

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

На правах рукописи

Пилкина Марина Васильевна

*Гендерное неравенство в российской академической профессии*

РЕЗЮМЕ ДИССЕРТАЦИИ

на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:

Канд. психолог. наук

Ловаков А.В.

*Москва – 2024*

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. Аннотация</b>	<b>3</b>
<b>2. Введение</b>	<b>5</b>
<b>3. Постановка исследовательской проблемы</b>	
3.1. <i>Степень разработанности проблемы</i>	<b>10</b>
3.2. <i>Основные параметры исследования</i>	<b>14</b>
<b>4. Дизайн исследования</b>	
4.1. <i>Теоретический подход</i>	
4.1.1. <i>Понятие гендера в контексте академической среды</i>	<b>19</b>
4.1.2. <i>Феминистский институционализм</i>	<b>24</b>
4.2. <i>Дифференциация уровней анализа</i>	<b>27</b>
4.3. <i>Методология исследования</i>	<b>30</b>
<b>5. Основные результаты диссертации: описание научных публикаций</b>	
5.1. <i>Концептуальный анализ гендерных вопросов в академической среде</i>	<b>35</b>
5.2. <i>Гендерное неравенство в российской академической среде: библиометрический анализ</i>	<b>37</b>
5.3. <i>Восприятие гендерных вопросов представителями российского академического сообщества</i>	<b>39</b>
5.4. <i>Гендерные аспекты карьерных траекторий</i>	<b>40</b>
<b>6. Научная новизна и положения, выносимые на защиту</b>	<b>42</b>
<b>7. Заключительная дискуссия</b>	<b>46</b>
<b>8. Список литературы</b>	<b>48</b>
<b>9. Приложения</b>	<b>59</b>

## 1. Аннотация

На сегодняшний день гендерное неравенство сохраняется в академическом сообществе по всему миру и, в частности, в России. Общая тенденция развития образовательной среды такова, что женщин среди студентов и аспирантов становится больше, чем мужчин. Однако с академической точки зрения ситуация иная. На более поздних этапах карьеры женщины занимают меньшие и меньше позиции, чем мужчины. Данное диссертационное исследование анализирует сходства и различия между мужчинами и женщинами в российской академической профессии с целью выявления основных проявлений гендерного неравенства. Оно также выявляет факторы, влияющие на гендерную динамику в академической среде, и изучает восприятие гендерных вопросов в российском академическом контексте.

Для проведения исследования был использован смешанный методологический подход, включающий в себя опрос, библиометрический анализ и интервью. На первом этапе были проанализированы показатели научной продуктивности российских ученых – проведен библиометрический анализ публикационной активности. На втором этапе был проведен опрос для изучения восприятия гендерных вопросов российскими учеными. Затем исследование было дополнено глубинными интервью для качественной оценки гендерных аспектов карьерных траекторий. В ходе исследования использовались современные феминистские теории и многоуровневый анализ исследовательской проблемы, включая теории феминистского институционализма и исследовательскую карту Дерек Лейдера для многоуровневого анализа.

Результаты исследования показывают, что (1) с теоретической точки зрения социально конструируемые гендерные особенности могут объяснять существующие гендерные проблемы в академической среде. (2) Согласно библиометрическим показателям, гендерное неравенство сохраняется в российской науке: женщины хуже представлены в контексте публикационной активности российских ученых и составляют 37% от общего количества авторов из России. (3) Гендерное неравенство оценивается скорее как социальная проблема в целом, но не как проблема, характерная для академического сообщества. Доля женщин и мужчин, считающих гендерное неравенство проблемой академической науки, варьируется от 12 до 27% среди опрошенных представителей российского академического сообщества. (4) Специфические феминные и маскулинные черты имеют тенденцию становиться гендерированными институциональными особенностями и, как следствие, влиять как

на профессиональную среду, так и на всех вовлеченных акторов, тем самым ограничивая или, наоборот, улучшая карьерные траектории.

## 2. Введение

Сопоставление вопросов гендера и образовательной среды достигло небывалых масштабов за всю академическую историю (Grasswick, 2011). Гендерные исследования, являющиеся междисциплинарной областью, выросли из первичных научных дисциплин и охватывают множество областей социальных наук, включая образовательные исследования (Reay, David & Ball, 2005; Eddy, Ward & Khwaja, 2017; Aiston & Yang, 2017). Несмотря на рост интереса к гендерным исследованиям в различных социальных сферах и многочисленные дискуссии о необходимости развития политики гендерного равенства, сохраняются пробелы в исследованиях по гендерным вопросам в академическом контексте, особенно в России.

Сопоставление вопросов гендера и образовательной среды достигло небывалых масштабов за всю академическую историю (Grasswick, 2011). Гендерные исследования, являющиеся междисциплинарной областью, выросли из первичных научных дисциплин и охватывают множество областей социальных наук, включая исследования образования и академической профессии (Reay, David & Ball, 2005; Eddy, Ward & Khwaja, 2017; Aiston & Yang, 2017). Несмотря на рост интереса к гендерным исследованиям в различных социальных сферах и многочисленные дискуссии о необходимости развития политики гендерного равенства, сохраняются пробелы в исследованиях по гендерным вопросам в академическом контексте, особенно в России.

Гендерные проблемы также по-прежнему характерны для академической профессии (Larivière et al., 2013; Реснянский, Амиантова, 2019). В настоящее время в большинстве стран наблюдается преобладание женщин среди студентов бакалавриата и магистратуры в университетах (O'Connor, Carvalho, Vabø & Cardoso, 2015; Bilton, 2018; Nare, 2020). Однако в академической среде ситуация выглядит иначе: мужчины составляют порядка 72% от мирового академического сообщества (UNESCO, 2016). Кроме того, на более поздних этапах карьеры, женщины склонны занимать меньше академических позиций, чем их коллеги мужчины (Herschberg & Berger, 2015; Graddy-Reed, Lanahan & Eyer, 2019).

Как следствие, сохраняется распространенное мнение, что женщины отстают от мужчин в конкуренции за престижные академические должности (Ginther & Kahn, 2009; Dubois-Shaik & Fusulier, 2017; Shalaby, Allam & Buttorff, 2021). Действительно, на сегодняшний день женщины занимают меньше высоких и высших академических должностей, чем мужчины, что приводит к гендерным диспропорциям в различных

аспектах академической деятельности, включая публикационную активность и цитируемость (Bentley, 2012; Astin & Davis, 2019; Dolan & Lawless, 2020). Такая ситуация свидетельствует о необходимости дальнейшего изучения барьеров, которые мешают женщинам продвигаться по карьерной лестнице внутри академической профессии.

Подобная тенденция также характерна и для российской академической среды. На ранних этапах академической карьеры женщины преобладают, однако их представленность существенно снижается в последующем (ВШЭ, 2020). Среди студентов университетов большинство составляют именно женщины, в то время как число мужчин-выпускников продолжает уменьшаться (Винокурова, 2009). Россия в таком контексте представляется особенно уникальным кейсом, так как занимает первое место в мире по количеству женщин в высшем образовании – около 60% от общего числа представителей данной среды (Rudakov & Prakhov, 2021).

Однако, численное преимущество женщин-ученых не означает отсутствия гендерных диспропорций. Действительно, профессиональное распределение женщин в академической системе имеет форму так называемой пирамиды, где женщины занимают преимущественно самые низкие должности. В такой системе число женщин резко снижается на каждом последующем уровне академической карьеры. Например, женщины составляют 18,8 % ректоров во всех российских институтах высшего образования и лишь 11 % в ключевых университетах России, входивших в программу 5–100 (Крыштановская, Лавров & Юшкина, 2023).

Неравенство между мужчинами и женщинами в российской академической среде оказывает заметное влияние на качественные аспекты карьерных траекторий, особенно на участие и позиции женщин в академических кругах. Научные исследования показывают, что женщины в российской академической среде были недостаточно представлены по их научной продукции в различных дисциплинах в течение 2010-х годов (Lewison & Markusova, 2011; Paul-Hus et al., 2014). Недавние эмпирические исследования подтверждают эту тенденцию, показывая меньшую представленность женщин в российской научной сфере с точки зрения их научных вкладов (Pilkina & Lovakov, 2022).

Значимость гендерных исследований в различных институциональных средах продолжает быть предметом академического обсуждения. Историческая маргинализация и исключение женщин из академической среды являются подробно

описанным фактом (Crasnow, 2009). Однако встречается мнение, согласно которому научное сообщество проявляет неготовность исследовать опыт женщин и гендерные проблемы, что связано с преобладающим отсутствием интереса среди мужчин-исследователей к таким вопросам. Гендерная диспропорция объясняется как с точки зрения объектов знания, так и субъектов. Тем не менее, связь между гендерным балансом и сохранением научного знания, а также негативные последствия сохраняющихся гендерных диспропорций были многократно продемонстрированы и доказаны.

Одним из наиболее очевидных последствий гендерного неравенства в академической среде является так называемое сужение академической перспективы. Доказано, что разнообразные команды с большей вероятностью создают более инновационные и всесторонние исследования (Hong & Page, 2004). Одновременно недостаточная представленность женщин в академических ролях, особенно на высоких должностях, существенно препятствует рассмотрению опыта женщин в академическом дискурсе. Однако корни женской академической недопредставленности лежат в относительно низкой академической продуктивности женщин, что в свою очередь создает «замкнутый круг» в институциональной академической среде.

Помимо социальных аспектов проблемы, связанных с вопросами справедливости и гендерного неравенства в академической среде, существуют также значительные экономические последствия. Они включают как прямые, так и косвенные потери. Данная проблема охватывает разные проявления неравенства, включая гендерные различия в найме, продвижении по службе, заработной плате, финансировании исследований и продвижении на руководящие должности (см., например, Blau & Kahn, 2017; Huang et al., 2020; Rudakov & Prakhov, 2021). В совокупности эти диспропорции подрывают экономический потенциал академических институтов. Более того, гендерные различия в финансировании исследований и возможностях публикации также усугубляют экономические потери. Эмпирические исследования показали, что женщины-ученые получают меньше исследовательских грантов, чем их коллеги-мужчины, что затрудняет их способность проводить передовые исследования (Moss-Racusin et al., 2012).

Также для академических учреждений с существенными гендерными разрывами характерно снижение общей академической эффективности. Руководящие позиции в академических учреждениях, такие как заведующие кафедрами, деканы и ректоры университетов, в основном занимают мужчины, что влияет на институциональные

приоритеты и распределение ресурсов (Huang et al., 2020). Отсутствие гендерного равенства может оказать негативный эффект на проводимую политику в академической среде, в результате которой будут поддерживаться не все ученые, что, в свою очередь, может привести к снижению удовлетворенности работой и увеличению увольнений, особенно среди женщин. В последствии это может негативно сказаться на институциональной эффективности и экономической результативности такого института (Settles et al., 2006; O'Meara et al., 2014).

Существование гендерного неравенства в академической среде имеет значительные последствия и для институционального развития академических учреждений, качества научных исследований и научной продукции. Россия не является исключением. Такие проявления неравенства выражаются в нескольких аспектах, и данное исследование специально направлено на их рассмотрение в контексте российской академической среды. Они могут повлиять на развитие и общую динамику академического сообщества. Это расхождение подчеркивает необходимость более всесторонних научных исследований для точного отражения гендерной ситуации в российской академической среде.

Таким образом, *основная цель* данной диссертации заключается в анализе сходств и различий между мужчинами и женщинами в российской академической профессии с целью выявления основных проявлений гендерного неравенства. Гендерное неравенство в академической среде России представляет собой значимую проблему, влияющую на развитие и общую динамику академического сообщества. Такая ситуация подчеркивает необходимость более всесторонних научных исследований для точного отображения гендерной ситуации в российской академической среде.

Изучение гендерных аспектов в контексте российской академической среды обусловлено несколькими факторами. За последние десятилетия университеты перешли от своей традиционной роли исключительно образовательных учреждений к выполнению дополнительных социальных и научных функций. Эволюционирующая роль университетов теперь охватывает не только педагогическую деятельность, но и научные и общественные измерения. Данный сдвиг парадигмы вызвал последствия в академической профессии, которая теперь объединяет образовательные и научные функции в институциональной среде университета. Таким образом, исследование гендерного неравенства в российской академической среде направлено на изучение особенностей деятельности акторов университетской среды в контексте гендерного



неравенства среди представителей академической профессии, охватывающей как профессорско-преподавательский состав, так и исследователей.

*Научная значимость исследования* обоснована несколькими положениями. В свете предыдущих аргументов, которые указывают на многочисленные гендерные проблемы в академическом сообществе, кажется разумным утверждать, что для эффективного решения рассматриваемой проблемы необходима интегрированная и целостная исследовательская стратегия. В отличие от существующей литературы, которая обычно фокусируется на конкретном аспекте недостаточной представленности женщин в российской академической среде, данное исследование утверждает, что гендерные проблемы могут быть наиболее эффективно объяснены через единую исследовательскую стратегию, способную работать на нескольких уровнях анализа. Эмпирический анализ гендерной ситуации может помочь объяснить существующие гендерные проблемы и выявить потенциальные пути внедрения гендерной повестки в академическую среду. Продвижение стратегии гендерного равенства в академическом пространстве приведет к исследованиям более высокого качества и академической конкурентоспособности (Shannon et al., 2019).

Как будет подробно рассмотрено в четвертой главе, применяемая в диссертации исследовательская карта включает дифференцированные уровни анализа и смешанные методологии. Карта начинается с конкретного эмпирического явления гендерного неравенства в российской академической среде и переходит к порождающим механизмам проявления и восприятия гендерных проблем самими учеными. Такой подход подразумевает разделение исследования на определенное количество аналитических исследовательских компонентов, включая макроуровень – институциональные условия и микроуровень – взаимодействие и восприятие на индивидуальном уровне.

Теоретическая новизна исследования заключается в изучении гендерных вопросов в институциональных рамках с учетом спектра социальных, системных и индивидуальных факторов, лежащих в основе возникновения гендерных проблем. Данная работа применяет феминистский институционализм в контексте российской академической среды, делая его таким образом одним из первых подобных исследований в области социологии образования.

### **3. Постановка исследовательской проблемы**

#### *3.1. Степень разработанности проблемы*

Гендерные исследования стали развивающейся областью и получили распространение в различных научных областях (Söderlund & Madison, 2015). В последние годы их интеграция в академическую среду значительно трансформировала дискурс, применяемый в социальных исследованиях (Сроссо, 2008; Woodward & Woodward, 2015). В настоящее время наблюдается рост числа исследований, посвященных гендерной природе университетов и академических институтов (см., напр., Currie, Harris & Thiele, 2000; Bird, 2011; Benschop & Doorewaard, 2012; Lester, Sallee & Hart, 2017; Mihăilă, 2018). Преобладающий аргумент заключается в том, что академические учреждения, как правило, предоставляют больше преимуществ мужчинам, чем женщинам.

Действительно, женщины исторически были недооценены в академической профессии (Antony, 2012; Odic & Wojcik, 2020). В 1993 году Rossiter ввела термин «эффект Матильды», который предполагает, что научный вклад мужчин более значим, что приводит к тому, что их работа чаще востребована и более высоко оценивается. Это явление указывает на систематическое непризнание и широкое отрицание научных вкладов и открытий женщин в академической профессии. За последние 40 лет женщины значительно продвинулись в академической среде (Bradley & Charles, 2003; Franco-Orozco & Franco-Orozco, 2018) и в конкретных областях внутри нее (Blackburn, 2017; Atchison, 2018).

Гендерное неравенство все еще сохраняется в академической профессии во всем мире, в том числе и в России, несмотря на значительные улучшения в распространении стратегии гендерного равенства, (Larivière et al., 2013; UNESCO, 2020). Доказательства недопредставленности и предвзятого отношения к женщинам в академических ролях повсеместны (Knights & Richards, 2003; Pasquerella & Clauss-Ehlers, 2017). Множество исследований показали, что женщины сталкиваются с различными формами предвзятости, поддерживающими эффекты «протекающего трубопровода», «стеклянного потолка» и «липкого пола», которые по-прежнему релевантны для женщин в академической среде. Это означает, что женщины чаще, чем мужчины, сталкиваются с дискриминацией и другими барьерами на карьерном пути в академической среде (Pell, 1996; Clark Blickenstaff, 2005; Tessens, White & Web, 2011; Rauhaus & Carr, 2022). Действительно, существуют различные проявления данной

проблемы, например, неравенство в оплате труда, различия в заявках на гранты и их получении, модели публикационной деятельности и их цитируемость (Mauleón & Bordons, 2006; Ranga et al., 2012; Cruz Castro & Sanz Menéndez, 2015; Witteman et al., 2019; Astin & Davis, 2019; Dolan & Lawless, 2020; Rudakov & Prakhov, 2021).

Россия не является исключением из данной тенденции и имеет долгую историю в этом вопросе. Участие женщин в профессиональной и академической жизни России глубоко укоренено в исторической приверженности страны к гендерному равенству, начавшейся при большевистском правительстве Владимира Ленина. Революционное правительство, пришедшее к власти в 1917 году, продвигало равенство для женщин, включая научное сообщество. Значительные изменения в статусе женщин-ученых в академической среде стали возможны только после Октябрьской революции, когда советское правительство активно включало женщин в профессиональную деятельность, обеспечивая их участие в академической системе (Гришина, 2008).

В историческом контексте Советский Союз провозглашал официальную идеологию гендерного равенства, поощряя участие женщин во всех секторах, включая академическую сферу. К 1970-м годам женщины составляли значительную часть студентов и академического персонала в советских университетах. Тем не менее, несмотря на эти очевидные достижения, женщины часто сталкивались с существенными препятствиями в течение карьерного становления и развития в академической среде. Женщины были недостаточно представлены на руководящих академических должностях, большинство из них занимало нижестоящие, менее влиятельные позиции (Lapidus, 1978).

Распад Советского Союза в 1991 году привел к значительным преобразованиям в системе высшего образования России. Экономическая нестабильность и политические потрясения, сопровождавшие распад СССР, привели к значительным сокращениям финансирования университетов и научно-исследовательских институтов, что еще больше усугубило существующее гендерное неравенство. Женщины, которые уже были недостаточно представлены на руководящих академических должностях, непропорционально пострадали от этих изменений, так как часто занимали менее защищенные, низкооплачиваемые позиции, которые были более уязвимы к сокращениям (Ashwin, 2000).

Целенаправленное изучение различных гендерных аспектов институциональных сред, включая академическую, началось в период перестройки

(Pushkareva, 2015). Дальнейшее развитие гендерных исследований в 2000-х годах и далее продолжало освещать сохраняющиеся гендерные диспропорции в российской академической профессии. Тем не менее, текущее состояние научных исследований по данной теме характеризуется недостатком недавних публикаций, так как многие исследования датируются десятилетием и более ранее (Уварова и Мясина, 2006; Пушкарева, 2014). Это дополнительно подчеркивает своевременность и значимость данной диссертации.

Несмотря на продвижение гендерного равенства, формальное равенство в академии часто оставалось неисполненным. Хотя в этот период расширились профессиональные возможности для женщин, значительные ограничения их социальных прав сохранялись, укрепляя традиционные гендерные роли. Процесс интеграции в академическую карьеру и вероятность достижения академических позиций), значительно менее представлены на высоких и высших должностях. Женщины были широко представлены в научных институтах, но их статусные позиции в целом были низкими (Долгова, 2020; Метель, 2021). В исторической перспективе очевидно, что количественное преобладание женщин в академических институтах является лишь отражением разделения труда без каких-либо ощутимых результатов в плане качественного присутствия. Следовательно, женщины-ученые в России недопредставлены с точки зрения их относительного вклада в научную продукцию по разным дисциплинам, что ограничивает возможности их карьерного роста (Lewison & Markusova, 2011; Paul-Hus et al., 2014).

Анализируя различные аспекты гендерного неравенства в академической среде, диссертация фокусируется на различных причинах, которые могут влиять на продвижение женщин и не позволять им занимать те же позиции, что и их коллеги-мужчины. В работе делается попытка объяснить, как различные гендерные проблемы институционализированы в современной академической сфере в России. Однако в настоящее время существует недостаток исследований на эту тему. Действительно, несмотря на многочисленные научные дискуссии о гендере и необходимости гендерного подхода, традиционно мало исследований, посвященных гендерным диспропорциям и их восприятию самими учеными. Отсюда следует, что первым и исходным измерением постановки проблемы является отсутствие исследований, описывающих восприятие гендерных вопросов в российской академической среде.

Второй аспект постановки проблемы связан с гендерным неравенством как таковым. Уже более двух десятилетий различные исследования показывают, что

мужчины-ученые работают лучше и получают примерно такое же признание, как и их коллеги-женщины, несмотря на более низкий уровень работы (Reuben, Sapienza & Zingales, 2014; Rørstad & Aksnes, 2015; Witteman et al., 2019; Astin & Davis, 2019). Такая тенденция выражается в том, что женщины-ученые сталкиваются с большинством гендерных проблем, например, у них ниже уровень публикаций, они вкладывают больше труда за меньший кредит в публикации, получают меньше цитирований и рекомендательных писем и чаще сталкиваются с сексуальным поведением и домогательствами (см., например, Madera, Hebl & Martin, 2009; Hesli & Lee, 2011; Larivière et al., 2013; Rørstad & Aksnes, 2015; Jagsi, et al., 2016; Dolan & Lawless, 2020). В целом женщины-ученые сталкиваются с гендерными проблемами во многих академических системах, и Россия не является исключением.

Гендерная сегрегация внутри академической среды также происходит из исторических аспектов научного развития. Современная Россия унаследовала от Советской России и Российской империи «женские» и «мужские» отрасли (Хасбулатова, 2005). Действительно, в научной среде по сей день на всех уровнях сохраняется гендерное неравенство: девушки сосредоточены на гуманитарных и социальных специальностях, а юноши — на технических (Хасбулатова, 2016). Как следствие, в дальнейшем гендерное неравенство проявляется в более низких ожиданиях в отношении профессионального развития и карьерного продвижения в этих областях (Maloshonok, Vilkoval & Shcheglova, 2022).

Наиболее распространенным объяснением является формирование гендерных стереотипов в отношении профессиональной деятельности мужчин и женщин. В этом контексте академическая среда опять же не является исключением, скорее, это один из примеров неравенства в профессиональной среде. С самых ранних этапов профессионального становления, начиная с детского сада, все отношения в образовательных учреждениях воспроизводят культурно закрепленные представления о «женщинах как о подчиненных и не стремящихся к достижениям, а о мужчинах как о доминирующих, независимых и добивающихся своего» (Ярская-Смирнова, 2001, с. 102).

Однако основные отличия российского случая от общемировой картины связаны с количественным преобладанием женщин среди сотрудников высших учебных заведений. Несмотря на преобладание женщин-академиков, занимающих около 60 % всех академических должностей, они значительно меньше представлены на высоких и высших должностях (ВШЭ, 2021; Резник, Макарова и Сазыкина, 2017). Женщины в

основном занимают низшие должности, такие как научные сотрудники, преподаватели и ассистенты, а высшие академические должности, напротив, в основном занимают мужчины (Багирова, Сурина, 2017; Sterligov, 2017). Это означает, что женщины-ученые могут быть еще более маргинализированы в российской академии, чем в других академических системах. Именно это делает российский случай уникальным и заслуживающим отдельного исследования. Российская академия демонстрирует наглядный пример того, как формальное представительство за счет количественного преобладания не приводит к равному представительству.

В последние годы в российском академическом сообществе произошли значительные изменения, которые могли повлиять на сложившуюся гендерную ситуацию. К таким изменениям относят, например, ориентацию на международные наукометрические индикаторы, развитие политики мегагрантов для увеличения количества публикаций и соавторств в них (см, напр., Собкин, Рзаева, 2016; Губа, Словогородский, 2022; Еркина, Малахов & Юревич, 2022). Некоторые исследования указывают на то, что одним из возможных результатов таких нововведений в российской академической системе станет увеличение доли женщин в российском академическом пространстве (Paul-Hus, et al., 2014). В настоящее время очевидно, что проявления гендерного неравенства все еще актуальны для российского академического сообщества. В целом маловероятно ожидать, что такие различия между мужчинами и женщинами-академиками просто уменьшатся со временем, “как предполагалось с учетом ранее наблюдаемых тенденций” (van den Besselaar & Sandström, 2017).

Это исследование, помимо описания гендерного неравенства и его восприятия, также подчеркивает значимость гендерного разнообразия в российской академической профессии. Для борьбы с гендерным неравенством необходимо интегрировать гендерные вопросы в образовательную систему (Сухорукова, 2012). По этой причине одно из базовых намерений данного исследования – раскрытие проблемы гендерного неравенства как таковой и повышение осведомленности о гендерных вопросах.

### *3.2. Основные параметры исследования*

Данная диссертация представляет собой комплексную оценку гендерного неравенства в российской академической сфере через призму ее непосредственных представителей – ученых. **Цель настоящей работы** – объяснить существующие

гендерные проблемы в российской академической среде и выявить основные аспекты, влияющие на гендерное неравенство. Хотя исследование направлено на понимание общей гендерной ситуации в российских академических кругах, оно также анализирует различные модели научной продуктивности и ее восприятие среди российских ученых.

Основной *исследовательский вопрос* – как представлены, воспринимаются и объясняются гендерные проблемы в российской академической среде? Исследовательский вопрос операционализируется следующими дополнительными вопросами, ответы на которые являются основными задачами исследования. Для этого исследование представлено в интегрированном формате статей, состоящих из отдельных исследований, предназначенных для решения многокомпонентных исследовательских вопросов. В частности, научные статьи включены в эмпирические главы, каждая из которых рассматривает конкретный исследовательский подвопрос. Для иллюстрации сложной и взаимосвязанной природы гендерных вопросов в академической среде все исследовательские вопросы и задачи первоначально сформулированы с использованием исследовательской карты Дерека Лайдера, предполагающей дифференцированные уровни анализа.

(1) Контекст гендерного неравенства: Какой теоретический подход предлагает наиболее полный и актуальный анализ вопросов гендерного неравенства в академических институтах?

Как подробно описано в главе 5.2, первый шаг в изучении гендерного неравенства в академической среде предполагает проведение описательного анализа теоретических подходов к гендеру и гендерному неравенству. Термин ‘гендер’ и ‘гендерное равенство’ часто встречается как в академических, так и в общественных дискуссиях о динамике социального опыта, в том числе в академической среде. Однако исследователи в области образования не всегда объясняют, что именно они имеют в виду под термином ‘гендер’ и его производными. Анализ гендера и гендерного равенства в исследованиях образования часто сопряжен с проблемами классификации из-за разнообразия определений и подходов. Именно поэтому первоочередной задачей при изучении гендерного неравенства в академической среде является анализ существующих теоретических подходов к пониманию гендера и гендерного (не-) равенства.

Результаты отражены в статье *Пилкина М.В. Проблема категоризации гендерных вопросов в исследованиях образования // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2023. No 75.*

(2) Обстановка гендерного неравенства: Как различается научная производительность мужчин и женщин в российской академической среде?

Основная цель исследовательской деятельности заключается в создании новых знаний. В контексте оценки академических исследований, основным показателем является их производительность. В общем понимании научная производительность определяется как “количество продукции, произведенной в определенный период времени относительно использованных ресурсов: (Abramo & D’Angelo, 2014, с. 1131). Она также определяет, “как достигается репутация, получают гранты и осуществляются продвижения по службе” (Bentley & Blackburn, 1992, с. 698). Несмотря на некоторые методологические и теоретические недостатки, показатели публикационной активности широко используются для оценки научного признания и прогнозирования будущих результатов (Nielsen, 2016). Таким образом, сходства и различия в научной производительности анализируются посредством анализа публикационной активности ученых мужчин и женщин из России.

Результаты отражены в статье *Pilkina, M., & Lovakov, A. (2022). Gender disparities in Russian academia: a bibliometric analysis. Scientometrics, 127(6), 3577-3591. doi.org/10.1007/s11192-022-04383-w*

(3) Индивидуальный уровень гендерного неравенства: Как ученые воспринимают гендерные проблемы и неравенство в российской академической среде?

Несмотря на очевидные проблемы гендерного неравенства в академической среде в различных измерениях, относительно мало внимания уделяется тому, как ученые, как мужчины, так и женщины, воспринимают гендерное неравенство на своих рабочих местах. Встречается мнение, что гендерное неравенство в академической среде создает неприятную атмосферу для женщин, где их профессиональная роль не видна и не ценится (Eslen-Ziya & Yildirim, 2022). Однако само восприятие “прохладного климата” и составляющие его различия между мужчинами и женщинами-академиками остаются недостаточно изученными. В свете существующих проблем гендерного неравенства в академической среде одна из задач диссертационного исследования заключается в проведении актуального исследования восприятия этих проблем учеными.



Результаты отражены в статье *Pilkina, M., (2024). What are the differences in perception of gender disparities in academia? A survey of academics from Russia. Educational Studies (in print).*

- (4) Индивидуальный уровень гендерного неравенства: С какими гендерными проблемами сталкиваются мужчины и женщины-ученые на своих рабочих местах?

Для полноценного анализа гендерных проблем в сфере российской академии необходимо понять, с какими конкретными проявлениями неравенства сталкиваются мужчины и женщины-ученые на своих рабочих местах. В ходе опроса представителей академического сообщества России были выявлены основные формы гендерного неравенства.

Результаты отражены в статье *Pilkina, M., (2024). What are the differences in perception of gender disparities in academia? A survey of academics from Russia. Educational Studies (in print).*

- (5) Ситуативная деятельность гендерного неравенства: Какие факторы определяют карьерные траектории женщин в контексте академической профессии?

В работе проводится сравнительный анализ для получения более глобальной оценки причин, которые влияют на карьерные траектории женщин в России. В статье анализируются факторы, влияющие на карьерные траектории женщин, и возможные причины гендерных разрывов и, таким образом, дается представление об особенностях карьерных траекторий женщин в России в сравнительной перспективе. Также теоретической основой исследования выступает феминистский институционализм – основная теоретическая рамка диссертационного исследования.

Эта статья актуальна для диссертации, поскольку она предлагает объяснение того, почему данная тема заслуживает дальнейшего исследования. С точки зрения институциональных установлений и неравенств внутри них, исследования показывают, что академическая карьера не отличается принципиально от других профессиональных карьерных путей, особенно для женщин (Mason & Goulden, 2004). Как и в других институциональных сферах, академическая среда характеризуется иерархическими структурами, возможностями для продвижения и проблемами, связанными с балансом между работой и личной жизнью. Для женщин эти проблемы часто отражают те, что встречаются в любых государственных учреждениях, включая недостаточное представительство в старших должностях и постоянный гендерный разрыв в оплате

труда (Perna, 2001).

Исследования показывают, что женщины в академической среде сталкиваются с аналогичными преградами, что и в других отраслях, включая необходимость сетевого взаимодействия, наставничества и балансирования профессиональных и личных обязанностей (Probert, 2005). Эти преграды приводят к более медленному темпу карьерного роста и меньшей удовлетворенности работой по сравнению с их мужскими коллегами (August & Waltman, 2004). Более того, явление преобладающего ухода женщин на разных этапах карьеры, известное как «протекающий трубопровод», является характерным как для академической среды, так и для других профессиональных областей (Blickenstaff, 2005).

Несмотря на эти проблемы, женщины в академической сфере используют аналогичные стратегии для продвижения по карьерной лестнице, как и в других секторах, включая непрерывное профессиональное развитие, создание поддерживающих сетей и поиск лидерских возможностей (Dean, Bracken, & Allen, 2009). Учитывая вышеизложенное, интересно рассмотреть сходства и различия в карьерных траекториях в контексте российского академического сообщества, с особым акцентом на выявлении тех, что являются уникальными для академической среды. Таким образом, статья проводит сравнительный анализ для оценки причин, влияющих на карьерные траектории женщин в России. Она анализирует факторы, влияющие на карьерные траектории женщин, и возможные причины гендерных разрывов, предоставляя взгляд на особенности карьерных траекторий женщин в

Результаты отражены в статье *Пилкина, М., (2024). Гендерные аспекты карьерных траекторий женщин в России. Вестник Пермского Университета, 18(1), 73–81. doi: 10.17072/2218-1067-2024-1-73-81*

## 4. Дизайн исследования

### 4.1. Теоретический подход

#### 4.1.1. Понятие гендера в контексте академической среды

В настоящее время в науке получили широкое распространение теории о социально конструируемой природе различных явлений, и гендер не исключение. С момента своего возникновения в 1970-х годах, направленного на разграничение гендера от физиологических характеристик биологического пола, концептуализация самого гендера вызвала значительные научные споры (см., например, West & Zimmerman, 1987; Schiebinger, 1999; Risman, 2004; Nielsen, 2015; Risman, 2021). Спустя десятилетия гендер по-прежнему остается предметом разнообразных толкований, зависящих от эпистемологических и онтологических перспектив (Schilt & Westbrook, 2019).

За годы гендер подвергся значительному исследованию и эволюции в теоретических рамках. Дискурс перешел от эссенциалистских парадигм, основанных на биологическом детерминизме, к более сложным социальным теориям, которые освещают взаимодействие культуры, динамики власти и процессов социализации в формировании гендерных поведений (Salzinger, 2018). Социальная теория гендера утверждает, что гендер не только не является продуктом биологических различий, но и конструируется и поддерживается через социальные процессы, институты и взаимодействия.

В общем смысле гендер означает социальные атрибуты, приписываемые категориям мужественности и женственности. Согласно «Словарю терминов по гендеру», гендер охватывает «набор социальных и культурных норм, которые общество предписывает выполнять индивидам на основе их биологического пола» (Европейский институт по равенству полов, 2020). Этот раздел предоставляет определения и представления о гендере, чтобы прояснить его сущность в рамках образовательных исследований. Прежде всего, гендер определяется как предполагаемый продукт социального конструирования.

Во время третьей волны феминизма Джудит Батлер, ведущий ученый в области гендерных исследований, утверждала, что гендер поддерживается и определяется как категория через социально конструируемые представления о гендере. В своей работе «Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity» (1990), Батлер предлагает концепцию гендерной перформативности, утверждая, что «повторяющиеся проявления

‘мужского’ и ‘женского’ в соответствии с общественными нормами закрепляют категории, создавая видимость естественного и сущностного бинарного разделения».

Понятие гендера как социального конструкта предполагает, что социальные, а не биологические, различия лежат в основе гендерной идентичности (Anderson, Logio & Taylor, 2005; West & Zimmerman, 2020). В основе этой точки зрения лежит социально конструируемый гендер как результат различных социальных факторов и явлений, включая социальные институты, нормативные рамки и общественные конвенции. Она предполагает, что социально конструируемый объект «каузально или некаузально происходит и опирается на определенные социальные факторы для своего существования, природы или атрибутов; без этих факторов существо не существовало бы или проявлялось бы иначе» (Griffith, 2018, с. 394).

Таким образом, можно сделать вывод, что гендер представляет собой не фиксированный атрибут индивида, а скорее перформативное действие, в котором индивиды соответствуют или отклоняются от социально одобренных гендерных стереотипов. Это означает, что каждый человек воплощает определенные гендерные нормы и ведет себя в соответствии с практиками, соответствующие этим нормам. Иными словами, это подразумевает, что мужчины и женщины фундаментально различаются в том, что заставляет их вести себя так, как будто они фундаментально различны, и, таким образом, воспринимаются как отличные друг от друга.

Концепция гендера, понимаемая как социальное конструирование, неразрывно связана с другими социальными маркерами, включая расу, класс, этничность и социоэкономический статус. Этот подход предполагает, что социальные идентичности не существуют изолированно, а скорее пересекаются, создавая сложные системы угнетения и привилегий (Crenshaw, 1989). Пересечение гендера с расой и этничностью демонстрирует, что жизненные опыты индивидуумов разнообразны и не могут быть обобщены. Например, стереотипы и общественные ожидания, возлагаемые на женщин из разных сред, могут значительно отличаться. В контексте диссертации основной фокус сосредоточен на гендере. Однако перспектива анализа широкого диапазона социальных конструкций, влияющих на развитие академической профессии, может рассматриваться как возможное продолжение исследования диссертации.

В контексте гендера различные процессы способствуют передаче общественных норм, связанных с маскулинностью и фемининностью. Особенно это происходит в детстве, когда дети сталкиваются с дихотомической «голубой» и «розовой» гендерной

парадигмой, способом, которым они воспроизводят гендерные ожидания (Martin & Ruble, 2020). Этот очевидный пример распространяется на академические среды, где мальчики и девочки часто ставятся в рамки, например сферы науки, технологий, инженерии и математики (STEM), которая преимущественно воспринимается как мужская доминирующая область, что значительно влияет на последующие профессиональные траектории мужчин и женщин в академической среде (Law et al., 2021).

С этой точки зрения важно упомянуть, как такие гендерные нормы могут быть конструированы и включены в общество. Один из наиболее распространенных подходов — это подход Мишеля Фуко, который подчеркивает, что гендерные нормы неразрывно связаны с отношениями власти и дискурсами, циркулирующими в обществе. Фуко утверждает, что власть не является просто вертикальной силой, а всеобъемлющей сетью отношений, пронизывающей каждый уровень социального взаимодействия (Foucault, 1978).

Анализ Фуко о власти и дискурсе раскрывает, что социальные нормы, включая те, связанные с гендером, производятся и поддерживаются через различные институциональные и социальные практики (Foucault, 1972). В контексте гендера дискурсы вокруг маскулинности и фемининности могут не просто быть отражением естественных различий, но и активно конструироваться через практики, которые насаждают определенные роли и модели поведения.

На практике, в контексте разделения мальчиков-девочек в областях STEM, можно наблюдать, что гендерные нормы не только участвуют на так называемом входе в эти исследовательские области, но и продвигаются внутри них. Например, мужчина из опроса, описанного в статье 3, заявил: «Некоторые науки просто не подходят для женщин. Они не могут проводить физические или химические эксперименты так, как мужчины, из-за своих способностей».

Еще один пример – способ, которым академические институты обсуждают и регулируют гендерные роли, что способствует укреплению традиционных гендерных ролей. Эти институты могут распространять дискурсы, определяющие и ограничивающие приемлемые гендерные выражения и идентичности, часто отдавая предпочтение определенным формам маскулинности и фемининности, в то же время маргинализируя другие (Butler, 1990). Этот процесс осуществления власти не ограничивается открытым принуждением, но также включает в себя тонкое

формирование желаний, убеждений и самовосприятия, таким образом, влияя на восприятие ученых своих собственных ролей и гендерных вопросов.

В рамках феминистского институционализма, ведущего теоретического подхода, гендер рассматривается как неотъемлемый аспект социальных отношений, основанных на воспринимаемых социально сконструированных и культурно переменных различиях между женщинами и мужчинами (Scott, 1986; Hawkesworth, 2005). Это означает, что гендер формируется культурными и общественными влияниями, проявляется в разных формах и эволюционирует со временем. Хотя гендер может иметь межкультурные различия, внутри одной культуры могут сосуществовать множество вариаций. Таким образом, такое социальное конструирование порождает восприятие гендерных атрибутов в зависимости от институциональных сфер, прежде всего неформальных институтов.

Проявления гендерного неравенства в организационных установках соответственно характеризуются систематическими несправедливостями в динамике власти и контроле над различными аспектами, включая цели, ресурсы и результаты. Эти проявления неравенства охватывают рабочие решения, такие как организация работы, возможности для продвижения и выполнения интересных задач, стабильность работы и льготы, вознаграждение, уважение и удовлетворение от работы и межличностных отношений (Acker, 2006). Применяя эту перспективу к академической среде, гендерные диспропорции подразумевают дифференцированную оценку индивидов на основе их гендера, а также оценку областей, преимущественно занимаемых мужчинами или женщинами, в учреждениях высшего образования (O'Connor, 2020; O'Mullane, 2021).

Гендерные предубеждения внутри институтов могут быть продемонстрированы через различные факторы, такие как пространственные и временные аспекты работы, принципы управления, процессы оценки рабочих мест и ценность, придаваемая инструментальным по сравнению с ухаживающими задачами. Кроме того, возможности для карьерного роста могут зависеть от доступа к социальным сетям и путям продвижения по службе (Bird, 2011).

Джоан Акер ввела и определила термин «гендерированные институты» для обозначения присутствия гендера в процессах, практиках, образах, идеологиях и распределении власти в различных секторах социальной жизни (1992, с. 567). Хотя институциональные нормы формально представлены как гендерно-нейтральные, они

de facto являются глубоко андроцентричными, то есть ориентированными на мужчин (Clavero & Galligan, 2020).

Акер (1990) выделила несколько способов определения гендерного неравенства внутри организации. Один из способов — это очевидное разделение труда, где мужчины почти всегда лучше представлены на высших позициях организационной власти, таких как академические и управленческие должности Herschberg & Berger, 2015; Graddy-Reed et al., 2019). Во-вторых, организации могут быть гендерированы через неформальные особенности, такие как изображения, язык, словоупотребление и символы, которые укрепляют неравное разделение труда. Например, успешных и продуктивных исследователей в STEM часто ассоциируют с образом мужчины (Clavero & Galligan, 2020). В-третьих, в гендерированных организациях акторы могут принимать гендерированные способы мышления о своей профессиональной деятельности, такие как убеждение, что для успешной академической карьеры необходимо работать значительно больше, чем коллеги. В-четвертых, гендерное неравенство в гендерированных институтах проявляется во взаимодействиях, основанных на категориях доминирования и подчинения между акторами, а так же на гендерных предубеждениях.

Гендерные предубеждения встроены в организационную логику, такую как системы оценки работы, которые отдают предпочтение маскулинным характеристиками предпочтениям для профессиональных ролей. Один пример проявления этой проблемы – это оценочные критерии в академической среде, которые отдают предпочтение непрерывным карьерам, включая рассмотрение отпуска по беременности и родам как препятствия для карьерного роста (Goulden, Mason & Frasch, 2011; Bos, Sweet-Cushman & Schneider, 2017; Ysseldyk et al., 2019).

Процесс интеграции в академическую карьеру и вероятность получения постоянной академической должности могут быть обусловлены гендером (Murgia & Poggio, 2018; Bozzon, Murgia & Poggio, 2019). Поэтому, если данное исследование рассматривает только показатели успешной академической карьеры, оно может быть предвзято из-за гендерных стереотипов, связанных с академической профессией. Как подчеркивает Stromquist (2017), необходимо сосредоточиться на показателях производительности и количественных показателях, а также на качественном аспекте академической карьеры. Ученые должны стремиться к балансу между ориентацией на производительность и самоанализом (Stromquist, 2017).

Erstein и Fischer (2017) исследуют установки представителей академической среды, обнаруживая, что убеждения в собственной эффективности оказывают значительное предсказательное влияние на такие амбиции. Это исследование подчеркивает, что сочетание организационных и общественных контекстуальных факторов является важным для успешного академического пути. Angervall, Gustafsson и Silfver (2018) анализируют взаимодействие гендерной динамики в академической сфере, проясняя сложное пересечение различных гендерных и институциональных контекстов, формирующих карьерные траектории. С этой точки зрения, связь между отдельными учеными и их аффилированными институтами характеризуется многогранными рассмотрением прогресса карьеры и самого гендера. Данное исследование принимает двойную перспективу при анализе гендерного неравенства в академической сфере с индивидуальной и институциональной точек зрения, с целью предоставить четкую и всестороннюю оценку того, как гендерные вопросы влияют на ученых и академическую среду.

В заключение стоит отметить, что гендер функционирует не только на субъективном и межличностном уровнях, но и как внутренняя черта институтов и социальных структур. Он пронизывает институциональные установки во всех средах, включая академическую, влияя на системные практики и нормы. Обсуждая гендер и гендерное неравенство в академической профессии, оба могут рассматриваться как фундаментально спорные концепции. Действительно, люди часто участвуют в смешанных по гендеру средах на работе и в семейной жизни, формируя свои личные взгляды и убеждения о гендерных ролях и причинах гендерных неравенств в различных профессиях. Следовательно, большинство людей склонны выражать свои мнения и считать себя информированными по этим вопросам по сравнению с другими менее спорными и лично значимыми темами. Таким образом, целью диссертации является создание основы для более глубокого и всестороннего понимания сложного явления гендерного неравенства в российской академической среде.

#### *4.1.2. Феминистский институционализм*

Сфера гендерных исследований характеризуется как междисциплинарная и охватывает разнообразные теоретические рамки и методологические подходы. Данное исследование фокусируется на феминистском институционализме, рассматривающем гендерный баланс как свойство институтов и социальных структур. Он фокусируется



на взаимоотношениях между институтами и акторами, направленных на устранение гендерного неравенства и, как следствие, достижение гендерного равенства (Maskau, Kenny & Chappell, 2010). Такой теоретический подход позволяет рассматривать гендерное равенство как неотъемлемый элемент институционального развития.

Феминистский институционализм исследует гендерные вопросы, фокусируясь на формальной архитектуре и неформальных сетях, связях, правилах и нормах институтов (Krook & Maskau, 2010). Согласно феминистским теориям, основные теоретические подходы содержат неявные предубеждения, так как они были разработаны преимущественно мужчинами и, следовательно, неизбежно отражают мужской опыт и идеи. Развитие феминистского направления в научных исследованиях подчеркнуло важность обсуждения вопросов, связанных с представлением женской повестки.

Феминистский институционализм предполагает, что любые гендерные исследования следует рассматривать в большей степени с точки зрения институционального подхода (Beckwith, 2005). Это означает, что основное внимание уделяется изучению именно взаимодействия мужчин и женщин «как гендерных институциональных акторов» в рамках институтов, а не механическому достижению равного представительства женщин и мужчин (Maskau, 2004). Таким образом, мужчины и женщины рассматриваются как равные акторы, а не как неравные представители, стремящиеся к паритету.

В данном исследовании основное внимание уделяется гендерным проблемам женщин в академической среде с использованием более «женской» перспективы (Smith, 1987; Carver, 2012). Феминистский институционализм объясняет, что социальные явления, такие как академическая организация, всегда рассматриваются с определенной социальной позиции, где индивиды, в данном случае академики, находятся в социальной структуре (Smith, 1987; Phillips & Milner, 2017). Такой исследовательский подход признает необходимость разработки «объективных» исследований, которые не зависят от субъективного опыта людей в повседневной жизни (Johnson, 2008). Это значит, что обобщение гендерных аспектов необходимо для усиления объективности исследования.

Феминистский институционализм, аналогично другим неоинституциональным подходам, утверждает, что существуют два типа институтов: формальные и неформальные. В рамках феминистского институционализма термин «институт» применяется как к формальным институциональным нормам, практикам и структурам,

так и к неформальным механизмам. Такой подход позволяет сделать формальные и неформальные институты более открытыми для гендерного равенства. Формальные институты рассматриваются как специально разработанные и четко определенные практики (Lowndes & Wilson, 2003).

В целом феминистский институционализм помогает найти ответы на следующие вопросы: насколько определенные институты и секторы являются гендерированными, как появляются гендерные институты, а также каковы взаимоотношения между различными акторами и институциональным контекстом. Особое значение имеет изучение причин, по которым некоторые институты могут продолжать усиливать модели гендерной дискриминации, даже если они заявляют о своем стремлении к равенству (Maskau & Waylen, 2009). Поэтому в идеале различие между мужскими и женскими карьерными траекториями и специфическими профессиональными практиками должно быть искоренено и стать нормой в институциональной сфере. Феминистский институционализм подчеркивает важность регендерирования институтов с учетом расширения прав и возможностей для женщин.

Изначально феминистский институционализм применялся в основном к политическим институтам, но в последнее время исследовательские направления расширились и на другие типы институтов, включая высшие учебные заведения, в том числе академические. O'Mullane (2021) применяет феминистский институционализм для изучения того, «как высшие учебные заведения в Ирландии могут принимать меры по обеспечению гендерного равенства в рамках Хартии 'Athena SWAN', учитывая роль традиционных гендерных норм» (с. 235). Verge (2018) в своем исследовании, используя феминистский институционализм, исследует различные типы и формы сопротивления интеграции гендера в учебную программу высшего образования в одном из испанских университетов. Он показывает, что неформальные нормы, лежащие в основе переосмысления политики гендерного равенства и актуализации гендерной повестки, влияют на внедрение новых гендерноориентированных учебных программ. Bencivenga (2019), в свою очередь, применяет феминистский институционализм для анализа гендерного равенства в академической среде на основе двух европейских инициатив в области гендерного равенства – Хартии 'Athena SWAN' в Ирландии и итальянской 'Comitati Unici di Garanzia' и подтверждает полезность этого подхода для исследования гендерных вопросов в контексте академической среды.

Clavero & Galligan (2020), опираясь на феминистский институциональный

подход, исследуют взаимодействие гендерных и институциональных изменений в университетах, чтобы понять факторы, препятствующие реализации планов по обеспечению гендерного равенства в контексте институциональных изменений. Авторы делают вывод о том, что недавнее развитие феминистского институционализма может быть особенно полезным для анализа институциональных изменений и ограничений в области гендерного равенства в академической среде.

Таким образом, феминистский институционализм применяет новый институциональный подход через гендерную призму, исходя из предпосылки, что как формальные, так и неформальные институты являются гендерированными (Minto & Mergaert, 2018). Фактически, отправной точкой является то, что институты в высшей степени гендерно-обусловленные, и в них возможны гендерные изменения. Согласно этому подходу, все правила (т.е. неформальные институты) являются гендерированными и не только способствуют гендерной динамике среды, но и влияют на возможности изменений в институциональных условиях (Krook & Mackay, 2011).

В данном исследовании предполагается, что социально конструируемые женские и мужские характеристики могут объяснять некоторые гендерные проблемы в российской академической среде. Каждый институт, включая академический, может быть пронизан маскулинизированным гендером, что свидетельствует о его создании мужчинами и для мужчин (Buckley et al., 2014). В результате женщины могут оказаться маргинализированными и ограниченными институциональными нормами, которые преимущественно установлены мужчинами, и, как следствие, продолжают сталкиваться с гендерными проблемами в академической среде.

#### *4.2. Дифференциация уровней анализа*

В данном исследовании анализ гендерного неравенства в академической среде происходит на нескольких уровнях. Для этого в работе используется ‘карта исследований’ (далее – Карта), разработанная Дерекком Лайдером (1993). Этот подход позволяет определить взаимосвязь между “различными слоями и измерениями социальной реальности” (Layder, 1993, p. 7). Карта Лайдера широко применяется в образовательных исследованиях, включая начальное, высшее образование и академическую профессию (см., например, Czerniawski, 2009; Furlong & Maynard, 2012; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Карта предполагает многоуровневый аналитический подход, который фокусируется на изучении макроуровня (крупномасштабные явления,

такие как глобальные, национальные и институциональные уровни), мезоуровня (организационные процессы) и микроуровня (индивидуальное социальное взаимодействие). Эти три уровня могут действовать в различных временных масштабах в сложном и многогранном социальном мире (Czerniawski, 2009, 423).

В Карте Лайдера присутствуют элементы, относящиеся к каждому уровню: контекст, обстановка, ситуационная деятельность и персональный уровень – собственное ‘я’. В самом общем виде каждый из этих элементов определяет и описывает отдельный уровень института, который может быть формальным или неформальным. Для более детального понимания каждого уровня приводится прямое определение из работы Дерек Лайдера: “Исследовательский фокус, обозначаемый термином ‘я’, относится прежде всего к отношению индивида к своему социальному окружению и характеризуется пересечением биографического опыта и социальной вовлеченности. В ‘ситуационной деятельности’ фокус исследования смещается с личности на возникающую динамику социального взаимодействия. Уровень ‘обстановка’ означает фокус исследования на промежуточных формах социальной организации, которые являются непосредственной ареной социальной активности. ‘Контекст’ относится к более «широким макросоциальным формам, которые обеспечивают среду социальной активности» (Layder, 1993, p. 9).

Изучение академической среды не ограничивается только ее общей сферой деятельности в целом, а происходит в рамках множества социальных, личностных и системных причин и особенностей. Эти факторы могут значительно изменяться, исчезать и возникать вновь в различных формах. Действительно, на академическое сообщество могут влиять как глобальные и национальные особенности, так и личностные черты представителей академической среды и разнообразные организационные процессы.

В таблице 1 показано, как каждое направление исследования соотносится с различными элементами исследовательской карты Лайдера. Из таблицы видно, что в данной работе основное внимание уделяется элементам ‘контекст’ и ‘обстановка’. Работа сосредоточена на изучении гендерных характеристик с целью понять, как эти характеристики влияют на разные уровни гендерных процессов в академической среде, а также как они воздействуют на них.

**Таблица 1. Подход к анализу гендерного неравенства в контексте карты исследования**

<b>Элемент</b>	<b>Фокус</b>	<b>Направление</b>	<b>Эмпирический анализ</b>
Контекст	Макросоциальные формы, например гендер, национальная культура	Гендер в контексте академического сообщества	Анализ теоретических аспектов гендера и гендерного равенства
Обстановка	Непосредственное окружение, например организация, отдел, коллектив	Анализ научной продуктивности	Библиометрический анализ научной продуктивности и структуры публикаций российских ученых
Ситуационная активность	Динамика взаимодействия “лицом к лицу”	Факторы, влияющие на карьерный рост	Интервью с представителями академической среды и женщинами-лидерами
Индивидуальный уровень – я	Биографический опыт	Восприятие гендерных проблем	Данные опроса о гендерных проблемах в академической среде

Анализ начинается с общего описания теоретических подходов к определению гендера в академической среде и включает обзор гендерного неравенства на различных уровнях академической карьеры. Понимание гендера включает в себя макросоциальный контекст, который обеспечивает более широкую социальную активность. Уровень ‘обстановки’ включает описание гендерных различий, актуальных для российской академической среды. Анализ факторов, влияющих на продвижение по карьерной лестнице, проводится на уровне ‘ситуационной деятельности’, где учитывается влияние контекста – общей гендерной ситуации в академической среде) и персонального уровня – восприятия гендерных проблем. Последний уровень исследования основан на анализе индивидуального опыта и персонального восприятия гендерных проблем на рабочем месте. Этот уровень фокусируется на том, как индивид подвержен влиянию социальных ситуаций и реагирует на них, отражая социальный опыт представителей академической среды и их взаимодействие с контекстом и условиями, в которых они находятся.

#### *4.3. Методология исследования*

Диссертация представляет собой исследование со смешанной методологией, которое включает в себя три взаимодополняющих метода: (1) библиометрический анализ научной деятельности – количественный метод, (2) опрос для выяснения восприятия гендерных различий среди ученых – количественный метод и (3) качественные глубинные интервью для выявления возможных институциональных особенностей, объясняющих существующий гендерный порядок в карьерных траекториях. Выбор методов в первую очередь осуществляется с учетом соответствия ответам на исследовательские вопросы. Кроме того, феминистское исследование считается таковым, если оно основывается на отражении женского опыта (Шалаева, 2004). В дополнение к количественным подходам важно включить и качественный взгляд на исследовательские вопросы, представленный глубинными интервью с анализом факторов, влияющих на женскую профессиональную карьеру.

С учетом цели исследования применение качественных методов представляется обоснованным и даже неотъемлемым. Считается, что качественные методы более релевантны для гендерных исследований, поскольку они позволяют учесть субъективное знание и создать равноправные отношения между исследователем и респондентами (Westmarland, 2001). Однако существует и альтернативная точка зрения, согласно которой понимание гендерной специфики в любой институциональной среде ограничено из-за использования описательных подходов и/или отсутствия количественных методов (Wu, Li & Zhang, 2019). В связи с этим, для минимизации потенциальных ограничений исследования, в работе в равной степени используются качественные и количественные подходы.

##### *(1) Библиометрический анализ*

Библиометрический подход представляет собой анализ научной продуктивности российских ученых через публикационную активность. Данные для библиометрического анализа были взяты из баз данных Web of Science (WoS, Science Citation Index Expanded, Social Sciences Citation Index, Arts & Humanities Citation Index) и InCites. Для получения публикаций представителей российского академического сообщества проведен расширенный поиск по полям (1) область исследования; (2) местоположение; (3) дата публикации; (4) тип документа. В анализ были включены все ‘статьи’ и ‘обзоры’, опубликованные в период с 2017 по 2019 год. Временные рамки позволяют проанализировать текущую ситуацию в российской научной среде и учесть уже полностью проиндексированные статьи. Все рассматриваемые работы включали

хотя бы одного автора, аффилированного с российской научной организацией. В итоге, для анализа были взяты 121 953 работы.

Каждая публикация была отнесена к конкретному научному направлению для определения наиболее и наименее гендерно сбалансированных областей исследования. Анализ таковых основан на схеме Essential Science Indicators (ESI), включающей 22 области исследований. Каждая научная работа была отнесена к одному из 22 исследовательских направлений (Таблица 2).

В полученных публикациях с хотя бы одним российским автором было много соавторов из других стран. Для поиска российских авторов по адресным данным был создан специальный код, позволяющий выделить авторов из России. Анализ относительного вклада российских ученых-мужчин и ученых-женщин в опубликованные работы основан на доле статей и обзоров, опубликованных авторами каждого пола из России. В основе анализа лежит метод полного счета – один из наиболее популярных подходов к расчету библиометрических показателей (Waltman & Van Eck, 2015; Perianes-Rodriguez, Waltman & Van Eck, 2016). Это значит, что публикация, авторами которой являются несколько исследователей, полностью приписывается каждому автору с весом равным единице. Таким образом, эмпирическая база библиометрического исследования составляла 171 296 уникальных авторов и 602 907 авторств.

**Таблица 2. Список научных областей с одним и более авторов из России за 2017– 2019**

Научная область	N	Научная область	N
Физика	28,277	Экология / окружающая среда	2716
Химия	25,187	Социальные науки	2153
Материаловедение	10,026	Компьютерные науки	1894
Наука о Земле	8357	Фармакология и токсикология	1518
Технические науки	7969	Нейронауки	1481
Математика	6563	Микробиология	1165
Клиническая медицина	5783	Сельскохозяйственные	1036

		науки	
Биология и биохимия	4823	Психиатрия / психология	930
Биология (наука о растениях и животных)	4465	Иммунология	571
Наука о Космосе	3499	Экономика и бизнес	568
Молекулярная биология и генетика	2887	Мультидисциплинарные исследования	85

## *(2) Опрос представителей российской академической среды*

Из совокупности 171 296 авторов было выделено 29 740 ученых, имеющих принадлежность с российскими научными институтами и электронные адреса с окончанием .ru. Такой подход позволяет использовать невероятную выборку, которая может применяться в аналогичных исследованиях с анализом на основе базы данных авторов (Rowley and Sbaffi, 2021). Для анализа была признана приемлемой 901 анкета, что соответствует частоте откликов в 3%, и, тем самым, совпадает с другими исследованиями, проводимыми учеными с использованием опросов (например, Rowley and Sbaffi, 2021; Ni et al., 2021).

Сам опрос был представлен анонимной онлайн-анкетой из 20 пунктов и пяти основных блоков: (1) демографические характеристики (пол, возраст, наличие детей, текущее место работы), (2) академический опыт (ученая степень, область исследований и должность), (3) опыт, связанный с гендерными вопросами, (4) восприятие гендерных проблем и (5) причины и направления развития гендерных вопросов в академической среде.

Для изучения различий в восприятии гендерных проблем было использовано несколько методов статистического анализа. Во-первых, была проведена описательная статистика анкет респондентов и ответов на каждый вопрос. Также проанализированы типы гендерного неравенства, с которыми (не) сталкивались мужчины и женщины-ученые. Затем для оценки статистической значимости различий ( $p$ ) между полами был использован непараметрический  $U$ -критерий Манна-Уитни.



### *(3) Глубинные интервью с женщинами на высоких и высших карьерных этапах*

Качественный этап исследования опирается на 23 глубинных полуструктурированных интервью с женщинами, занимающие высшие и высокие позиции в разных профессиональных сферах, включая образовательную. В исследовании применялась целенаправленная выборка: все респондентки имели профессиональный опыт в своих организациях и были отобраны таким образом, чтобы охватить разные аспекты карьерных траекторий.

Анализ интервью был проведен с помощью качественного контент-анализа, представленный систематическим методом для анализа текстовых данных, в том числе анализа интервью. Качественный контент-анализ использует систему кодирования для анализа, интерпретации и обобщения эмпирических данных. В данном исследовании при разработке категории кодирования использовались факторы, влияющие на женсколидерство и гендерную структуру в институциональной среде в целом. В качестве ключевых категорий были выделены различные формальные и неформальные институты, которые напрямую или абстрагировано влияют на карьерные траектории женщин. Кроме того, категории кодирования были разработаны путем непосредственного использования эмпирического материала. Для этого на первом этапе анализа интервью был составлен общий список выявленных тем, которые неоднократно упоминались респондентками. Далее эти темы были сопоставлены с иными факторами, которые влияют на карьеру женщин для определения финальных категории кодирования и анализа.

Таким образом, каждый метод, использованный в диссертационном исследовании, соотносится с конкретным уровнем анализа Лайдера (Рисунок 2).

Рисунок 2. Дифференциация уровней анализа в контексте методологии



## 5. Основные результаты исследования: описание научных публикаций

Результаты диссертационной работы представлены в четырех научных статьях, каждая из которых соответствует той или иной исследовательской задаче. Вместе публикации направлены на выполнение поставленной цели – объяснить существующие гендерные проблемы в российской академической среде и выявить основные аспекты, влияющие на гендерное неравенство (Таблица 3). С теоретической точки зрения, в этом разделе представлены аспекты изучения гендера и гендерного (не-)равенства в контексте академической среды в России. Далее описаны практические результаты диссертации, а именно научная продуктивность российских ученых, восприятие гендерных вопросов, наиболее и наименее распространенные гендерные диспропорции и гендерные особенности карьерных траекторий.

**Таблица 3. Краткое описание научных публикаций**

	Статья #1	Статья #2	Статья #3	Статья #4
<b>Данные</b>	Научные статьи о гендере	121 953 научных статьи	901 анкета	23 интервью
<b>Теория</b>		Анализ публикационной активности	Феминистский институционализм	
<b>Метод</b>	Обзор литературы	и связанные с ним теоретические аспекты (научная продуктивность)	Онлайн опрос	Глубинные интервью
<b>Результаты</b>	Выбор теоретического подхода к интерпретации гендера и операционализация феминистского институционализма	Свидетельства гендерных разрывов в научной продуктивности российских ученых	Восприятие гендерных вопросов и основные проявления гендерного неравенства	Анализ факторов, влияющих на карьерные траектории женщин и возможные причины гендерных разрывов

### 5.1. Концептуальный анализ гендерных вопросов в академической среде

### ***Контекст исследования***

Несмотря на то, что гендерные исследования становятся все более популярными в различных сферах общества, в академической среде все еще недостаточно исследуется гендерная проблематика. Обычно исследования в этой области касаются гендерных различий в образовании, но не фокусируются на самом понятии гендера. Еще одним ограничением гендерных исследований в образовании является то, что они обычно ориентированы на опыт учащихся, не уделяя должного внимания непосредственным акторам образовательной/академической среды – ученым.

Аналогичная ситуация сложилась и в российских исследованиях. На сегодняшний день для гендерного направления в отечественной науке характерно отсутствие прорыва в концептуальной проработке гендера и его производных, невзирая на востребованность гендерной проблематики в российском обществе (Пушкарева, 2005; Реснянский & Амиантова, 2019). Однако, признавая актуальность гендерных исследований в образовании, исследователи также отмечают сложности, связанные с этим. Введение гендерной проблематики ограничено сохраняющейся гендерной асимметрией в российском обществе и образовании, где социальные роли между мужчинами и женщинами распределены неравномерно. Именно поэтому в академической среде существует необходимость описания современных подходов к гендеру и гендерному равенству, а также определения механизмов интеграции гендерного равенства в исследования в образовании.

Таким образом, актуальность исследования обусловлена как запросом на «изучение и интеграцию гендерных вопросов в образовательную систему» (Сухорукова, 2012, с. 156), так и необходимостью интерпретации понятия “гендер” и “гендерное равенство” в образовании, для разработки и реализации мер, направленных на решение существующих гендерных проблем. Данное исследование – попытка восполнить пробелы в литературе путем обзора научных работ для выявления конкретной интерпретации понятий гендера и гендерного (не-) равенства в области образования.

### ***Результаты исследования***

Описание основных теоретических подходов к гендеру и его производным в академической среде показывает многообразие интерпретаций. В контексте гендера может существовать целый ряд различных процессов, посредством которых ожидания, связанные с принадлежностью к мужскому и женскому полу, передаются через общественные нормы. Для того чтобы исследования гендера в образовании были значимыми, необходимы усилия, направленные на эксплицитность понятия гендер и его дифференциацию от пола.

Несмотря на трудности, связанные с концептуализацией и определением гендера, этот термин открывает перспективы для изучения норм и ожиданий, влияющих на поведение

людей в социальных контекстах, в том числе в академической среде. Однако понимание гендера и его влияния невозможно без дополнительных целенаправленных усилий по уточнению его значения в академических институтах. С теоретической точки зрения, социально конструируемые гендерные особенности могут также объяснять существующие гендерные проблемы в академической среде.

Интерпретация гендера в академии, как в любой институциональной среде, может основываться на обозначении отношений власти и иерархии. Это значит, что гендер действует не только на уровне персонального восприятия индивида, но и является характеристикой институтов и социальных структур. Такой подход называется феминистский институционализм. Он фокусируется на взаимоотношениях между институтами и субъектами и устранении гендерного неравенства.

Таким образом, любой институт может быть и стать гендерным, в котором гендерные установки (например, о мужественности и женственности, о мужских / женских научных областях) встроены в организацию любых институтов. Это значит, что гендерные стереотипы, существующие в обществе или закрепленные в индивидах, переносятся в институт. Гендерные отношения рассматриваются не только как институциональные, но и институционализированные, так как непосредственно встроены в общественные институты и могут ограничивать и вместе с тем формировать социальное взаимодействие.

#### *5.2. Гендерное неравенство в российской академической среде: библиометрический анализ*

*“Science would not exist, if scientific results were not communicated.*

*Communication is the driving force of science.*

*That is why scientists have to publish their research results in the open, international scientific literature. Thus, publications are essential”*

*(Noyons, Moed & Van Raan, 1999)*

#### **Контекст исследования**

Академическая среда, равно как и другие различные сферы жизни общества, склонна к различным проявлениям гендерного неравенства. Одним из часто используемых индикаторов гендерного неравенства в академии выступает научная продуктивность ученых. Действительно, в различных исследованиях библиометрический анализ использовался для изучения статуса женщин в академических кругах (Hesli & Lee, 2011; Rørstad & Aksnes, 2015) и для наблюдения за структурой научной продуктивности через научные публикации в той или иной стране (Cooper et al., 2021; Ingwersen & Larsen, 2014; Nygaard, 2017). Именно поэтому в диссертационном исследовании ключевым критерием для анализа гендерного

неравенства выступает публикационная активность как важнейший индикатор научного производства ученых. Публикации анализируются как измерительный показатель исследовательской деятельности, а гендер – как фактор, способствующий ее развитию.

Недавние исследования, основанные на библиометрических данных, показывают, что в последние годы количество публикаций, авторами которых являются женщины, значительно увеличилось (Mairesse & Pezzoni, 2015). Обзор литературы подтверждает, что гендерное различие оказывает влияние на научную продуктивность. В связи с разнообразием исследований и их интерпретаций, касающихся научной деятельности мужчин и женщин, данное исследование, помимо анализа гендерных особенностей публикационной активности российских ученых, ставит перед собой цель изучить связь между научной производительностью и гендером.

### ***Результаты исследования***

Анализ научной производительности российских ученых за период 2017–2019 гг. позволяет сделать вывод о сохраняющемся гендерном неравенстве в российской науке с точки зрения библиометрических показателей. Женщины хуже представлены в контексте уникальных авторов из России и в целом, составляя 37% от общего количества авторов из России. Диспропорция более очевидна в контексте авторств. Доля авторства мужчин составляет 73% и женщин, соответственно, – 27%. Такая библиометрическая тенденция свидетельствует о явном гендерном разрыве в результатах научной деятельности ученых из России. В целом научная продуктивность женщин ниже, чем у их коллег-мужчин. Одним из объяснений такого результата может быть то, что женщины публикуют меньше статей в тех областях исследований, где количество работ в целом относительно выше (например, физика, химия).

Мужчины превосходят женщин по количеству публикаций во всех научных областях несмотря на то, что в некоторых дисциплинах их представленность ниже (Приложение 1). Научные области можно разделить на три группы с учетом гендерных различий в научной продуктивности: (1) дисциплины с преобладанием мужчин (STEM: физика, информатика, математика, инженерное дело, космические науки, материаловедение); (2) области, склонные к равенству (фармакология и токсикология, нейронауки, клиническая медицина); (3) области с преобладанием женщин (психиатрия/психология, иммунология).

Среднее количество опубликованных работ у женщин-ученых ниже, чем у мужчин, во всех дисциплинах (Приложение 2). Разрыв между средним количеством публикаций женщин и мужчин наиболее очевиден в физике, химии и математике. Даже в научных областях с количественным гендерным паритетом (например, в иммунологии, психиатрии/психологии), женщины публикуют в среднем меньше работ, чем мужчины.

Наибольшее гендерное неравенство проявляется для ученых с пятью и более опубликованными работами за три года. Доля женщин-авторов с пятью и более работами сравнительно невелика по всем дисциплинам и составляет в среднем 2%, в то время как у мужчин она равна 6%. Это означает, что на долю женщин приходится меньшая часть опубликованных статей, что обусловлено их относительно низкой научной продуктивностью и меньшим присутствием в большинстве научных областей.

### *5.3. Восприятие гендерных вопросов представителями академического сообщества*

#### ***Контекст исследования***

За последние 30 лет в академической среде России основное внимание гендерных исследований было сосредоточено на проблемах недостаточного представительства женщин на высоких академических должностях, причинах гендерного неравенства, трудностях карьеры женщин в академической сфере и влиянии семейных обязанностей на их профессиональную деятельность. Несмотря на увеличение внимания к гендерному аспекту в образовательных исследованиях, немного работ было посвящено изучению восприятия гендерных вопросов в российской академической среде. Исследование Горшковой и Мирясовой (2020), основанное на опросе и глубинных интервью с мужчинами и женщинами-учеными, показало, что “многие работники высшей школы, особенно женщины, признают проблемы гендерного неравенства в высшем образовании” (с. 41). Действительно, тема гендерного неравенства и пробелов в академической среде не является первостепенной для мужчин, а скорее представляет собой значительную проблему для женщин в этой области (Пушкарева, 2011).

В данном исследовании изучается восприятие мужчинами и женщинами академиками гендерного неравенства в российской академической среде. В частности, исследование направлено на выявление критериев, по которым ученые могут по-разному воспринимать гендерные проблемы в академической среде. Также в данной статье изучаются наиболее и наименее релевантные для российских ученых гендерно-ассоциированные вопросы.

#### ***Результаты исследования***

Результаты опроса ученых показывают, что в большинстве случаев - 74% - мужчины и женщины-ученые никогда не сталкивались с гендерным неравенством. Доля ученых, которые никогда не сталкивались с гендерным неравенством, составляет от 57% до 87% случаев по всем 17 перечисленным неравенствам. Среди тех ученых, кто сталкивался с гендерным неравенством, доля женщин-ученых с подобным опытом выше во всех случаях (Приложение 3).

Наиболее распространенными видами гендерного неравенства, с которыми периодически или регулярно сталкиваются как мужчины, так и женщины, являются (1) меньшие возможности для карьерного роста по сравнению с коллегами противоположного пола и (2) препятствия для продвижения на руководящие должности (43% для обоих), (3) неравномерное распределение общественной нагрузки по сравнению с коллегами противоположного пола (39%) и (4) гендерные предубеждения при рецензировании (37%). Из этого следует, что женщины-ученые в значительной степени страдают от ограничений в карьерном развитии, в то время как мужчины также сталкиваются с трудностями в продвижении по карьерной лестнице, но в меньшей степени. Реже всего российские ученые сталкиваются с (1) чрезмерными требованиями к публикационной активности (13%), (2) сексуальными домогательствами (14%) и (3) неравным доступом к лабораторному оборудованию (15%).

Доля женщин, считающих гендерное неравенство проблемой академической науки, превышает долю мужчин в 2 раза (Приложение 4). Однако она остается низкой для обоих полов. Только 12% и 27% мужчин и женщин категорически или просто согласны с тем, что гендерное неравенство – актуальная проблема для российского академического сообщества. Однако ученые склонны чаще воспринимать гендерное неравенство как социальную проблему. Так, 54% женщин (24% и 30%) и 31% мужчин (19% и 12%) академиков согласны и полностью согласны с тем, что гендерное неравенство является социальной проблемой. Доля категорически несогласных, соответственно, уменьшилась. Это означает, что гендерное неравенство оценивается скорее как социальная проблема в целом, но не как проблема, характерная для академического сообщества.

Восприятие возможных гендерных решений в контексте академической среды представляется смешанным. О решительном несогласии с предложением работать наравной долей женщин и мужчин-ученых чаще говорят мужчины (31%), чем женщины (12%), что в среднем составляет 23% среди всех респондентов. Мужчины, соответственно, реже согласны (19%) с необходимостью равной представленности женщин и мужчин в академической среде (для женщин этот показатель составляет 34%). Данная тенденция свидетельствует о том, что мужчины реже соглашаются с необходимостью гендерного равенства в российском академическом сообществе.

#### *5.4. Гендерные аспекты карьерных траекторий*

##### **Контекст исследования**

Несмотря на значительные улучшения в достижении гендерного равенства на высоких руководящих позициях, женщины по-прежнему сталкиваются с



препятствиями при получении доступа к таким должностям. Они также сталкиваются с предрассудками и сопротивлением, когда занимают эти роли (Eagly, 2007). В настоящее время одним из наиболее распространенных подходов в исследованиях карьерных траекторий является конструкция стереотипа (Larsson & Alvinus, 2020). Согласно этому подходу, профессиональные группы обладают общими характеристиками и демонстрируют типичное для своей среды поведение (Hoyt & Murphy, 2016).

Действительно, мужчин часто ассоциируют с решительностью, властью и доминированием в руководящих должностях, в то время как женщин – с эмпатией, добротой и отзывчивостью (Carli & Eagly, 2011). Каждой женщине все еще приходится принимать решение о том, «каков будет баланс между карьерными амбициями, возможностями заработка и обязанностями заботы, социально предписанной ей в приватной сфере» (Тартаковская, 2015, с. 85). В связи с этим, есть мнение, что гендерные различия в карьере обусловлены отсутствием доверия к женщинам и тем, что «мужчины-управленцы боятся рисковать и нанимать женщин», поскольку их личные качества не соответствуют руководящей должности (Eagly, 2007, с. 1). Как следствие, данная статья направлена на изучение непосредственных факторов, влияющих на карьерные траектории и успехи женщин в России.

### ***Результаты исследования***

Различные гендерные стереотипы влияют на карьерные траектории и профессиональное развитие женщин. Некоторые специфические феминные и маскулинные черты становятся гендерированными институциональными особенностями и влияют как на профессиональную среду, так и на всех вовлеченных акторов. Социальные нормы, установленные мужчинами и для них, могут ставить женщин в невыгодное положение, поскольку в стереотипной роли мужчинам больше доверяют на руководящих должностях. Поэтому гендерные установки оказывают существенное влияние на ожидания общества относительно профессиональных женских качеств, норм и правил, которых они должны придерживаться.

Система найма и экономическая активность организации также оказывают влияние на карьерные этапы в любой профессиональной среде. К значимым факторам карьерных траекторий в образовательной среде также относятся структура поколений, так как отсутствие женщин-руководителей можно объяснить соответствующей сменой поколений в системе подбора научных кадров. Такое сочетание подразумевает, что существующие дискриминационные социальные нормы и стереотипы усиливают гендерные барьеры.

## **6. Научная новизна и положения, выносимые на защиту**

Диссертационное исследование позволило сформулировать шесть утверждений, обладающих научной новизной и имеющих значение для будущих исследований в области социологии образования.

1. Результаты исследования подчеркивают заметное гендерное неравенство в научной продуктивности в контексте российской академической среды. Эмпирические данные указывают на то, что у женщин уровень публикационной активности ниже по сравнению с мужчинами. Большинство исследований в целом согласны с тем, что у женщин более низкий уровень публикаций и что мужчины публикуются лучше, чем их коллеги-женщины (Mitchell & Martin, 2018; Witteman et al., 2019). Другой подход заключается в незначительных гендерных различиях в научной продуктивности или вовсе их отсутствии (см., например, Maass & Casotti, 2000; Mauleón et al., 2008; Sotudeh et al., 2018).

Настоящее исследование предоставляет эмпирические доказательства того, что кейс российского академического сообщества относится к той категории, в рамках которой научная продуктивность женщин существенно ниже мужской, то есть их публикационная активность сравнительно меньше. Это неравенство отражается в количественном анализе публикационных результатов и соответствует более широким глобальным тенденциям, наблюдаемым в других исследованиях (Mitchell & Martin, 2018; Witteman et al., 2019). Данные указывают на то, что структурные и системные факторы в академической среде способствуют этому неравенству. Следовательно, необходимы целенаправленные меры для содействия гендерному равенству в академической среде.

2. В рамках данного исследования предполагается, что все научные области можно разделить на три группы с учетом их склонности к гендерным разрывам: (1) дисциплины с преобладанием мужчин (STEM: физика, компьютерные науки, математика, инженерия, космические науки, материаловедение); (2) области, склонные к равенству (фармакология, клиническая медицина); (3) области с преобладанием женщин (психиатрия/психология, иммунология).
3. Данная диссертация представляет эмпирические данные о гендерных различиях в академической среде, с особым акцентом на сложности и проявления гендерного неравенства, с которыми сталкиваются женщины. Основная проблема для женщин заключается в низкой вероятности карьерного роста и многочисленных

препятствиях на пути к руководящим должностям. Эта тенденция во многом обусловлена преобладанием российских женщин на невысоких академических позициях, таких как доценты, преподаватели и ассистенты. Недопредставленность женщин также очевидна на высших уровнях академического руководства (Багирова и Сурина, 2017; Pilkina & Lovakov, 2022). Эмпирические данные указывают на то, что женщины-ученые реже сталкиваются с чрезмерными требованиями к публикациям и случаями сексуальных домогательств. В то же время, мужчины часто упоминают неравномерное распределение административной и общественной работы, барьеры на пути к руководящим должностям и ограниченные возможности для карьерного роста как ключевые проявления гендерного неравенства в их рабочей среде.

4. Результаты диссертационного исследования показывают, что существуют некие различия в восприятии гендерных проблем среди мужчин и женщин, работающих в академической сфере в России, однако они не являются существенными. Женщины более склонны признавать гендерное неравенство как проблему академической среды по сравнению с мужчинами. Ключевое сходство между мужчинами и женщинами учеными заключается в том, что они признают существование гендерного неравенства как общественной проблемы в большей степени. Гендерные проблемы имеют большее значение для академиков в более широком социальном контексте, чем в рамках их непосредственной профессиональной среды. Гендерное неравенство является глобальной проблемой, с ярко выраженными проявлениями, такими как разница в оплате труда и формальные ограничения карьерного роста женщин. Отсутствие осведомленности о гендерном неравенстве в российском академическом сообществе может усугубить эту проблему.
5. Результаты исследования предполагают, что некоторые учреждения могут способствовать или усугублять гендерную дискриминацию, несмотря на декларируемые обязательства по содействию равенству. Это связано с тем, что внедрение постепенных институциональных изменений может требовать бриколажа, который включает в себя комбинацию существующих институциональных норм и практик в новых конфигурациях, которые не всегда могут учитывать специфические особенности, особенно те, которые регулируются неформальными институциональными динамиками. Оптимальная траектория в академической среде предполагает устранение гендерных различий в профессиональной деятельности и

карьерном росте, что позволит установить институциональные нормы гендерного равенства как стандартную практику.

6. Данная диссертация применяет феминистский институционализм в контексте социологии образования. Этот теоретический подход позволяет сформулировать необходимые категориальные и методологические инструменты для изучения гендера в академической среде. Феминистский институционализм выступает перспективной теоретической основой для академических исследований по нескольким веским причинам. Во-первых, этот подход эффективно гармонируется с разнообразными методами исследований, включающими такие методологии, как опросы и углубленные интервью. Предоставляя всеобъемлющую теоретическую базу, которая вмещает различные методологические подходы, феминистский институционализм служит универсальной и гибкой основой в сфере исследований неравенства. Во-вторых, предлагая альтернативную перспективу традиционным исследованиям в сфере академической профессии, феминистский институционализм выделяет неформальные институциональные аспекты, которые в гендерных исследованиях обычно признаются важными для понимания гендера. Выдвигая на первый план эти неформальные институциональные аспекты, феминистский институционализм способствует более детальному пониманию многоаспектной природы гендерной динамики в институциональной среде. Сквозь призму феминистского институционализма предлагается устранить различия между профессиональными и карьерными траекториями мужчин и женщин в академической среде для установления равенства как институциональной нормы.

#### ***Положения, выносимые на защиту***

- (1) Анализ публикационной активности в различных научных областях России выявляет явное гендерное неравенство: мужчины-ученые демонстрируют значительно более высокие показатели публикационной активности по сравнению с женщинами, даже в тех дисциплинах, где их представительство относительно ниже. Среднее число публикаций у женщин значительно ниже, чем у их коллег-мужчин.
- (2) Выделены три отдельные группы научных областей в контексте гендерного неравенства: (1) дисциплины с преобладанием мужчин, такие как STEM: физика, информатика, математика, инженерное дело, космические науки, материаловедение; области, склонные к равенству (фармакология и токсикология, нейронауки, клиническая медицина); (3) области с преобладанием женщин (психиатрия/психология, иммунология).

- (3) Гендерные неравенства, с которыми сталкиваются женщины-ученые, многогранны и включают ограниченные возможности для карьерного роста, барьеры на пути к занятию руководящих должностей и неравномерное распределение общественной нагрузки.
- (4) Женщины и мужчины демонстрируют общее понимание гендерного неравенства как общественной проблемы, а не проблемы академической среды. Это говорит о том, что гендерные проблемы выходят за рамки отдельных академических институтов и имеют более широкие последствия для общества.
- (5) Гендерные установки, включая феминные и маскулинные черты, становятся институционализированными особенностями и влияют как на профессиональную среду – академическое сообщество, так и на всех вовлеченных акторов.

## 7. Заключительная дискуссия

Диссертационное исследование показывает, что гендерные различия в российской академической среде обусловлены многообразными качественными и количественными характеристиками, присущими академической деятельности. Эти критерии включают гендерные аспекты научной продуктивности, препятствия на пути карьерного роста, с которыми сталкиваются как мужчины, так и женщины-ученые, а также влияние неформальных гендерных структур на институциональную академическую среду. Гендерное неравенство часто воспринимается как причина и следствие гендерной динамики в академии. Эмпирические исследования последовательно подчеркивают расхождение в карьерных траекториях мужчин и женщин (Nielsen, 2016; Caplar, Tacchella, & Birrer, 2017). Если существующие тенденции сохранятся, достижение гендерного паритета в академических областях и учреждениях представляется маловероятным в обозримом будущем (Holman, Stuart-Fox, & Hauser, 2018; Dworkin et al., 2020). Гендерное неравенство сохраняется по многим показателям академической вовлеченности и достижений женщин, которые в настоящее время или ранее занимались академической деятельностью.

В данной работе подчеркивается, что гендерные барьеры, с которыми сталкиваются женщины в академии, превращаются в институциональные ограничения, влияющие на их академический прогресс. Оно указывает на то, что гендерные нормы и ожидания, пронизывающие академическую культуру, затрагивают не только отдельных женщин-ученых, но и влияют на всю академическую среду. Этот взгляд подкрепляется исследованиями, демонстрирующими, как неформальные сети и предвзятость могут влиять на найм, продвижение и распределение ресурсов в академических учреждениях (Steinpreis, Anders, & Ritzke, 1999; Moss-Racusin et al., 2012). Такая тенденция также указывает на то, что гендерные проблемы выходят за рамки отдельных академических учреждений и имеют более широкие общественные последствия.

Гендерный характер академической среды может оказывать глубокое влияние на их функционирование, даже в тех случаях, когда делаются официальные заявления о гендерном паритете. Чтобы усилия по достижению гендерного равенства в российской академической среде не ограничивались поверхностным признанием гендерных различий между мужчинами и женщинами, важно постепенно внедрять гендерную повестку в институциональные настройки академических организаций (Acker, 1990).

Следует отметить, что инициативы, направленные на содействие профессиональному росту женщин, хотя и полезны в некоторых аспектах, не решают базовые институциональные проблемы, которые требовали их внедрения. Достижение устойчивого гендерного равенства и

равных профессиональных возможностей для мужчин и женщин-ученых требует внедрения комплексной гендерной повестки, которая должным образом учитывает описанные в исследовании проблемы. Это должно начинаться с детального описания гендерных проблем, релевантных рассматриваемому контексту. Настоящее исследование является попыткой предоставить такой анализ.

Интеграция гендерной перспективы в институциональную среду и внедрение преобразующих изменений в гендерных вопросах могут вызвать позитивные сдвиги в гендерной динамике в конкретном контексте, предлагая ценные идеи по возможным путям их решения. Эти вмешательства могут эффективно справляться с вызовами, с которыми сталкиваются академические учреждения в области гендерного неравенства. Конкретные институты могут использовать такую повестку для фокусировки на гендерных проблемах и интеграции политики гендерного равенства в свои структуры, подходя к проблеме системно. Формулирование политики гендерного равенства в академии включает в себя повышение осведомленности о существующих гендерных проблемах и внедрение мер по обеспечению гендерного равенства в институциональные настройки. основополагающим принципом, руководящим формулированием гендерной политики в академии, является признание институтов гендеризированными с институциональной точки зрения, но поддающихся гендерным трансформациям.

Этот подход подчеркивает значимость разработки эмпирически «объективных» исследований, свободных от субъективных предубеждений или стереотипов. Продвижение гендерного равенства в академии напрямую влияет на образовательные учреждения и их заинтересованные стороны, включая ученых. Реализация равных возможностей для обоих полов является необходимым условием для эффективного функционирования учреждений. Таким образом, создание благоприятной институциональной среды для преодоления существующих гендерных проблем и барьеров может превратиться в социальную норму в академической сфере, позиционируя гендерное равенство как институциональную норму.

## 8. Список литературы

1. Багирова, А. П., & Сурина, С. Э. (2017). Гендерная асимметрия в российском высшем образовании: опыт количественного анализа. Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий. Т. 1.—Екатеринбург, 2017, 1(3), 204-207.
2. Винокурова, Н. А. (2009). Женщины в науке и образовании: гендерное равенство, гендерное неравенство. Ижевск: Регулярная и хаотичная динамика, 1, 299-311.
3. Горшкова, И. Д., & Мирясова, О. А. (2020). Гендерное неравенство в современной российской высшей школе. Женщина в российском обществе, (1), 29-44.
4. Гришина, Н. В. (2008). Ученицы, слушательницы, почитательницы... Женщины в мире «мужской» науки (в конце XIX-начале XX в.). Мир историка, 8-28.
5. Долгова, Е. А. (2020). Рождение советской науки: ученые в 1920-1930-е гг. Российский государственный гуманитарный университет.
6. Еркина, Д. С., Малахов, В. А., & Юревич, М. А. (2022). Программа мегагрантов: импульс международной мобильности или канал «утечки умов»? Социология науки и технологий, 13(1), 81-96.
7. Крыштановская, О. В., Лавров, И. А., & Юшкина, Н. А. (2023). Женщины-ректоры и «стеклянный потолок». Женщина в российском обществе, (1), 4-19.
8. Метель, О.В. (2021). Женщины-ученые в пространстве советской академической исторической науки 20–30-х годов XX века. *Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки*, 163(3), 55-66.
9. Пилкина, М. В. (2023). Проблема категоризации гендерных вопросов в исследованиях образования. *Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология*, 75, 279-288.
10. Пилкина, М. В. (2024). Гендерные аспекты карьерных траекторий женщин в России. *Вестник Пермского университета. Политология/Bulletin of Perm University. Political Science*, 18(1), 73-81.
11. Полихина, Н. А., Байков, С. А., Гришакина, Е. Г., & Тростянская, И. Б. (2022). О вопросах гендерного баланса в руководстве университетов в России и за рубежом. *Журнал исследований социальной политики*, 20(1), 67-82.
12. Пушкарева, Н. (2011). Libido academica (гендерный аспект просопографии академической жизни). *Антропологический форум*, (14), 168-191.
13. Пушкарева, Н. (2014). «Выдумки обиженных женщин» или «Дополнительная помощь не вредна»: нужна ли женщинам-ученым социальная защита?. *Журнал исследований социальной политики*, 12(1), 39-60.



14. Резник, С. Д., Макарова, С. Н., & Сазыкина, О. А. (2017). Гендерная асимметрия в управленческой среде российских университетов. *Интеграция образования*, 21(1 (86)), 96-111.
15. Реснянский, С. И., & Амиантова, И. С. (2019). Гендер в российской истории: обзор новейших исследований. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: История России*, 18(2), 278-301.
16. Собкин, В., & Рзаева, Ф. (2016). Наукометрические индикаторы исследований в сфере образования. *Образовательная политика*, (3 (73)), 61-73.
17. Сухорукова, Н. А. (2012). Реализация гендерного подхода в образовательной практике технического вуза. *Мир науки, культуры, образования*, (2), 155-158.
18. Тартаковская, И. Н. (2015). Воспроизводство гендерного порядка через карьерные стратегии: попытка интерсекционального анализа. *Социологические исследования*, (5), 84-93.
19. Уварова, В. И., & Мясина, Е. П. (2006). Техническое образование и наука в России: гендерный аспект. *Известия Орел ГТУ*, 84.
20. Хасбулатова, О. А. (2005). Российская гендерная политика в XX столетии. Иван. гос. ун-т.
21. Хасбулатова, О. А. (2016). Гендерные аспекты развития STEM-образования в России. *Женщина в российском обществе*, (3), 3-15.
22. Шалаева, К. (2004). Феминистическая методология в социологии: на основе изучения стилей жизни. *Социология: теория, методы, маркетинг*.
23. Ярская-Смирнова, Е. (2001). Неравенство или мультикультурализм?. *Высшее образование в России*, (4), 102-110.
24. Abramo, G., & D'Angelo, C. A. (2014). How do you define and measure research productivity? *Scientometrics*, 101(2), 1129–1144.
25. Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
26. Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary sociology*, 21(5), 565-569.
27. Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
28. Aiston, S. J., & Yang, Z. (2017). “Absent data, absent women”: Gender and higher education leadership. *Policy Futures in Education*, 15(3), 262-274.
29. Angervall, P., Gustafsson, J., & Silfver, E. (2018). Academic career: on institutions, social capital and gender. *Higher Education Research & Development*, 37(6), 1095-1108.

30. Antony, L. (2012). Different voices or perfect storm: Why are there so few women in philosophy?.
31. Ashwin, S. (2000). *Gender, State and Society in Soviet and Post-Soviet Russia*. London: Routledge.
32. Astin, H. S., & Davis, D. E. (2019). Research productivity across the life and career cycles: Facilitators and barriers for women. In *Scholarly writing and publishing* (pp. 147-160). Routledge.
33. Atchison, A. L. (2018). Towards the good profession: Improving the status of women in political science. *European Journal of Politics and Gender*, 1(1-2), 279-298.
34. August, L., & Waltman, J. (2004). Culture, climate, and contribution: Career satisfaction among female faculty. *Research in higher education*, 45, 177-192.
35. Beckwith, K. (2005). A common language of gender?. *Politics & Gender*, 1(1), 128-137.
36. Bencivenga, R. (2019, April). Gender equality in academia: Comparative perspectives from feminist institutionalism. In *Proceedings of the 2nd International Conference on Gender Research ICGR* (pp. 66-72).
37. Benschop, Y., & Doorewaard, H. (2012). Gender subtext revisited. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 225-235.
38. Bentley, R. J., & Blackburn, R. T. (1992). Two decades of gains for female faculty?. *Teachers college record*, 93(4), 697-709.
39. Bentley, T. (2012). *Learning beyond the classroom: Education for a changing world*. Routledge.
40. Bird, S. R. (2011). Unsettling universities' incongruous, gendered bureaucratic structures: A case-study approach. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 202-230.
41. Bird, S. R., & Rhoton, L. A. (2011). Women professionals' gender strategies: Negotiating gendered organizational barriers. *Handbook of Gender, Work, and Organization*, 245-262.
42. Blackburn, H. (2017). The status of women in STEM in higher education: A review of the literature 2007–2017. *Science & Technology Libraries*, 36(3), 235-273.
43. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
44. Bleijenbergh, I., & Van Engen, M. (2015). Participatory modeling to support gender equality: The importance of including stakeholders. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(5), 422-438.
45. Bos, A. L., Sweet-Cushman, J., & Schneider, M. C. (2019). Family-friendly academic conferences: a missing link to fix the “leaky pipeline”?. *Politics, Groups, and Identities*, 7(3), 748-758.

46. Bozzon, R., Murgia, A., & Poggio, B. (2019). Gender and precarious research careers: a comparative analysis.
47. Bradley, K., & Charles, M. (2003). Uneven inroads: Understanding women's status in higher education. In *Inequality Across Societies: Families, Schools and Persisting Stratification* (Vol. 14, pp. 247-274). Emerald Group Publishing Limited.
48. Buckley, F., Mariani, M., & White, T. J. (2014). Will legislative gender quotas increase female representation in Ireland? A feminist institutionalism analysis. *Representation*, 50(4), 471-484.
49. Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
50. Caplar, N., Tacchella, S., & Birrer, S. (2017). Quantitative evaluation of gender bias in astronomical publications from citation counts. *Nature astronomy*, 1(6), 0141.
51. Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2011). Gender and leadership. *The Sage handbook of leadership*, 103-117.
52. Carver, T. (2012). A political theory of gender: Perspectives on the 'universal subject'. In *Gender, politics and the state* (pp. 18-28). Routledge.
53. Clark Blickenstaff\*, J. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?. *Gender and education*, 17(4), 369-386.
54. Clavero, S., & Galligan, Y. (2020). Analysing gender and institutional change in academia: evaluating the utility of feminist institutionalist approaches. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42(6), 650-666.
55. Cooper, T., Aharony, N., & Bar-Ilan, J. (2021). Gender differences in the Israeli academia: A bibliometric analysis of different disciplines. *Journal of Information Management*, 73(2), 160–179.
56. Crasnow, S. (2009). *Feminist perspectives on science*.
57. Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
58. Crocco, M. S., Cramer, J., & Meier, E. B. (2008). (Never) Mind the gap! Gender equity in social studies research on technology in the twenty-first century. *Multicultural Education & Technology Journal*, 2(1), 19-36.
59. Cruz-Castro, L., & Sanz-Menendez, L. (2015). Policy change and differentiated integration: Implementing Spanish higher education reforms. *Journal of Contemporary European Research*, 11(1).
60. Currie, J., Harris, P., & Thiele, B. (2000). Sacrifices in greedy universities: are they gendered?. *Gender and education*, 12(3), 269-291.
61. Currie, J., Harris, P., & Thiele, B. (2000). Sacrifices in greedy universities: are they gendered?.

- Gender and education*, 12(3), 269-291.
62. Czerniawski, G. (2009). Positioning the values of early career teachers in Norway, Germany and England. *European Journal of Education*, 44(3), 421-440.
  63. Dolan, K., & Lawless, J. L. (2020). It takes a submission: Gendered patterns in the pages of AJPS. *American Journal of Political Science*, 20.
  64. Dubois-Shaik, F., & Fusulier, B. (2017). Understanding gender inequality and the role of the work/family interface in contemporary academia: An introduction. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 99-105.
  65. Dworkin, J. D., Linn, K. A., Teich, E. G., Zurn, P., Shinohara, R. T., & Bassett, D. S. (2020). The extent and drivers of gender imbalance in neuroscience reference lists. *Nature neuroscience*, 23(8), 918-926.
  66. Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. *Psychology of women quarterly*. Vol. 31. No. 1: 1-12.
  67. Eddy, P. L., Ward, K., & Khwaja, T. (Eds.). (2017). *Critical approaches to women and gender in higher education*. Springer.
  68. Epstein, N., & Fischer, M. R. (2017). Academic career intentions in the life sciences: Can research self-efficacy beliefs explain low numbers of aspiring physician and female scientists?. *PloS one*, 12(9), e0184543.
  69. Erkina, D. S., Malakhov, V. A., & Yurevich, M. A. (2022). Megagrants Programs: an impetus for international mobility or a “brain drain”?. *Sotsiologiya nauki i tekhnologii*, 13(1), 81-96. (In Russ.)
  70. Eslen-Ziya, H., & Yildirim, T. M. (2022). Perceptions of gendered-challenges in academia: How women academics see gender hierarchies as barriers to achievement. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 301-308.
  71. Foucault, M. (1972). *The Archaeology of Knowledge and the Discourse on Language*. Pantheon Books.
  72. Foucault, M. (1978). *The History of Sexuality, Volume 1: An Introduction*. Pantheon Books.
  73. Franco-Orozco, C. M., & Franco-Orozco, B. (2018). Women in academia and research: An overview of the challenges toward gender equality in Colombia and how to move forward. *Frontiers in Astronomy and Space Sciences*, 5, 24.
  74. Furlong, J., & Maynard, T. (2012). *Mentoring student teachers: The growth of professional knowledge*. Routledge.
  75. Ginther, D. K., & Kahn, S. (2009). Does science promote women? Evidence from academia 1973-2001. In *Science and engineering careers in the United States: An analysis of markets and employment* (pp. 163-194). University of Chicago Press.

76. Goulden, M., Mason, M. A., & Frasch, K. (2011). Keeping women in the science pipeline. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 141-162.
77. Grasswick, H. E. (2011). Introduction: Feminist epistemology and philosophy of science in the twenty-first century. *Feminist epistemology and philosophy of science: Power in knowledge*.
78. Griffith, A. M. (2018). Social construction and grounding. *Philosophy and Phenomenological Research*, 97(2), 393-409.
79. Hesli, V. L., & Lee, J. M. (2011). Faculty research productivity: Why do some of our colleagues publish more than others? *PS: Political Science & Politics*, 44(2), 393–408.
80. Holman, L., Stuart-Fox, D., & Hauser, C. E. (2018). The gender gap in science: How long until women are equally represented?. *PLoS biology*, 16(4), e2004956.
81. Hong, L., & Page, S. E. (2004). Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 101(46), 16385-16389.
82. Hoyt, C. L., & Murphy, S. E. (2016). Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. *The leadership quarterly*, 27(3), 387-399.
83. Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R., & Barabási, A. L. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 4609-4616.
84. Ingwersen, P., & Larsen, B. (2014). Influence of a performance indicator on Danish research production and citation impact 2000–12. *Scientometrics*, 101(2), 1325–1344.
85. Jagsi, R., Griffith, K. A., Jones, R., Perumalswami, C. R., Ubel, P., & Stewart, A. (2016). Sexual harassment and discrimination experiences of academic medical faculty. *Jama*, 315(19), 2120-2121.
86. Krook, M. L., & Mackay, F. (2011). Introduction: Gender, politics, and institutions. *Gender, politics and institutions: Towards a feminist institutionalism*, 1-20.
87. Landman, M. (2006). Getting quality in qualitative research: A short introduction to feminist methodology and methods. *Proceedings of the Nutrition Society*, 65(4), 429-433.
88. Lapidus, G. W. (1978). *Women in Soviet Society: Equality, Development, and Social Change*. Berkeley: University of California Press.
89. Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B., & Sugimoto, C. R. (2013). Bibliometrics: Global gender disparities in science. *Nature*, 504(7479), 211-213.
90. Larsson, G., & Alvinus, A. (2020). Comparison within gender and between female and male leaders in female-dominated, male-dominated and mixed-gender work environments. *Journal of Gender Studies*, 29(7), 739-750.
91. Layder, D. (1993). *New strategies in social research: An introduction and guide*.

92. Lester, J., Sallee, M., & Hart, J. (2017). Beyond gendered universities? Implications for research on gender in organizations. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 10(1), 1-26.
93. Liu, S., Zhang, W., Wu, L. H., & Wu, B. (2019). Contributory behaviors and life satisfaction among Chinese older adults: Exploring variations by gender and living arrangements. *Social Science & Medicine*, 229, 70-78.
94. Lowndes, V., & Wilson, D. (2003). Balancing revisability and robustness? A new institutionalist perspective on local government modernization. *Public Administration*, 81(2), 275-298.
95. Maass, A., & Casotti, P. (2000). Gender gaps in EAESP: Numerical distribution and scientific productivity of women and men. *European Bulletin of Social Psychology*, 12(2), 14–31.
96. Mackay, F. (2004). Gender and political representation in the UK: the state of the ‘discipline’. *The British Journal of Politics and International Relations*, 6(1), 99-120.
97. Mackay, F., & Waylen, G. (2009). Feminist institutionalism. *Politics & Gender*, 5(2), 237-237.
98. Mackay, F., Kenny, M., & Chappell, L. (2010). New institutionalism through a gender lens: Towards a feminist institutionalism?. *International Political Science Review*, 31(5), 573-588.
99. Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: agentic and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591.
100. Mairesse J., & Pezzoni, M. (2015). Does gender affect scientific productivity? A critical review of the empirical evidence and a panel data econometric analysis for French physicists. *Revue économique*, 66(1), 65-113.
101. Maloshonok, N., Vilkova, K., & Shcheglova, I. (2022). If I ignore it, maybe it will go away: how Russian engineering students perceive the gender inequality issue. *European Journal of Engineering Education*, 47(6), 1315-1334.
102. Martin, C. L., & Ruble, D. N. (2020). Children’s Search for Gender Cues: Cognitive Perspectives on Gender Development. *Current Directions in Psychological Science*, 29(2), 129–135.
103. Mason, M. A., & Goulden, M. (2004). Marriage and baby blues: Redefining gender equity in the academy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 86-103.
104. Mauleón, E., & Bordons, M. (2006). Productivity, impact and publication habits by gender in the area of Materials Science. *Scientometrics*, 66(1), 199-218.
105. Mauleón, E., Bordons, M., & Oppenheim, C. (2008). The effect of gender on research staff success in life sciences in the Spanish National Research Council. *Research Evaluation*, 17(3), 213–225.
106. Mihăilă, R. (2018). Universities as gendered organizations. *Educational Philosophy and Theory*, 50(1), 1-4.

107. Minto, R., & Mergaert, L. (2018). Gender mainstreaming and evaluation in the EU: comparative perspectives from feminist institutionalism. *International Feminist Journal of Politics*, 20(2), 204-220.
108. Mitchell, K. M., & Martin, J. (2018). Gender bias in student evaluations. *PS: Political Science & Politics*, 51(3), 648-652.
109. Monroe, K. R., & Chiu, W. F. (2010). Gender equality in the academy: The pipeline problem. *PS: Political Science & Politics*, 43(2), 303-308.
110. Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the national academy of sciences*, 109(41), 16474-16479.
111. Naples, N. A. (2013). "It's Not Fair!" Discursive Politics, Social Justice and Feminist Praxis SWS Feminist Lecture. *Gender & Society*, 27(2), 133-157.
112. Ni, C., Smith, E., Yuan, H., Larivière, V. and Sugimoto, C.R. (2021). The gendered nature of authorship. *Science Advances*, 7(36).
113. Nielsen, M. W. (2016). Gender inequality and research performance: moving beyond individual-meritocratic explanations of academic advancement. *Studies in Higher Education*, 41(11), 2044-2060.
114. Noyons, E., Moed, H., & Van Raan, A. (1999). Integrating research performance analysis and science mapping. *Scientometrics*, 46(3), 591-604.
115. Nygaard, L. P. (2017). Publishing and perishing: An academic literacies framework for investigating research productivity. *Studies in Higher Education*, 42(3), 519-532.
116. O'Meara, K., Louder, A., & Campbell, C. M. (2014). To heaven or hell: Sensemaking about why faculty leave. *The Journal of Higher Education*, 85(5), 603-632.
117. O'Connor, P. (2020). Why is it so difficult to reduce gender inequality in male-dominated higher educational organizations? A feminist institutional perspective. *Interdisciplinary Science Reviews*, 45(2), 207-228.
118. O'Connor, P., Carvalho, T., Vabo, A., & Cardoso, S. (2015). Gender in Higher Education: A Critical Review. In J. Huisman, H. de Boer, D. D. Dill, & M. Souto-Otero (Eds.), *The Palgrave International Handbook of Higher Education, Policy and Governance*, p. 569-585.
119. O'Mullane, M. (2021). Developing a theoretical framework for exploring the institutional responses to the Athena SWAN Charter in higher education institutions—A feminist institutionalist perspective. *Irish Journal of Sociology*, 29(2), 215-235.
120. Odic, D., & Wojcik, E. H. (2020). The publication gender gap in psychology. *American Psychologist*, 75(1), 92.
121. Perianes-Rodriguez, A., Waltman, L., & Van Eck, N. J. (2016). Constructing bibliometric

- networks: A comparison between full and fractional counting. *Journal of informetrics*, 10(4), 1178-1195.
122. Perna, L. W. (2001). Sex and race differences in faculty tenure and promotion. *Research in higher education*, 42, 541-567.
  123. Phillips, W., & Milner, R. M. (2017). Decoding memes: Barthes' punctum, feminist standpoint theory, and the political significance of #YesAllWomen. Entertainment values: How do we assess entertainment and why does it matter?, 195-211.
  124. Pilkina, M., & Lovakov, A. (2022). Gender disparities in Russian academia: a bibliometric analysis. *Scientometrics*, 127(6), 3577-3591.
  125. Probert, B. (2005). 'I just couldn't fit it in': Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work & Organization*, 12(1), 50-72.
  126. Pushkareva, N. L. (2015). Gendering Russian Historiography (Women's History in Russia: Status and Perspectives). In *Women's History in Russia.(Re) Establishing the Field* (pp. 2-16).
  127. Ranga, M., Gupta, N., & Etkowitz, H. (2012). Gender effects in research funding. *Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft*.
  128. Reay, D., David, M. E., & Ball, S. J. (2005). *Degrees of choice: Class, race, gender and higher education*. Trentham books.
  129. Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12), 4403-4408.
  130. Risman, B. J. (2004). Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism. *Gender & Society*, 18(4), 429-450.
  131. Risman, B. J. (2021). Theorizing the Contemporary Sociology of Gender. *Handbook of Contemporary Sociological Theory* (pp. 319-337). Springer.
  132. Rørstad, K., & Aksnes, D. W. (2015). Publication rate expressed by age, gender and academic position—A large-scale analysis of Norwegian academic staff. *Journal of informetrics*, 9(2), 317-333.
  133. Rowley, J., & Saffi, L. (2021). Investigating gender differences in journal selection decisions: A survey of academic researchers. *Learned Publishing*, 34(3), 294-304.
  134. Rudakov, V. N., & Prakhov, I. A. (2021). Gender differences in pay among university faculty in Russia. *Higher Education Quarterly*, 75(2), 278-301.
  135. Salzinger, L. (2018). Theorizing Gender and Class. *Gender & Society*, 32(1), 3-17.
  136. Schilt, K., & Westbrook, L. (2019). Changing Barriers to Gender Equality: A Sociological Appraisal. *Gender & Society*, 33(1), 49-68.
  137. Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*,

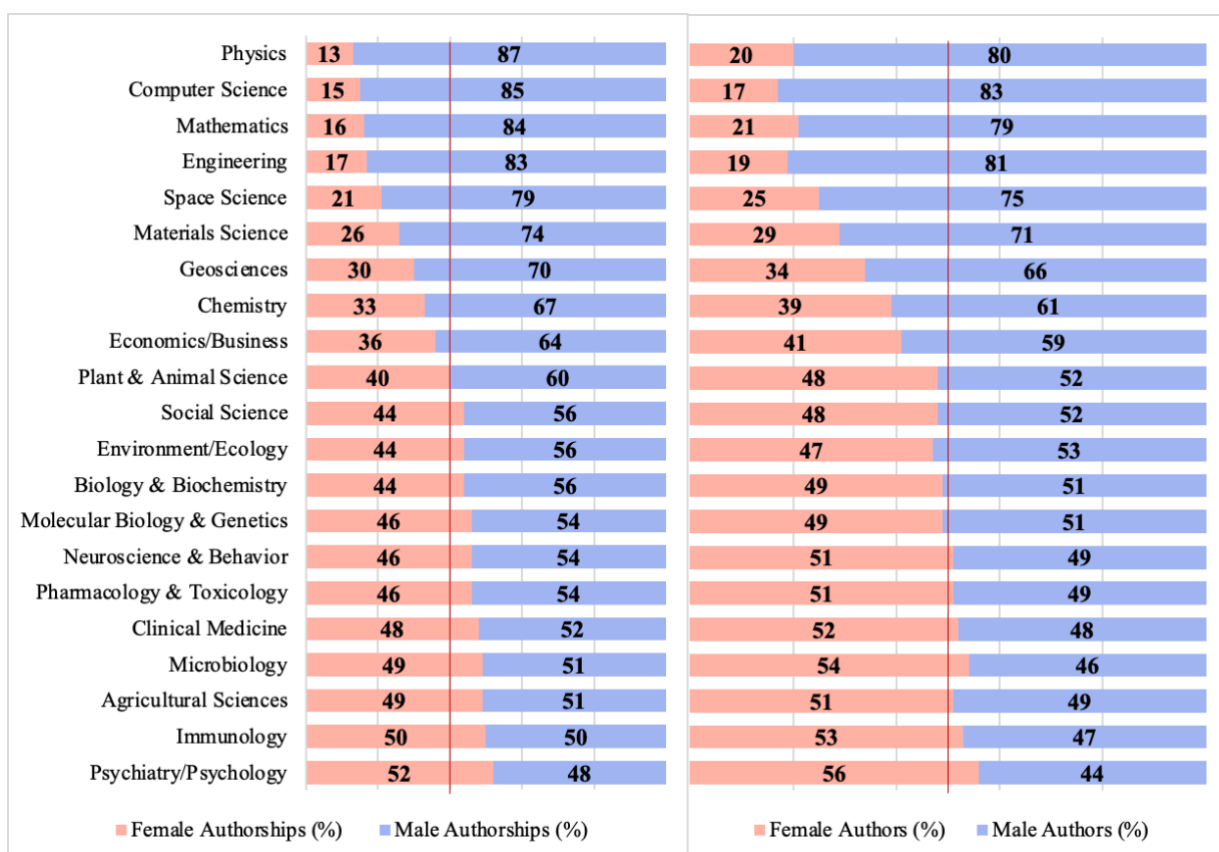


- 30(1), 47-58.
138. Shalaby, M., Allam, N., & Buttorff, G. J. (2021). Leveling the field: Gender inequity in academia during COVID-19. *PS: Political Science & Politics*, 54(4), 661-667.
  139. Shannon, G., Jansen, M., Williams, K., Cáceres, C., Motta, A., Odhiambo, A., ... & Mannell, J. (2019). Gender equality in science, medicine, and global health: where are we at and why does it matter?. *The Lancet*, 393(10171), 560-569.
  140. Smith, D. E. (1987). *The everyday world as problematic: A feminist sociology*. University of Toronto Press.
  141. Söderlund, T., & Madison, G. (2015). Characteristics of gender studies publications: A bibliometric analysis based on a Swedish population database. *Scientometrics*, 105, 1347-1387.
  142. Sotudeh, H., Dehdarirad, T., & Freer, J. (2018). Gender differences in scientific productivity and visibility in core neurosurgery journals: Citations and social media metrics. *Research Evaluation*, 27(3), 262–269.
  143. Steinpreis, R. E., Anders, K. A., & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex Roles*, 41(7/8), 509-528.
  144. Sterligov, I. (2017). Gender and Income Disparities Among Russian Academic CEOs. *HERB Issue Women in Academia*, 4(14), 12-14.
  145. Ukkonen-Mikkola, T., & Fonsén, E. (2018). Researching Finnish early childhood teachers' pedagogical work using Layder's Research Map. *Australasian Journal of Early Childhood*, 43(4), 48-56.
  146. UNESCO. (2016). The representation of women in academia and higher education management positions. Retrieved August 29, 2023, from [https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2023/03/PB-Gender\\_final\\_EN.pdf](https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2023/03/PB-Gender_final_EN.pdf)
  147. Van den Besselaar, P., & Sandström, U. (2017). Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact. *PLoS one*, 12(8), e0183301.
  148. Verge, T., Ferrer-Fons, M., & González, M. J. (2018). Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum. *European Journal of Women's Studies*, 25(1), 86-101.
  149. Waltman, L., & van Eck, N. J. (2015). Field-normalized citation impact indicators and the choice of an appropriate counting method. *Journal of Informetrics*, 9(4), 872-894.
  150. West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). *Doing Gender*. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
  151. West, C., & Zimmerman, D. H. (2020). Doing Gender Justice: Reframing the Problem of Gender. *Gender & Society*, 34(1), 3–22.
  152. Westmarland, N. (2001, February). The quantitative/qualitative debate and feminist research:

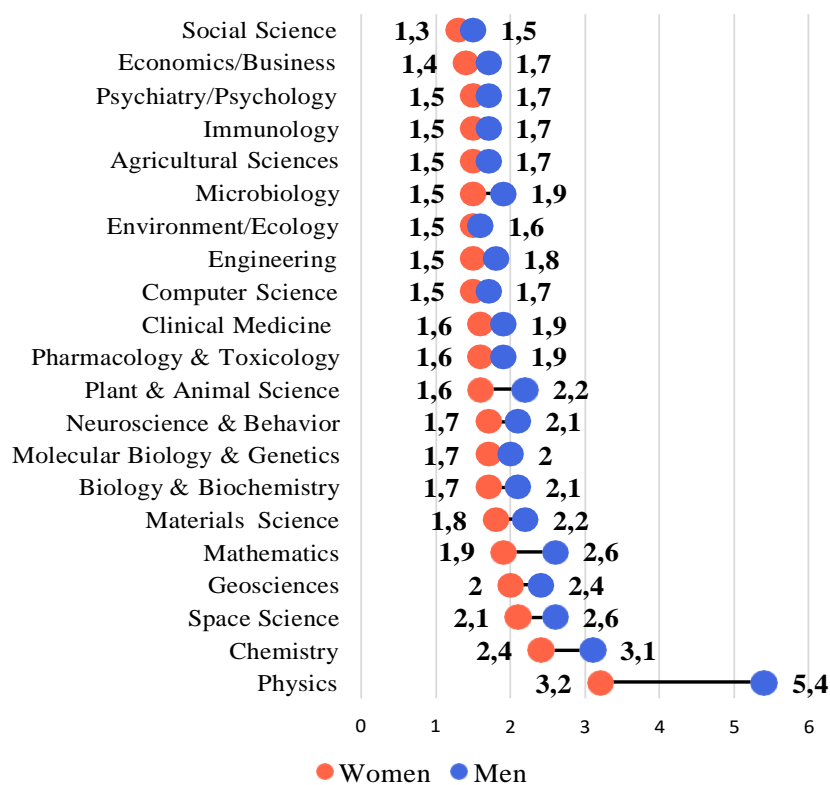
- A subjective view of objectivity. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* (Vol. 2, No. 1).
153. Witteman, H. O., Hendricks, M., Straus, S., & Tannenbaum, C. (2019). Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. *The Lancet*, 393(10171), 531–540.
154. Witteman, H. O., Hendricks, M., Straus, S., & Tannenbaum, C. (2019). Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. *The Lancet*, 393(10171), 531–540.
155. Woodward, K., & Woodward, S. (2015). Gender studies and interdisciplinarity. *Palgrave Communications*, 1(1), 1-5.
156. Ysseldyk, R., Greenaway, K. H., Hassinger, E., Zutrauen, S., Lintz, J., Bhatia, M. P., ... & Tai, V. (2019). A leak in the academic pipeline: Identity and health among postdoctoral women. *Frontiers in psychology*, 10, 1297.

## 9. Приложения

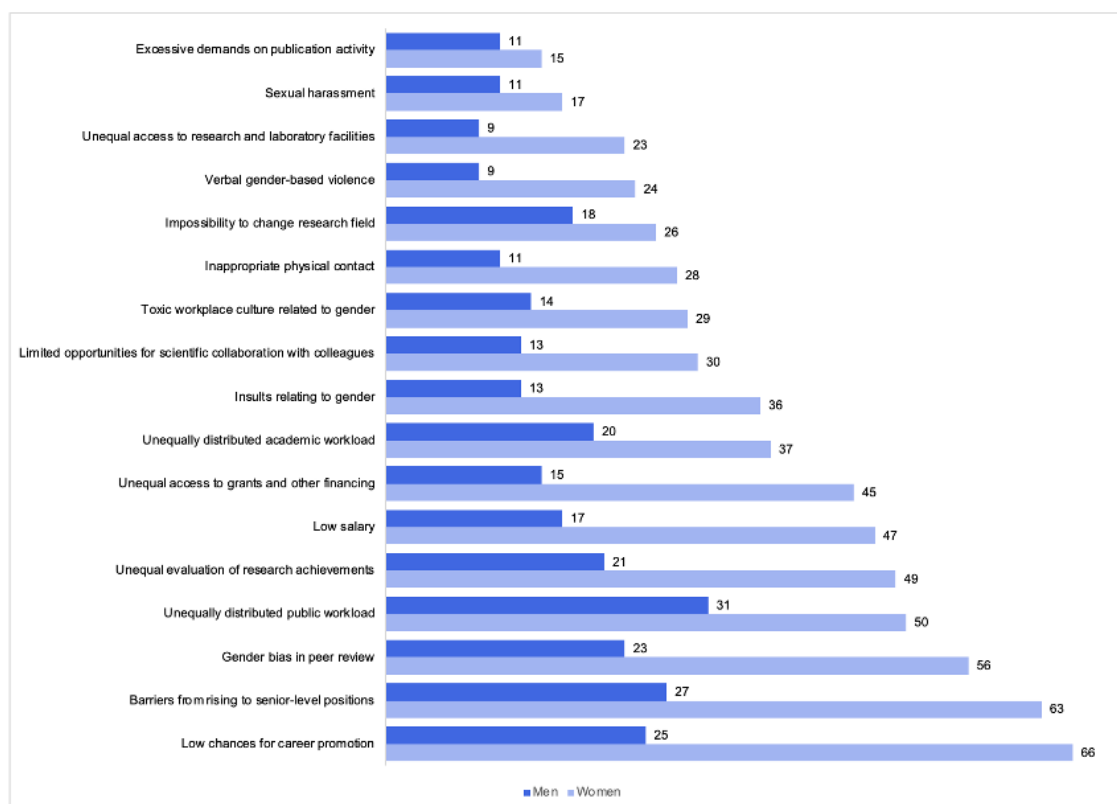
### Приложение 1. Доля авторов и авторств мужчин и женщин-ученых из России



### Приложение 2. Среднее количество публикаций у мужчин и женщин-ученых



### Приложение 3. Доля проявлений гендерного неравенства, с которым сталкиваются мужчины и женщины-академики в России



## Приложение 4. Различия между мужчинами и женщинами-учеными в восприятии гендерных вопросов

