественно являются мужчины. Только 23,4% должностей высшего руководства вузов России занимают женщины. В Германии, ЮАР и Индии женщины составляют порядка шестой части от руководства университетов.

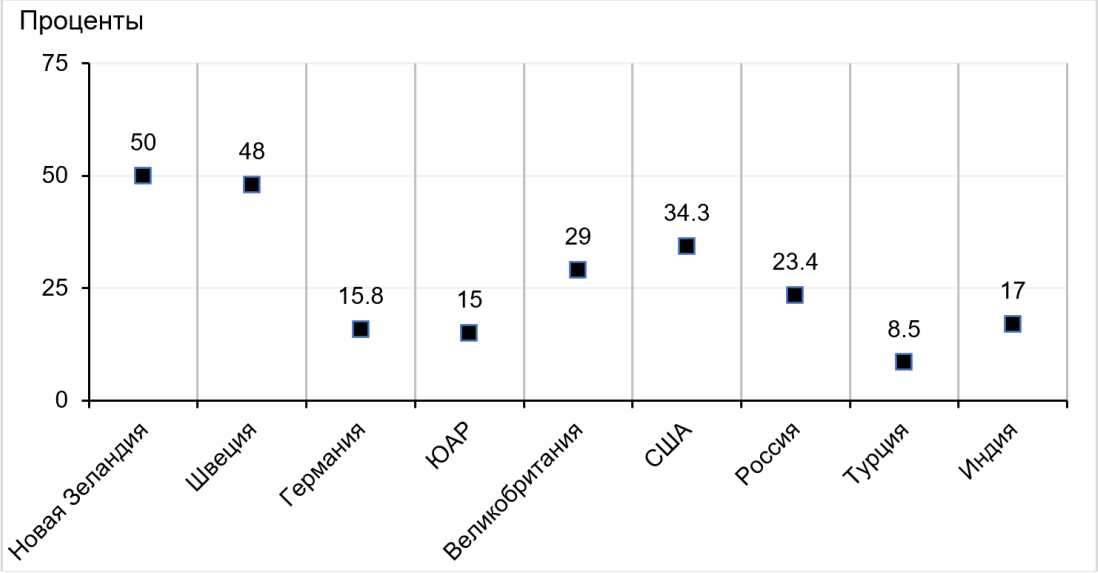

Рис. 3. Доля женщин среди руководителей университетов (ректоров, президентов, вице-президентов) в 2020 г., %

Таким образом, полученные результаты позволяют сделать следующие выводы. За последние 20 лет во многих странах наблюдался медленный и постепенный рост как доли женщин на уровне профессоров, так и доли женщин на руководящих должностях. В отношении доли женщин среди профессорского состава вузов Россия находится в авангарде с показателем 38,2%, близким к минимальному порогу гендерного баланса. За некоторым исключением (Новая Зеландия и Швеция) сохраняется недопредставленность женщин на руководящих должностях в системе высшего образования. Однако даже в таких странах, как Новая Зеландия и Швеция, где произошел переход к гендерному паритету на уровне высшего руководства вузов, доля женщин на уровне профессора относительно невелика. В нашей стране тенденция противоположная. Довольно высока доля женщин среди профессоров и низкий уровень представительства среди ректоров, президентов, вице-президентов. Следует отметить, что даже когда женщины входят в состав высшего руководства вузов (например, как проректоры), они играют более подчиненную роль, а власть все больше сосредоточена в руках мужчин-ректоров/президентов/вице-президентов. Это неявно предполагает, что существуют пределы нынешнего признания гендерного равенства.

Если говорить о взаимосвязи различных показателей оценки гендерного равенства на национальном уровне и в высшем образовании, то в целом нет четкой связи между показателями, такими как доля женщин среди профессоров или ректоров/президентов/вице-президентов в вузах, и национальным рейтингом GGGI.

Среди девяти проанализированных стран также отсутствует связь между долей женщин среди профессоров и рейтингом этой страны в GGGI. Так, доля женщин-профессоров в России высока и составляет 38,2%, но Россия занимает 81-е место в рейтинге Глобального индекса гендерного разрыва.

Соотношения женщин и мужчин в государственной власти и в руководстве вузов также не коррелируют друг с другом. Например, среди рассмотренных девяти стран Германия занимает 3-ю позицию в рейтинге гендерного представительства в

государственной власти с показателем соотношения женщин и мужчин 0,509. А по доле женщин в руководстве вузов Германия седьмая с 15% женщин-руководителей. Напротив, Россия с наименьшим показателем представительства женщин в государственной власти (0,085) является пятой по доле женщин в руководстве вузов.

Обсуждение

Гендерное неравенство в высшем образовании является глобальной и сложной проблемой. Вузы считаются гендерно-нейтральным миром, где мужчины и женщины на первый взгляд имеют равные права и привилегии. Реальность же сложнее. Каждая организация имеет определенный гендерный порядок, включающий «набор отношений, которыми люди и группы людей связаны и разделены друг с другом» [20]. Согласно Р. Коннелл [21], современный гендерный порядок — это структура, приносящая пользу мужчинам, которые заинтересованы в его поддержании. Следовательно, гендерное неравенство встроено в структуру и культуру организаций. Гендер есть элемент, составляющий «социальные отношения, основанные на воспринимаемых (социально сконструированных и культурно изменчивых) различиях между женщинами и мужчинами, и как основной способ обозначения (и натурализации) отношений власти и иерархии» [22]. Таким образом, речь идет об обесценивании женщин и сфер преимущественно женской занятости в вузах. Это отражается как на структурном, так и на культурном уровнях.

На структурном уровне это проявляется в преобладании мужчин на руководящих должностях и в областях, имеющих лучшие ресурсы, условия труда и возможности карьерного роста. Согласимся с В. Е. Шейн, Р. Мюллер, Т. Литучи и Дж. Лю, что руководящие должности в университетах обычно рассматриваются как гендерные [23]. И наш анализ отразил эту ситуацию (см. рис. 3). Такие стереотипы создают проблемы для женщин [24, 25]. Маскулинистское определение характеристик и поведения лидера означает, что женщины ошибаются: когда они ведут себя как женщины, их не считают лидерами; если они ведут себя как лидеры, их критикуют как женщин [26, 27].

Еще одна сложность заключается в том, что женщины часто работают в областях, где доминируют женщины (например, педагогика, филология) [28]. Такие области зачастую не являются местами для выявления будущих лидеров. Недостаточное представительство женщин на руководящих должностях может быть истолковано как ограничение ролевых моделей, создающее устойчивые стереотипы [29], причем занятие мужчинами руководящих должностей, в том числе профессорских, оказалось удивительно устойчивым к изменениям в разных странах (рис. 2, 3). Кроме того, отмечается гендерный дисбаланс по уровням высшего образования [30–32]. На тех уровнях, где доминируют мужчины (например, аспирантура с наибольшим числом профессоров), обычно лучше соотношение преподавателей и студентов, более широкий доступ к финансированию исследований, более высоко ценятся результаты исследований, и они считаются более высококвалифицированными и перспективными, чем те, где преобладают женщины.

На культурном уровне это отражается в легитимности дискурсов и практик, которые больше ценят мужчин. Действительно, организационная культура вузов часто отражает желания и потребности мужчин, опираясь на гендерные дискурсы, которые узаконивают положение женщин на более низких иерархических уровнях [33]. Все чаще, например, в вузах Западной Европы преподавание на бакалаврских программах «обесценивается» и «отдается» преимущественно женщинам [34, 35]. Как уже отмечено выше, более высококвалифицированная и статусная деятельность (преподавание в аспирантуре, научные исследования), как правило, отводится мужчинам.

Подтверждением тому является недопредставленность женщин на профессорских должностях (рис. 2). Однако, поскольку женщины также являются продуктом системы, простое изменение гендерного профиля таких должностей не обязательно изменит вузы. Без организационных преобразований эффект любого вмешательства будет постоянно подрываться процессами и практиками, которые являются частью само собой разумеющейся структуры и культуры вузов.

Заключение / Conclusion

Гендерное равенство часто изображается как одинаковое ко всем отношение, гарантирующее каждому человеку равные ресурсы (деньги, положение, время и т. д.). Однако в неравном мире одинаковое отношение к людям скорее укрепит, чем уменьшит неравенство. Чтобы создать реальное гендерное равенство для женщин в социальных институтах (включая высшее образование), которые были созданы мужчинами для мужчин и которые априори включают в себя патриархальный дивиденд, необходимо преобразовать структуру и культуру этих институтов и переосмыслить гендерные отношения и само собой разумеющиеся способы поведения и распределения задач, ролей и ресурсов.

Ссылки на источники / References

1. European Commission. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. – Brussels, 2012. – 16 p.
2. O'Connor P., White K. Gender Equality in Higher Education: The Slow Pace of Change // Gender, Power and Higher Education in a Globalised World. Palgrave Studies in Gender and Education / eds. P. O'Connor, K. White. – Cham: Palgrave Macmillan, 2021. – P. 1–24. DOI: 10.1007/978-3-030-69687-0_1
3. Linková M., Mergaert L. Research Policy // Handbook of Gender and EU Politics / eds. G. Abels, A. Kriszan, H. MacRae, A. van der Vleuten. – L.: Routledge, 2021. – P. 314–326.
4. Rosa R., Clavero S. Gender equality in higher education and research // Journal of Gender Studies. – 2022. – № 31(1). – P. 1–7. DOI: 10.1080/09589236.2022.2007446
5. Santos G., Dang Van Phu S. Gender and Academic Rank in the UK // Sustainability. – 2019. – № 11. – P. 31–71. DOI: 10.3390/su11113171
6. Silander C., Haake U., Lindberg L., Riis U. Nordic research on gender equality in academic careers: a literature review // European Journal of Higher Education. – 2022. – № 12(1). – P. 72–97. DOI: 10.1080/21568235.2021.1895858
7. Bönisch-Brednich B., White K. Whatever Happened to Gender Equality in Australian and New Zealand Universities? // Gender, Power and Higher Education in a Globalised World. Palgrave Studies in Gender and Education / eds. P. O'Connor, K. White. – Cham: Palgrave Macmillan, 2021. – P. 93–115. DOI: 10.1007/978-3-030-69687-0_5
8. Aiston S. J., Fo C. K., Law W. W. Interrogating strategies and policies to advance women in academic leadership: the case of Hong Kong // Journal of Higher Education Policy and Management. – 2020. – № 42(3). – P. 347–364. DOI: 10.1080/1360080X.2020.1753393
9. Aiston S. J., Yang Z. Absent data, absent women: Gender and higher education leadership // Policy Futures in Education. – 2017. – № 15(3). – P. 262–274. DOI: 10.1177/1478210317716298
10. Gallant M., Agarwala T. Silencing Women's Voices: An Ethnographic Perspective from India and the UAE // Gender, Power and Higher Education in a Globalised World. Palgrave Studies in Gender and Education / eds. P. O'Connor, K. White. – Cham: Palgrave Macmillan, 2021. – P. 117–138. DOI: 10.1007/978-3-030-69687-0_6
11. Байков С. А. Гендерный баланс преподавателей университетов: европейский опыт и его актуальность для России // Высшее образование в России. – 2021. – Т. 30. – № 5. – С. 107–119. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-5-107-119.
12. Пугач В. Ф. Гендерный состав преподавателей российских вузов // Высшее образование в России. – 2015. – Т. 24. – № 12. – С. 78–88.
13. Гриненко С. В. Гендерная асимметрия в образовании // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 12. – С. 143–150. – URL: https://web.snauka.ru/issues/2014/12/41818.
14. Пугач В. Ф. Гендерный состав преподавателей российских вузов.

15. Фахретдинова А. Б., Замалетдинова Л. Р. Гендерная асимметрия в управленческой среде высших учебных заведений г. Казани // Вестник экономики, права и социологии. – 2019. – № 1. – С. 163–166.
16. Байков С. А. Гендерный баланс преподавателей университетов: европейский опыт и его актуальность для России.
17. Остапенко А. Б. Гендерная асимметрия в системе образования России и США (компаративный анализ) // Вестник Хабаровского государственного университета экономики и права. – 2014. – № 3 (71). – С. 66–73.
18. Bagilhole B., White K. Building a Feminist Research Network // Gender, Power and Management: A Cross Cultural Analysis of Higher Education / eds. B. Bagilhole, K. White. – L.: Palgrave Macmillan, 2011. – P. 1–19. DOI: 10.1057/9780230305953_1
19. O'Connor P. Towards a New Gender Agenda and a Model for Change // Gendered Success in Higher Education: Global Perspectives / eds. K. White, P. O'Connor. – L.: Palgrave Macmillan, 2017. – P. 255–282. DOI: 10.1057/978-1-137-56659-1_13
20. Connell R. Gender and power: Society, the person and sexual politics. – Cambridge: John Wiley & Sons, 2013. – P. 53.
21. Connell R. W. Masculinities. – L.: Routledge, 2020. – 360 p.
22. Mackay F., Kenny M., Chappell L. New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism // International Political Science Review. – 2010. – № 31(5). – P. 580. DOI: 10.1177/0192512110388788
23. Schein V. E., Muller R., Lituchy T., Liu J. Think Manager – Think Male: A Global Phenomenon? // Journal of Organizational Behavior. – 1996. – № 17(1). – P. 33–41.
24. Остапенко А. Б. Гендерная асимметрия в системе образования России и США (компаративный анализ).
25. Fitzgerald T. Mapping the Terrain of Leadership: Gender and Leadership in Higher Education // Irish Educational Studies. Special Issue. – 2020. – № 39(2). – P. 221–232. DOI: 10.1080/03323315.2020.1729222
26. Burkinshaw P. Higher education, leadership and women vice chancellors: fitting in to communities of practice of masculinities. – London: Palgrave Macmillan, 2015. – 156 p. DOI: 10.1057/9781137444042
27. O'Connor P. Good Jobs – But Places for Women? // Gender and Education. – 2015. – № 27(3). – P. 304–319. DOI: 10.1080/09540253.2015.1021302
28. Гриненко С. В. Гендерная асимметрия в образовании.
29. Bourdieu P. Masculine domination. – Stanford: University Press, 2011. – 131 p.
30. O'Connor P. Why is it so difficult to reduce gender inequality in male dominated higher education organizations? A feminist institutional perspective // Interdisciplinary Science Reviews. – 2020. – № 45(2). – P. 207–228. DOI: 10.1080/03080188.2020.1737903
31. Гриненко С. В. Гендерная асимметрия в образовании.
32. Steinporsdottir F., Smidt T. B., Petursdottir G. M., Einarsdottir P., Le Feuvre N. New Managerialism in the Academy: Gender Bias and Precarity // Gender, Work and Organization. – 2019. – № 26. – P. 124–139. DOI: 10.1111/gwao.12286
33. Benschop M., Brouns M. Crumbling Ivory Towers: Academic Organisations and Its Gender Effects // Gender Work and Organisation. – 2003. – № 10(2). – P. 194–212. DOI: 10.1111/1468-0432.t01-1-00011
34. Heijstra T. M., Einarsdóttir P., Pétursdóttir G. M., Steinþórsdóttir F. S. Testing the Concept of Academic Housework in a European Setting: Part of Academic Career-Making or Gendered Barrier to the Top? // European Educational Research Journal. – 2017. – № 16(2–3). – P. 200–214. DOI: 10.1177/1474904116668884
35. El-Alayli A., Hansen-Brown A. A., Ceynar M. Dancing Backwards in High Heels: Female Professors Experience More Work Demands and Special Favour Requests // Sex Roles. – 2018. – № 79(3–4). – P. 136–150. DOI: 10.1007/s11199-017-0872-6

1. (2012). *European Commission. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*, Brussels, 16 p. (in English).
2. O'Connor, P. & White, K. (2021). "Gender Equality in Higher Education: The Slow Pace of Change", in O'Connor, P. & White, K. (eds.). *Gender, Power and Higher Education in a Globalised World. Palgrave Studies in Gender and Education*, Palgrave Macmillan, Cham, pp. 1–24. DOI: 10.1007/978-3-030-69687-0_1 (in English).
3. Linková, M. & Mergaert, L. (2021). "Research Policy", in G. Abels, A. Kriszan, H. MacRae, A. van der Vleuten (eds.). *Handbook of Gender and EU Politics*, Routledge, London, pp. 314–326 (in English).
4. Rosa, R. & Clavero, S. (2022). "Gender equality in higher education and research", *Journal of Gender Studies*, № 31(1), pp. 1–7. DOI: 10.1080/09589236.2022.2007446 (in English).
5. Santos, G. & Dang Van Phu, S. (2019). "Gender and Academic Rank in the UK", *Sustainability*, № 11, pp. 31–71. DOI: 10.3390/su/11113171 (in English).
6. Silander, C., Haake, U., Lindberg, L. & Riis, U. (2022). "Nordic research on gender equality in academic careers: a literature review", *European Journal of Higher Education*, № 12(1), pp. 72–97. DOI: 10.1080/21568235.2021.1895858 (in English).

7. Bönisch-Brednich, B. & White, K. (2021). “Whatever Happened to Gender Equality in Australian and New Zealand Universities?”, in O'Connor P., White K. (eds.). *Gender, Power and Higher Education in a Globalised World. Palgrave Studies in Gender and Educatio*n, Palgrave Macmillan, Cham, pp. 93–115. DOI: 10.1007/978-3-030-69687-0_5 (in English).
8. Aiston, S. J., Fo, C. K. & Law, W. W. (2020). “Interrogating strategies and policies to advance women in academic leadership: the case of Hong Kong”, *Journal of Higher Education Policy and Management*, № 42(3), pp. 347–364. DOI: 10.1080/1360080X.2020.1753393 (in English).
9. Aiston, S. J. & Yang, Z. (2017). “Absent data, absent women: Gender and higher education leadership”, *Policy Futures in Education,* № 15(3), pp. 262–274. DOI: 10.1177/1478210317716298 (in English).
10. Gallant, M. & Agarwala, T. (2021). “Silencing Women’s Voices: An Ethnographic Perspective from India and the UAE”, in O'Connor P., White K. (eds.). *Gender, Power and Higher Education in a Globalised World. Palgrave Studies in Gender and Education,* Palgrave Macmillan, Cham, pp. 117–138. DOI: 10.1007/978-3-030-69687-0_6 (in English).
11. Bajkov, S. A. (2021). “Gendernyj balans prepodavatelej universitetov: evropejskij opyt i ego aktual'nost' dlya Rossii” [Gender balance of university teachers: European experience and its relevance for Russia], *Vysshee obrazovanie v Rossii*, t. 30, № 5, pp. 107–119. DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-5-107-119.
12. Pugach, V. F. (2015). “Gendernyj sostav prepodavatelej rossijskih vuzov” [Gender structure of teaching staff in Russian universities], *Vysshee obrazovanie v Rossii*, t. 24, № 12, pp. 78–88.
13. Grinenko, S. V. (2014). “Gendernaya asimmetriya v obrazovanii” [Gender asymmetry in education], *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovacii*, № 12, pp. 143–150. Available at: https://web.snauka.ru/issues/2014/12/41818.
14. Pugach, V. F. (2015). Op. cit.
15. Fahretdinova, A. B. & Zamaletdinova, L. R. (2019). “Gendernaya asimmetriya v upravlencheskoj srede vysshih uchebnyh zavedenij g. Kazani” [Gender asymmetry in the administration of higher educational institutions in Kazan], *Vestnik ekonomiki, prava i sociologii*, № 1, pp. 163–166.
16. Bajkov, S. A. (2021). Op. cit.
17. Ostapenko, A. B. (2014). “Gendernaya asimmetriya v sisteme obrazovaniya Rossii i SSHA (komparativnyj analiz)” [Gender asymmetry in the education system of Russia and the USA (comparative analysis)], *Vestnik Habarovskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i prava*, № 3 (71), pp. 66–73.
18. Bagilhole, B. & White, K. (2011). “Building a Feminist Research Network”, in Bagilhole B., White K. (eds.). *Gender, Power and Management: A Cross Cultural Analysis of Higher Education*, Palgrave Macmillan, London, pp. 1–19. DOI: 10.1057/9780230305953_1 (in English).
19. O’Connor, P. (2017). “Towards a New Gender Agenda and a Model for Change”, in White K., O’Connor P. (eds.). *Gendered Success in Higher Education: Global Perspectives, London: Palgrave Macmillan*, pp. 255–282. DOI: 10.1057/978-1-137-56659-1_13 (in English).
20. Connell, R. (2013). *Gender and power: Society, the person and sexual politics,* John Wiley & Sons, Cambridge, p. 53 (in English).
21. Connell, R. W. (2020). *Masculinities*, Routledge, London, 360 p. (in English).
22. Mackay, F., Kenny, M. & Chappell, L. (2010). “New institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist institutionalism”, *International Political Science Revie*w, № 31(5), p. 580. DOI: 10.1177/0192512110388788 (in English).
23. Schein, V. E., Muller, R., Lituchy, T. & Liu, J. (1996). “Think Manager – Think Male: A Global Phenomenon?”, *Journal of Organizational Behavior*, № 17(1), pp. 33–41 (in English).
24. Ostapenko, A. B. (2014). Op. cit.
25. Fitzgerald, T. (2020). “Mapping the Terrain of Leadership: Gender and Leadership in Higher Education”, *Irish Educational Studies. Special Issue*, № 39(2), pp. 221–232. DOI: 10.1080/03323315.2020.1729222 (in English).
26. Burkinshaw, P. (2015). *Higher education, leadership and women vice chancellors: fitting in to communities of practice of masculinities*, Palgrave Macmillan, London, 156 p. DOI: 10.1057/9781137444042 (in English).
27. O’Connor P. (2015). “Good Jobs – But Places for Women?”, *Gender and Education*, № 27(3), pp. 304–319. DOI: 10.1080/09540253.2015.1021302 (in English).
28. Grinenko, S. V. (2014). Op. cit.
29. Bourdieu, P. (2011). *Masculine domination,* University Press, Stanford, 131 p.
30. O’Connor, P. (2020). “Why is it so difficult to reduce gender inequality in male dominated higher education organizations? A feminist institutional perspective”, *Interdisciplinary Science Reviews*, № 45(2), pp. 207–228. DOI: 10.1080/03080188.2020.1737903 (in English).
31. Grinenko, S. V. (2014). Op. cit.
32. Steinporsdottir, F., Smidt, T. B., Petursdottir, G. M., Einarsdottir, P. & Le Feuvre, N. (2019). “New Managerialism in the Academy: Gender Bias and Precarity”, *Gender, Work and Organization*, № 26, pp. 124–139. DOI: 10.1111/gwao.12286 (in English).
33. Benschop, M. & Brouns, M. (2003). “Crumbling Ivory Towers: Academic Organisations and Its Gender Effects”, *Gender Work and Organisation*, № 10(2), pp. 194–212. DOI: 10.1111/1468-0432.t01-1-00011 (in English).

34. Heijstra, T. M., Einarsdóttir, P., Pétursdóttir, G. M. & Steinþórsdóttir, F. S. (2017). “Testing the Concept of Academic Housework in a European Setting: Part of Academic Career-Making or Gendered Barrier to the Top?”, *European Educational Research Journal,* № 16(2–3), pp. 200–214. DOI: 10.1177/1474904116668884 (in English).
35. El-Alayli, A., Hansen-Brown, A. A. & Ceynar, M. (2018). “Dancing Backwards in High Heels: Female Professors Experience More Work Demands and Special Favour Requests”, *Sex Roles*, № 79(3–4), pp. 136–150. DOI: 10.1007/s11199-017-0872-6 (in English).

Вклад авторов

И. Н. Буркова – планирование исследования; сбор и анализ литературы, сбор и систематизация статистических данных; проведение сравнительного анализа; обобщение результатов исследования; формулировка выводов; написание статьи.

Л. П. Квашко – планирование исследования; сбор и анализ литературы; обсуждение результатов исследования; обсуждение окончательного варианта статьи.

А. Н. Белов – планирование исследования; сбор статистических данных; обсуждение результатов исследования; обсуждение окончательного варианта статьи.

Contribution of the authors

I. N. Burkova – research planning; selection and analysis of literature, collection and systematization of statistical data; comparative analysis; generalization of research results; formulation of conclusions; writing an article.

L. P. Kvashko – research planning; selection and analysis of literature; discussion of research results; discussion of the final version of the article.

A. N. Belov – research planning; statistical data collection; discussion of research results; discussion of the final version of the article.