

Третья миссия университетов
в разрезе устойчивого развития цифрового общества:
гендерные аспекты

Екатерина В. Воеводина

*Финансовый университет при Правительстве РФ,
Москва, Россия, ekaterinavoevodina@yandex.ru*

Аннотация. В статье анализируются гендерные аспекты устойчивого развития, отмечается высокая актуальность обеспечения инклюзии и гендерного разнообразия в этом процессе. Отмечено, что компании, воплотившие эти принципы в своей практике, достигают более высоких показателей экономической эффективности. На основе обзора современных исследований и статистических данных (UNESCO, OECD, McKinsey, Stowe), с одной стороны, можно сделать вывод о постепенном сглаживании гендерного разрыва в сфере высшего образования в развитых странах. С другой стороны, наблюдается профессиональная гендерная сегрегация – особенно в STEM-науках, цифровом секторе и ИТ. В России, несмотря на то что доля женщин в сфере высшего образования достаточно высока, среди научных кадров наивысшей квалификации – профессоров – она составляет только 35%.

Третья миссия университетов определяется как деятельность вузов, направленная на решение социальных и экономических проблем, в том числе связанных с реализацией целей устойчивого развития. В этой связи сделан вывод о необходимости продвижения программ, направленных на обеспечение принципов инклюзии и гендерного разнообразия в сфере управления высшим образованием – через программы корпоративной социальной ответственности и поддержки. Университеты рассматриваются как «проводники» устойчивого развития на локальном уровне.

Ключевые слова: устойчивое развитие, третья миссия университетов, гендер, профессиональная гендерная сегрегация, высшее образование, инклюзия

Для цитирования: Воеводина Е.В. Третья миссия университетов в разрезе устойчивого развития цифрового общества: гендерные аспекты // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2022. № 1. Ч. 2. С. 182–189. DOI: 10.28995/2073-6401-2022-1-182-189

The third mission of universities in the context of the sustainable development of the digital society: gender aspects

Ekaterina V. Voevodina

*Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russia, ekaterinavoevodina@yandex.ru*

Abstract. The article analyzes the gender aspects of sustainable development, notes the high relevance of inclusion and gender diversity in this process. It mentions that companies that have implemented these principles in their practice achieve better economic efficiency.

Based on a review of modern research and statistical data (UNESCO, OECD, McKinsey, Crowe), on the one hand, a conclusion can be drawn that the gender gap in higher education in developed countries is gradually closing. On the other, there is a gender segregation of professions, especially in STEM sciences, the digital sector and IT. In Russia, the proportion of women in the field of higher education is quite high, but among the scientific personnel of the highest qualification (professors), it is only 35%.

Under the third mission of universities, we mean the activities of universities, directly or indirectly aimed at solving social and economic issues, including those related to the implementation of sustainable development goals.

To that end the author summarizes that it is necessary to promote programs that support inclusion and gender diversity in higher education through programs of the corporate social responsibility and support. Universities are “guides” of sustainable development at the local level.

Keywords: sustainable development, the third mission of universities, gender, occupational gender segregation, higher education, inclusion

For citation: Voevodina, E.V. (2022), “The third mission of universities in the context of the sustainable development of the digital society: gender aspects”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Philosophy. Sociology. Art Studies” Series*, no. 1, part 2, pp. 182–189, DOI: 10.28995/2073-6401-2022-1-182-189

Введение

Парадигма устойчивого развития, направленная на построение общества с высоким уровнем жизни населения с учетом экологических, социальных и экономических факторов, не может не затрагивать сферу образования. Так, согласно подходу UNESCO, образование в интересах устойчивого развития «должно быть интегрировано во многие глобальные рамки и конвенции, касающиеся

ключевых областей устойчивого развития¹. Высшее образование в этой связи может рассматриваться как важная среда для продвижения и реализации программ в интересах устойчивого развития, а сами университеты – как ключевые драйверы этих процессов. Устойчивое развитие невозможно без поддержания социальной справедливости, борьбы с дискриминацией и сегрегацией, поэтому так важно рассматривать этот феномен с точки зрения гендерных ресурсов.

«Создание мира в умах мужчин и женщин» (Building peace in the minds of men and women) – такая повестка задается UNESCO в области парадигмы устойчивого развития на официальном сайте. Трансформация функций высшего образования привела к тому, что современные университеты приобретают все большее социальное значение – они уже не являются «башнями из слоновой кости», замыкающимися на «внутренней жизни». В научный оборот вошло понятие «третьей миссии университетов», наряду с такими категориями, как «устойчивое развитие», «корпоративная социальная ответственность». В широком смысле сюда можно отнести деятельность университетов, направленную на решение социальных и экономических проблем, особенно – локальных, что придает особую значимость в реализации этой функции региональным вузам.

Устойчивое развитие и гендерная сегрегация

Устойчивое развитие и реализация социальных функций университетов не возможны без создания открытого, равноправного пространства. Так, согласно результатам исследования McKinsey and Company, материалы которого были опубликованы в 2020 г., гендерное разнообразие и участие женщин в управлении организацией значительно повышает ее эффективность². В исследовании подчеркивается значимость и результативность социального раз-

¹ Более подробная информация на сайте: Sustainable Development // UNESCO: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [Электронный ресурс]. URL: <https://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd> (дата обращения 24 января 2022).

² В данном контексте следует упомянуть исследование McKinsey and Company: Diversity wins: How inclusion matters // McKinsey and Company [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters> (дата обращения 24 января 2022).

нообразия и инклюзии в целом, в том числе в отношении расовых, этнических меньшинств, людей с инвалидностью и другими признаками нетипичности. Похожие выводы сделаны Международной аудиторской сетью “Crowe” в исследовании 2019 г.³ Однако, несмотря на позитивные тенденции, связанные с гендерным разнообразием, зафиксированы и другие данные, свидетельствующие о гендерной сегрегации в некоторых сферах и существовании «мужских» и «женских» профессий. К примеру, профессиональный сектор цифровых технологий неодинаков по своему составу: женщины составляют всего 30% сотрудников и 18% руководителей⁴. Недостаточно представлены женщины в STEM-карьерах, и эта тенденция расширяется во многих европейских странах. Кроме того, процент женщин, имеющих высокооплачиваемую работу, существенно ниже, чем мужчин – по всему миру этот разрыв превышает 1,6 раза [Davaki 2018].

Гендерное неравенство в сфере высшего образования постепенно сглаживается с конца XX в. В докладе The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) отмечается рост доли женщин с высшим образованием и учеными степенями в странах-участниках. Однако профессиональная сегрегация все еще существует в сфере высшего образования, что воплощается в гендерных различиях не только карьерных, но и образовательных треков студентов. Мужчины реже выбирают программы и дисциплины, сопряженные с социальным сектором, образованием, воспитанием и здравоохранением, отдавая предпочтение технике, IT и STEM-наукам⁵.

Возникает вопрос: должны ли университеты влиять на эту ситуацию и стремиться к гендерному паритету? С одной стороны, законодательство большинства стран давно является инклюзивным: никто не запрещает женщинам выбирать IT или STEM-профессии для обучения и развития. С другой стороны, за последнее десятилетие, несмотря на значительные изменения условий труда,

³ Подробнее: Diversity // Crowe Global [Электронный ресурс]. URL: <https://www.crowe.com/global/insights/art-of-smart/diversity> (дата обращения 24 января 2022).

⁴ Подробнее: Gender inequality in the digital sector // Soroptimist International [Электронный ресурс]. URL: <https://www.soroptimistinternational.org/gender-inequality-in-the-digital-sector/> (дата обращения 21 января 2022).

⁵ Подробнее: Higher education to 2030. Volume 1. Demography // OECD [Электронный ресурс]. URL: <https://www.oecd.org/education/ceri/41939699.pdf> (дата обращения 21 января 2022).

в том числе благодаря внедрению информационных и коммуникационных технологий, гендерная структура занятых в экономике практически не изменилась [Davaki 2018]. В развивающихся странах женщины мало представлены в «топовых» позициях с высокой заработной платой и продолжают доминировать в низкооплачиваемых, низкостатусных, традиционно женских профессиях [Stephen, Shashi 2018]. Даже в самой сфере высшего образования существует дисбаланс в структуре профессорско-преподавательского состава (ППС). Так, по статистическим данным, представленным в сборнике «Индикаторы образования: 2020», доля женщин в сфере высшего образования достаточно высока – 134 824 человек, что составляет 57,6% от общей численности ППС [Бондаренко и др. 2020]. Однако среди научных кадров наивысшей квалификации – профессоров – доля женщин составляет только 35% (рис. 1).

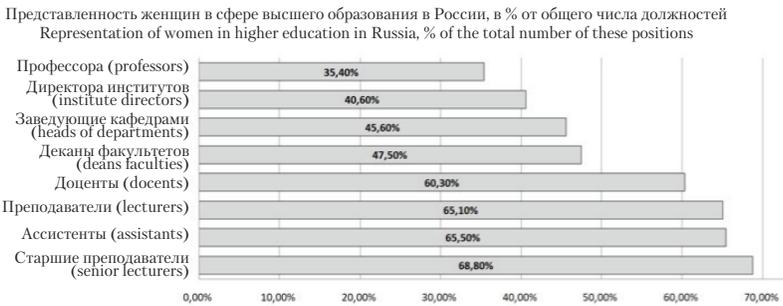


Рис. 1. Представленность женщин в сфере высшего образования в России, в % от общего числа данных должностей (составлено автором по материалам статистического сборника «Индикаторы образования: 2020». НИУ ВШЭ)

Возможно, данная ситуация объясняется ориентацией женщин на «традиционные роли», где усилия по профессиональной самореализации уходят на «второй план», уступая самореализации традиционных семейных ролей. В исследовании Тюменского государственного университета [Ужахова и др. 2020] отмечается, что женщины чаще мужчин являются носителями и приверженцами традиционных гендерных установок и стереотипов. При этом в сфере управления больше «адрогингов», что можно охарактеризовать как проявление «нового гендерного порядка, который позволяет более эффективно подходить к управленческой роли за счет баланса феминности и маскулинности.

Третья миссия университетов в гендерном осмыслении

Дискуссия о необходимости движения к гендерному разнообразию и равенству, а также способов его достижения может быть долгой. Феминистские и профеминистские движения, такие как BLM (Black Lives Matter), выступают за введение мер «позитивной дискриминации» для женщин – квотирование рабочих мест, в том числе в сфере управления, с целью создания «гендерного баланса». Однако такой путь таит в себе определенные риски, а именно – справедливо ли выбирать кандидата на должность, исходя из его гендерных характеристик? Не будет ли «гендерное квотирование» ущемлять принцип «меритократии» в отношении мужчин? Кроме того, можно предположить, что даже при наличии механизмов позитивной дискриминации в обществах с традиционной высокой степенью поляризации и неравенства преимуществами будут пользоваться лишь «избранные» женщины, и без того находящиеся в благоприятном положении – дети и жены крупных чиновников, бизнесменов, которые изначально обладают высокими «стартовыми» возможностями для карьерного и личностного роста. На наш взгляд, цели устойчивого развития в гендерном разрезе необходимо рассматривать в русле теории интерсекциональности – пересечения неравенств, где гендерный фактор является одним из дополнений в «корзине» социальных уязвимостей – бедности, этнической (расовой) депривации, инвалидности, эйджизма и др.

Третья миссия университетов должна быть направлена на сглаживание этих проявлений через создание благоприятных условий для развития личности. Корпоративные программы в области социальной ответственности (КСО) – один из инструментов такой политики. К примеру, университеты могут предоставлять длительные творческие отпуска (саббатикалы), что будет дополнительным стимулом исследовательского потенциала и профилактики эмоционального выгорания талантливых сотрудников, проявивших заинтересованность в развитии научной карьеры. Исследования в академической среде показывают, что такие практики приносят хорошие результаты, улучшая психосоматическое состояние сотрудников на длительный срок [Davidson et al. 2010].

Университеты могут выступать драйверами в продвижении позитивных изменений через транслирование ценностей устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности в образовательном процессе. Такой опыт есть у сетевых объединений – Ассоциации по продвижению идей устойчивого развития в системе высшего образования (The Association for the

Advancement of Sustainability in Higher Education), Международном альянсе исследовательских университетов (The International Alliance of Research Universities) и др. В России основой для такой сети могут стать университеты-лидеры в области реализации Третьей миссии, специального рейтинга «Три миссии университета» (MosIUR).

Заключение

Статистические данные и результаты исследований фиксируют рост гендерного равенства в различных сферах общественной жизни. Однако этот вывод применим к тем странам, в которых индекс гендерного равенства стремится к высоким показателям. Исследователи отмечают очень уязвимое положение женщин в исламских государствах, таких как Ирак, Йемен, Пакистан и Сирия [Краснов 2019]. Поэтому достижение всеобщего глобального равенства видится как весьма трудновыполнимая и скорее утопичная задача в ближайшем будущем. Однако возможности современных университетов как «генераторов» инноваций и основных стейкхолдеров, влияющих на мнение молодежи, необходимо применять в области устойчивого развития, в том числе в обеспечении справедливой и инклюзивной среды, где гендерное разнообразие будет одним из существенных принципов.

Литература

- Бондаренко и др. 2020 – *Бондаренко Н.В.* Индикаторы образования 2020: Стат. сб. / Под ред. Н.В. Бондаренко, Д.Р. Бородина, Л.М. Гохберг и др. М.: НИУ «ВШЭ», 2020. С. 302–325.
- Краснов 2019 – *Краснов Ю.К.* Гендерное неравенство в современном мире. По материалам исследования международных организаций // *Право и управление. XXI век.* 2019. № 2 (51). С. 21–28.
- Ужахова и др. 2020 – *Ужахова Л.М., Саакова В.В., Утегенова В.Б., Данилюк А.А.* Влияние гендерных характеристик на профессиональную деятельность руководителей и подчиненных // *Вестник Института социологии.* 2020. № 9. С. 170–183.
- Davaki 2018 – *Davaki K.* The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls. Brussels: European Union, 2018. 54 p.
- Davidson et al. 2010 – *Davidson O.B., Eden D., Westman M.* Sabbatical leave: who gains and how much? // *The journal of applied psychology.* 2010. № 95 (5). P. 953–964.

Stephen, Shashi 2018 – *Stephen A., Shashi K.M.* A study on the glass ceiling effect on women at workplace // A study on the glass ceiling effect on women at workplace: Conference. 2018 [Электронный ресурс]. URL: (дата обращения 24 января 2022).

References

- Bondarenko, N.V. Borodina, D.R. and Gokhberg, L.M. (eds.) (2020), *Indikatoriy obrazovaniya 2020: statisticheskiy sbornik* [Education Indicators 2020. Statistical Compendium], NIU VSHE, Moscow, Russia, pp. 302–325.
- Davaki, K. (2018), *The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls*, European Union, Brussels, Belgium.
- Davidson, O.B., Eden, D. and Westman, M. (2010), “Sabbatical leave: who gains and how much? ”, *The journal of applied psychology*, no. 95 (5), pp. 953–964.
- Krasnov, Yu.K. (2019), “Gender inequality in the modern world. Based on the study of international organizations”, *Law and Governance. 21st Century*, no. 2 (51), pp. 21–28.
- Stephen, A. and Shashi, K.M. (2018), *A study on the glass ceiling effect on women at workplace*, Proceedings of the Conference on a study on the glass ceiling effect on women at workplace, available at: https://www.researchgate.net/publication/323627869_A_STUDY_ON_THE_GLASS_CEILING_EFFECT_ON_WOMEN_AT_WORKPLACE (Accessed 24 January 2022).
- Uzhakhova, L.M., Saakova, V.V., Utegenova, V.B. and Danilyuk, A.A. (2020), “The influence of gender characteristics on the professional activities of managers and subordinates”, *Vestnik Instituta sociologii* [Bulletin of the Institute of Sociology], no. 9, pp. 170–183.

Информация об авторе

Екатерина В. Воеводина, кандидат социологических наук, доцент, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия; 125993, Россия, Москва, Ленинградский проспект, д. 49; ekaterinavoedovina@yandex.ru

Information about the author

Ekaterina V. Voevodina, Cand. of Sci. (Sociology), associate professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia; bld. 49, Leningradskii Avenue, Moscow, Russia, 125993; ekaterinavoedovina@yandex.ru