

Woman in Russian Society
2018. No. 4. P. 24—35
DOI: 10.21064/WinRS.2018.4.3

Женщина в российском обществе
2018. № 4. С. 24—35
ББК 66.49
DOI: 10.21064/WinRS.2018.4.3

**ЖЕНЩИНЫ-ДИПЛОМАТЫ В РОССИИ:
К ВОПРОСУ О ГЕНДЕРНОМ ДИСБАЛАНСЕ**

Е. В. Воевода, В. М. Морозов, В. В. Карпов

Московский государственный институт международных отношений,
г. Москва, Россия, elenavoevoda@yandex.ru

Определив целью изучение гендерных аспектов выстраивания дипломатической карьеры, авторы рассматривают факторы, препятствующие и способствующие карьерному продвижению женщин-дипломатов в России. В статье представлен анализ результатов анкетирования студентов МГИМО (2018 г.), выявивший мотивационные и демотивационные факторы при выборе дипломатической профессии мужчинами и женщинами. Исследование показало, что молодые женщины отдают приоритет престижу профессии и защите национальных интересов, при этом у старшекурсниц показатели выше, чем у юношей, однако готовность девушек к дисциплинарным и режимным требованиям, психологическим и физическим нагрузкам ниже, чем у юношей. Социальные навыки межличностного общения и психологические характеристики женщин способствуют эффективной профессиональной деятельности в дипломатии.

Ключевые слова: гендерные стереотипы, дипломатия, дипломатическая служба, карьера, мотивационный фактор, демотивационный фактор.

**WOMEN-DIPLOMATS IN RUSSIA:
THE CASE OF GENDER DISPARITY**

E. V. Voevoda, V. M. Morozov, V. V. Karpov

Moscow State Institute of International Relations,
Moscow, Russian Federation, elenavoevoda@yandex.ru

The authors aim to study gender aspects of building a diplomatic career and address the factors promoting and hindering career progress of women diplomats in Russia. The article presents an analysis of the results of a survey (2018) conducted at Moscow State Institute of International Relations, which demonstrates motivating and demotivating factors in

the process of choosing the diplomatic career by male and female students. The research showed that young women give priority to the possibility of defending the country's national interests and the prestige of the profession, and the percentage of 3rd-year female students professing these ideas is higher than that of men. The readiness for disciplinary and performance requirements, psychological and physical stress among female students is lower than among their male peers. But women's soft skills and psychological specifics facilitate their effective professional activities.

Key words: gender stereotypes, diplomacy, diplomatic service, career, motivating factor, demotivating factor.

Введение

В современных условиях развития мирового сообщества возможность женщин участвовать в политической деятельности наравне с мужчинами остается одним из актуальных вопросов. По состоянию на октябрь 2017 г. только 11 женщин в мире занимали пост главы государства и 12 — пост главы правительства; на июнь 2016 г. в национальных парламентах женщины составляли всего 22,5 % [UN Women...]. В российском обществе, несмотря на ратифицированную «Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1980 г.) и принятую «Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2017—2022 годы» (2017 г.), политика все еще выступает профессиональным полем, в котором наиболее ярко проявляется гендерная асимметрия [Kharchenko, 2016: 328], а кадровая политика в сфере государственной службы носит патриархальный характер [Зимин, 2013: 297]. Гендерный дисбаланс в системе МИД России очевиден: на пути к вершине административной пирамиды количество женщин как в Центральном аппарате (ЦА), так и в загранучреждениях (ЗУ) стремится к нулю. Таким образом, наблюдается противоречие между положениями нормативных документов, презюмирующих гендерное равенство, и практикой отбора и продвижения кадров в системе МИД. Разрешение существующего противоречия определило исследовательский вопрос: каковы факторы, способствующие и препятствующие построению дипломатической карьеры женщин в России?

Методология

Поставив целью изучить гендерные аспекты построения дипломатической карьеры, авторы определили задачи проанализировать и сравнить релевантность мотивационных и демотивационных факторов, побуждающих юношей и девушек к выбору дипломатической службы и препятствующих реализации карьерных устремлений женщин на дипломатической службе, выявить динамику изменения показателей от 1-го к 3-му курсу.

В ходе исследования использовались методы анализа, сравнения и диагностики. Проанализированы имеющиеся в открытом доступе статистические данные и статистические данные МГИМО, результаты анкетирования студентов МГИМО, научная литература по проблеме.

Исследования в области гендерных проблем практически не коснулись сферы российской дипломатии, что объясняется определенной закрытостью

внешнеполитического ведомства. Тема представлена в российской научной литературе работами Т. В. Зоновой [Зонова, 2009], Е. Э. Шишловой [Шишлова, 2017], причем последняя делает акцент на гендерном подходе в подготовке международных работников.

Российские женщины на посольских должностях

Первой советской и второй в мире женщиной-дипломатом в ранге посла была А. М. Коллонтай (первой была Д. Абгар, ставшая в 1920 г. послом Армении в Японии), 23 года представлявшая СССР в Норвегии, Мексике и Швеции. В XX в. на посту руководителей дипломатических миссий страну также представляли З. В. Миронова (представительство СССР при ООН в Женеве), З. Г. Новожилова (в Швейцарии), В. Н. Калмык (в Коста-Рике), Р. И. Отунбаева (в Малайзии и Брунее), В. И. Матвиенко (на Мальте и в Греции).

В начале 2000-х гг. казалось, что XXI в. расширит роль женщин в дипломатии: послами служили О. Я. Иванова (Маврикий) и Л. Г. Воробьева (Малайзия, Индонезия). В 2003 г. женщина (Э. В. Митрофанова) впервые была назначена первым заместителем министра иностранных дел России. Уже тогда Президент России В. В. Путин отмечал, что гендерный дисбаланс в российской дипломатии может «стать слабым местом внешнеполитической службы»¹. Однако сегодня в России среди 131 дипломата в ранге чрезвычайного и полномочного посла нет ни одной женщины, также нет женщин — заместителей министра и только 2 департамента МИД из 40 (5 %) возглавляют женщины: Департамент информации и печати (М. В. Захарова) и Историко-документальный департамент (Н. М. Баринаева). Несколько женщин в ЦА МИД, в должности генерального консула или советника-посланника в ЗУ — редкие исключения для российской действительности. Для сравнения: в 2014 г. Швеция имела в составе МИД 40 % женщин на посольских должностях, США — 30 %, Израиль — 18 %, Бразилия — 16 %, Турция — 13 %. Согласно данным МИД России, в 2016 г. среди 145 глав диппредставительств иностранных государств, аккредитованных в России, было 16 женщин (11 %). Даже этот невысокий показатель выше нулевого российского [Gendering Diplomacy... , 2018: 30].

Как в советский, так и в постсоветский период среди сотрудников МИД были женщины, однако на высшие дипломатические должности их не назначали. (Отметим, что проблема актуальна не только для России [Linse, 2004: 53].) И это не случайно: по данным Левада-центра, только 45 % мужчин (против 79 % женщин) допускают пребывание женщины на высоком государственном посту². Даже словосочетание «силовое ведомство», используемое применительно к МИД, указывает на гендерную асимметрию, поскольку сила презюмирует маскулинность. Таким образом, гендерные стереотипы продолжают выступать в качестве фактора, способствующего поддержанию гендерного дисбаланса в политике

¹ Выступление Президента Российской Федерации В. В. Путина на совещании послов и постоянных представителей Российской Федерации за рубежом 20 июля 2002 г. URL: <http://www.medcollegelib.ru/doc/ISBN9785713313395-SCN0127.htm> (дата обращения: 02.08.2018).

² Участие женщин в политике. 2014. URL: <http://www.levada.ru/2014/03/07/uchastie-zhenshin-v-politike/> (дата обращения: 17.07.2018).

[Рябова, Овчарова, 2016: 10; Gender and Diplomacy, 2017]. Это иллюстрирует диаграмма, отражающая соотношение принятых на службу в МИД в 2007—2017 гг. мужчин и женщин из числа выпускников МГИМО — ведущего вуза по подготовке кадров для внешнеполитического ведомства (рис. 1).

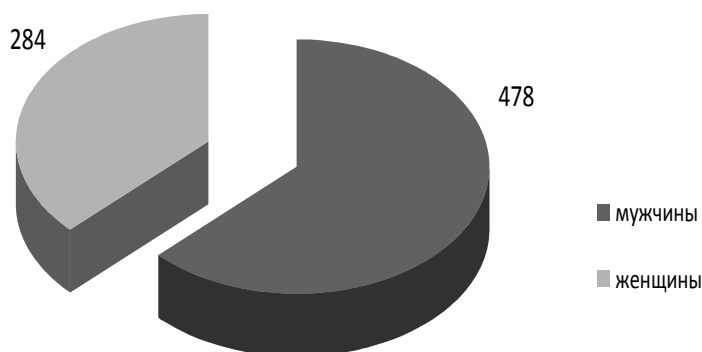


Рис. 1. Соотношение принятых в МИД мужчин и женщин из числа выпускников МГИМО, 2007—2017 гг., чел.

Хотя, по мнению официального представителя МИД России М. В. Захаровой, в последние годы почти половина поступающих на работу в министерство — девушки, кадровая политика продолжает диктоваться традиционными гендерными ролями, и понятие «стеклянный потолок» как нельзя лучше описывает положение с карьерным продвижением женщин в системе внешнеполитического ведомства, т. е. можно говорить о «вертикальной гендерной сегрегации» [Purcell et al., 2010: 705; Хасбулатова, 2014: 8].

Гендерные аспекты построения дипломатической карьеры

Результаты социально-психологических исследований говорят о том, что имеются существенные различия в гендерной мотивации к профессиональной деятельности: одни и те же группы потребностей различаются по значению для мужчин и женщин [Кальте, 2012]. Анкетирование, проведенное в 2018 г. среди студентов 1-го ($n = 102$) и 3-го ($n = 86$) курсов факультета международных отношений МГИМО, показало, какие мотивационные факторы они считают более значимыми в профессии специалиста-международника. Поступающие на факультет МО юноши и девушки ориентированы на защиту национальных интересов, разница в 16,0 % в пользу юношей. Это подтверждает результаты исследования С. Н. Чируна и Е. А. Бобровой, показавшие, что общественное мнение объясняет желание женщин участвовать в политической жизни стремлением «решать актуальные общественные проблемы» [Чирун, Боброва, 2018: 109]. Следующее место среди приоритетов занимает престиж профессии: показатели почти одинаковые, разница в 4,5 % в пользу юношей. Материальное положение и социальные гарантии занимают третье место, причем их отметили в 2 раза меньше девушек, чем юношей (рис. 2).

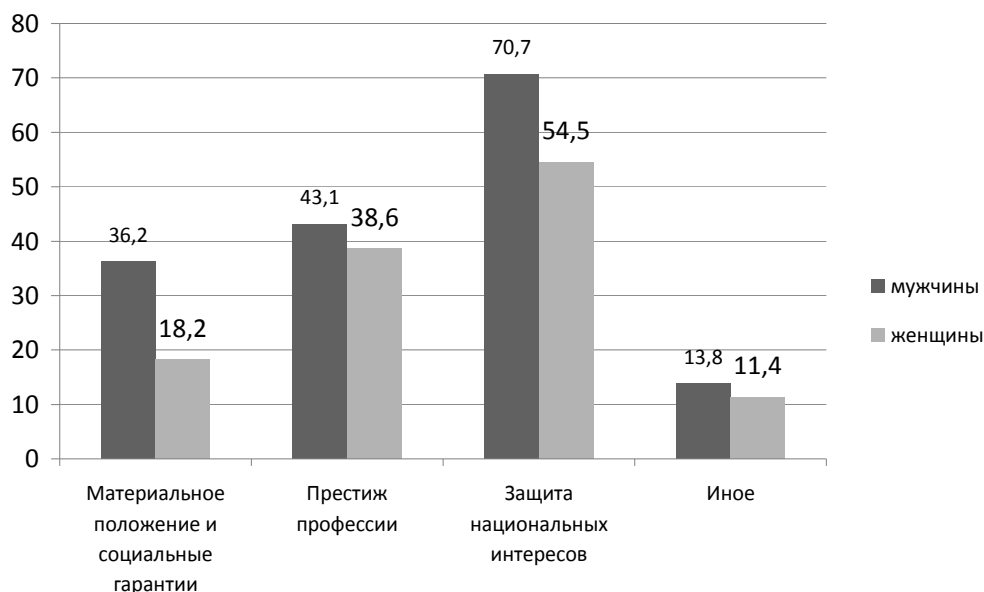


Рис. 2. Мотивационные факторы при выборе профессии специалиста-международника, 1-й курс, %

К концу 3-го курса положение меняется. Изменения затрагивают девушек в большей степени, чем юношей: при прежней расстановке приоритетов девушки слегка опережают юношей по факторам «защита национальных интересов» (67,7 % : 63,6 %) и «престиж профессии» (51,6 % : 49,0 %); что касается третьей позиции, то здесь соотношение остается по-прежнему в пользу юношей, однако показатели у тех и других выше, чем у первокурсников (40,0 % : 29,0 %) (рис. 3). Это объясняется объективным фактором взросления и более серьезным отношением к материальной стороне жизни.

Многие студентки МГИМО, желающие построить дипломатическую карьеру, осознают, что им придется столкнуться с трудностями, несвойственными другим профессиям. К демотивационным факторам относятся ненормированный рабочий день, перемена привычного образа жизни, разлука с семьей и близкими, заграничные командировки. В тех случаях, когда женщина-дипломат, состоящая в браке с коллегой по МИД, выезжает с мужем в заграничную командировку, она обычно либо не работает, либо занимает вакансию административно-технического персонала. Если же в длительную командировку едет женщина-дипломат, то муж должен сопровождать ее в качестве члена семьи и трудоустроиться по тому же принципу. Немногие мужчины соглашаются на такое положение. Поскольку подобные условия осложняют совмещение функций жены, матери и дипломата, девушки планируют совершенствоваться в профессиональном плане до 35 лет и только после этого заводить семью.

Еще одна трудность — дисциплинарные и режимные требования, ограничения прав и свобод в рамках дипломатической службы, в том числе при работе в ЗУ. Готовность к этому выражают более 80 % студентов 1-го курса с перевесом в 6 % в пользу девушек (82,8 % : 88,7 %). Однако на 3-м курсе ситуация меняется: количество юношей снижается на 4,6 %, а девушек — почти на 21,0 %.

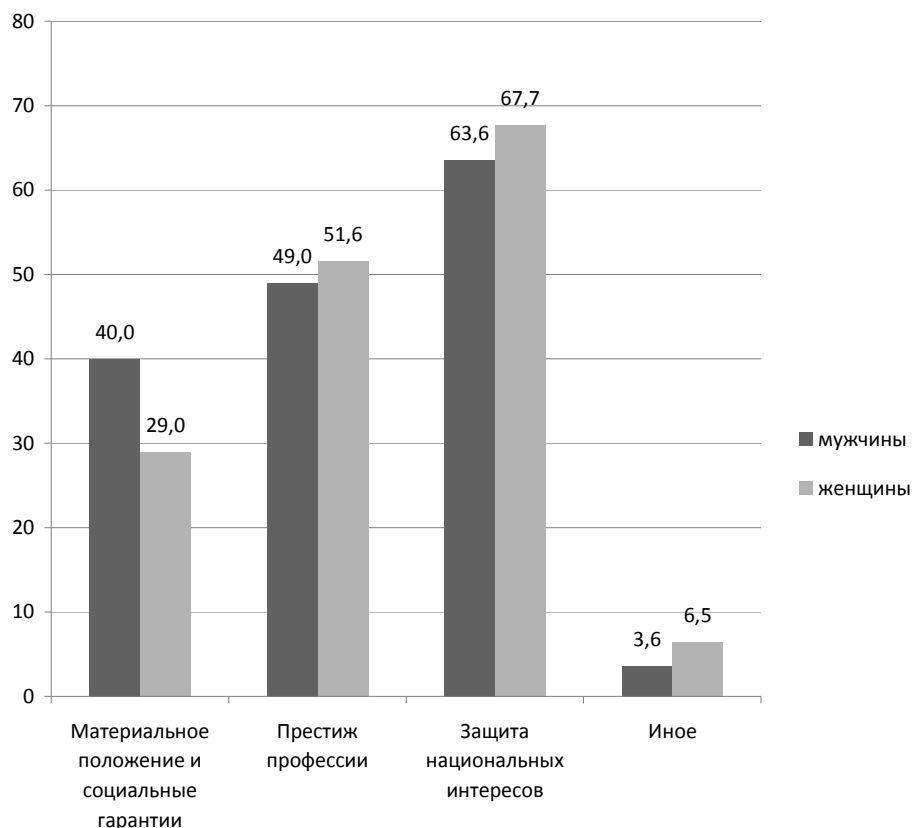


Рис. 3. Мотивационные факторы при выборе профессии специалиста-международника, 3-й курс, %

Похожая картина наблюдалась и при ответе на вопрос об отношении к физическим и психологическим нагрузкам, связанным с дипломатической службой, в том числе при работе в ЗУ: готовность к этому выразили более 90,0 % опрошенных студентов 1-го курса с перевесом в 1,5 % в пользу юношей (94,8 % : 93,2 %); незначительная часть первокурсников не считает себя готовыми к таким трудностям, с перевесом в 1,5 % в пользу девушек. Негативные изменения к 3-му курсу у девушек более значительны по сравнению с юношами — почти на 16,0 % (92,7 % : 77,4 %).

Подавляющее большинство первокурсников планируют связать свою жизнь с дипломатической службой: об этом заявили 82,8 % юношей и 77,3 % девушек. Однако среди студентов 3-го курса число девушек, сохранивших желание стать дипломатами, снизилось на 16,0 %.

На 3-м курсе девушки уже осознают как объективные трудности дипломатической профессии, так и существующие барьеры при поступлении на службу в МИД. Этим в том числе объясняется снижение их готовности к ограничениям, свойственным дипломатической службе. Не менее важным демотивационным фактором является и понимание того, что МИД не стремится к гендерному балансу и девушек там не ждут. Рис. 4 демонстрирует соотношение количества

принятых на службу в МИД в 2009—2017 гг. мужчин и женщин из числа выпускников МГИМО.

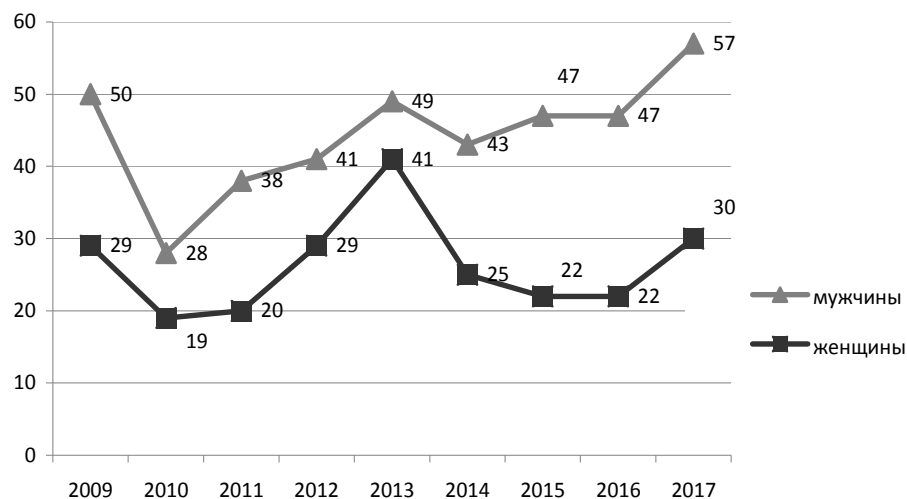


Рис. 4. Динамика численности выпускников МГИМО, принятых на службу в МИД, чел.

Резкое увеличение количества принятых на службу в 2013 г. объясняется необходимостью обновления кадрового состава: в 2012 г. отток кадров из МИД (в связи с выходом в отставку, окончанием срока служебного контракта или увольнением по собственному желанию) составил 250 человек [Федотов, 2013: 56]. В тот же период было принято больше женщин, чем в предыдущие или последующие годы, при этом наиболее благоприятным был 2013 г. На рис. 5 показана разница между количеством выпускниц МГИМО, допущенных к конкурсу на поступление в МИД, и количеством выпускниц, принятых на дипломатическую службу.

Принято утверждать, что незначительное количество женщин на высоких дипломатических постах обусловлено объективными причинами: дипломатическая служба в некоторых странах опасна, не везде и не всегда женщину-дипломата воспринимают как полноправную коллегу и др. Однако современная международная практика свидетельствует об обратном: посольства Италии, США, некоторых Скандинавских стран на Ближнем Востоке в свое время возглавляли именно женщины, при этом гендерный фактор не мешал выстраиванию взаимовыгодных отношений [Зонова, 2009: 96]. Примером успешной карьеры женщины-дипломата может служить деятельность М. С. Ходынской-Голенищевой, специалиста по Ближнему Востоку, совмещающей дипломатическую и научную деятельность, которая является не только активным участником дипломатических переговоров с представителями сирийской оппозиции, но и авторитетным ученым. На защите ее докторской диссертации (в 34 года!) выступили заместитель министра иностранных дел, председатель Комитета Государственной думы по международным делам и представитель министра обороны по Сирии, что свидетельствует о признании эффективности профессиональной дипломатической деятельности М. С. Ходынской-Голенищевой.

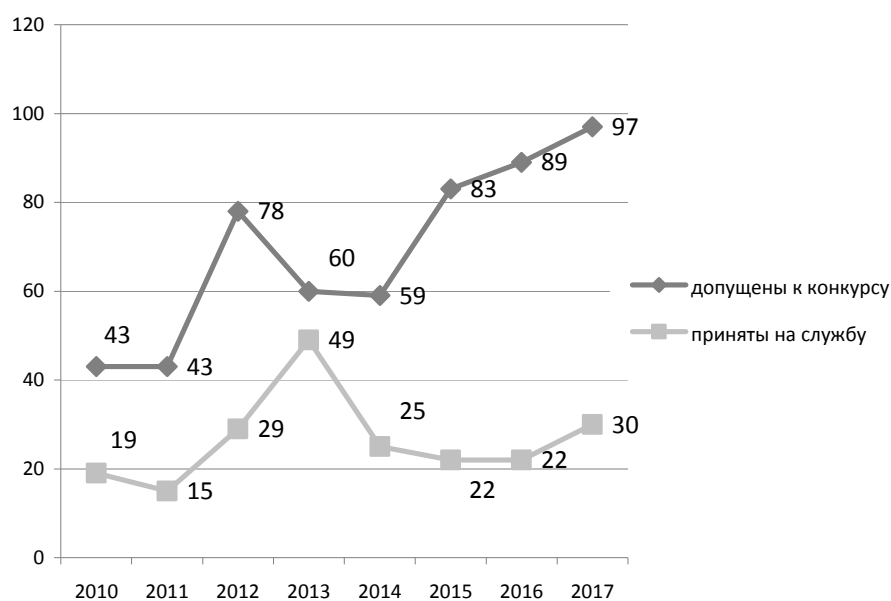


Рис. 5. Динамика численности выпускниц МГИМО, допущенных к конкурсу и принятых на службу в МИД, чел.

Женщины также находят свою профессиональную нишу в международных организациях (ООН, ЮНЕСКО) и выбирают работу в сфере международных отношений, где гендерный дисбаланс менее выражен (рис. 6).

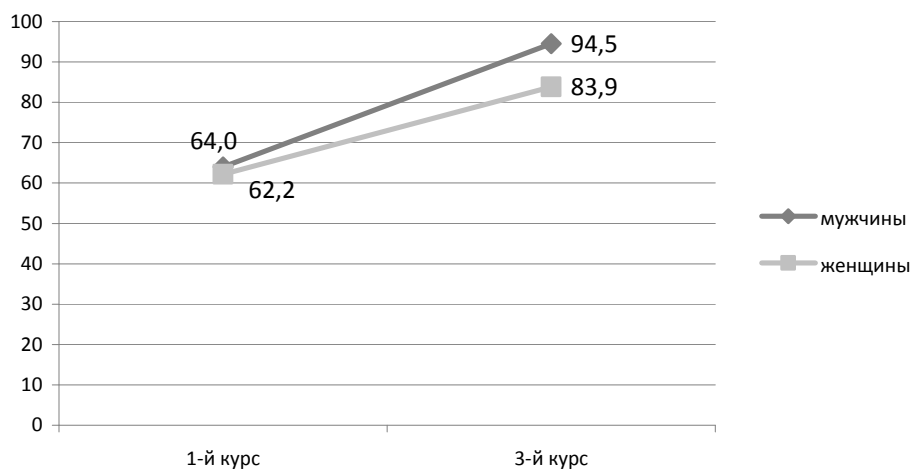


Рис. 6. Динамика численности женщин, планирующих работать в сфере международных отношений по окончании вуза (1-й, 3-й курсы), %

Успешной профессиональной деятельности женщин способствуют лидерские качества, одинаково свойственные как им, так и мужчинам: умение действовать в ситуации конфликта и риска, противостоять давлению, отстаивать свою позицию; готовность к изменениям и нововведениям; способность использовать умения и навыки своих партнеров по профессиональной деятельности [Кальте, 2012]. У женщин чаще развиты «гибкие навыки» (soft skills) — социальные навыки межличностного общения. Исследователи отмечают «такие сильные качества женщин-руководителей, как стремление к новому... забота о людях, “очеловечивание” организационных интересов, направленность на взаимодействие с подчиненными, т. е. все то, что характерно для модели современного эффективного менеджмента» [Чикер, 2011: 88]. Использование женской интуиции, нестандартного взгляда на ситуацию, умения снижать напряженность в переговорах, налаживать контакты, т. е. применение «мягкой силы», также может способствовать эффективной дипломатической деятельности [Касаткин, 2018]. Женщины выступают успешными посредниками, придают большее, чем мужчины, значение диалогу и межличностному общению и эффективно используют все эти качества [Nayaq, 2011]. Следует учитывать и психологические особенности женщины-дипломата: в ходе многосторонних переговоров она может думать сразу за нескольких игроков, в то время как мужчина больше сосредоточивается на одной теме.

Управленческая практика поддержки гендерного разнообразия, сложившаяся в современном мире, способствует преодолению стереотипных представлений о дипломатической службе как исключительно мужской сфере деятельности и повышению качества принимаемых решений [Women in diplomacy, 2004: 65]. Исследования Международного института мира показывают, что участие женщин-дипломатов в выработке мирных соглашений содействует поддержанию мирных процессов как минимум на два года; что касается долгосрочных соглашений, вероятность их существования на протяжении 15 лет возрастает на 35 %.

Заключение

Назначение на высшие дипломатические должности способствовало бы укреплению имиджа дипломатии России, в том числе аппарата МИД. Отказ от тотального патриархата, характерного для нашего внешнеполитического ведомства, и увеличение количества женщин-дипломатов на всех уровнях службы могли бы работать как инструмент «мягкой силы», в первую очередь по отношению к странам Запада. Соотносимость же гендерного состава российских посольств с составом диппредставительств других государств в стране пребывания способна обеспечить более эффективную коммуникацию между дипломатами. В этом направлении уже успешно действуют Финляндия, Швеция, Китай, Япония, Руанда и другие страны [Gender and Diplomacy, 2017; Qiu, 2016].

Аналитики МГИМО считают, что для решения принципиальной задачи устранения гендерного дисбаланса в системе МИД России необходимо провести анализ гендерного состояния кадров министерства, выявить факторы и закономерности, препятствующие продвижению женщин по службе, а также предусмотреть увеличение количества женщин на средних и высших должностях в ЦА и ЗУ — на 10 % от общего кадрового состава к 2024 г. и на 30 % — к 2035 г. Представленность российских женщин в дипломатическом корпусе и международных организациях является важным элементом продвижения российских внешнеполитических интересов.

Библиографический список

- Зимин В. А. Женщины России в политике и структурах власти // Теория и практика общественного развития. 2013. № 10. С. 297—299.
- Зонова Т. В. Гендерный фактор в политике и дипломатии // Международные процессы. 2009. Т. 7, № 20. С. 94—100.
- Кальте З. М. Барьеры вхождения женщины во власть и возможные пути их преодоления // Вестник университета / Государственный университет управления. 2012. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/bariery-vhozhdeniya-zhenschiny-vo-vlast-i-vozmozhnye-puti-ih-preodoleniya> (дата обращения: 13.07.2018).
- Касаткин П. И., Ивкина Н. В. Культурная и образовательная составляющие «мягкой силы» ЕС // Сравнительная политика. 2018. № 1. С. 26—36.
- Рябова Т. Б., Овчарова О. Г. Гендерная политология в России: достижения, проблемы и перспективы // Женщина в российском обществе. 2016. № 1. С. 3—23.
- Федотов А. Л. Кадровое обеспечение дипломатической службы // Право и управление, XXI век. 2013. № 1 (26). С. 54—65.
- Хасбулатова О. А. Гендерный подход как технология повышения эффективности кадровой политики // Женщина в российском обществе. 2014. № 4. С. 3—10.
- Чикер В. А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.: Психология и педагогика. 2011. № 3. С. 80—90.
- Чирун С. Н., Боброва Е. А. Гендерные особенности политического участия в постсоветской России // Женщина в российском обществе. 2018. № 2. С. 104—115.
- Шишлова Е. Э. Социокультурные аспекты реализации гендерного подхода в вузе международного профиля: (на примере МГИМО) // Известия Южного федерального университета. Сер.: Педагогические науки. 2017. № 3. С. 37—44.
- Gender and Diplomacy / ed. by J. A. Cassidy; foreword by M. Robinson. London: Routledge, 2017. 220 p.
- Gendering Diplomacy and International Negotiation / ed by. K. Aggestam, A. E. Towns. London: Palgrave Macmillan, 2018. 301 p.
- Kharchenko E. I. Gender inequality indices for the European partnership countries comparison // Bulletin of People's Friendship University of Russia. Ser.: Sociology. 2016. Vol. 16, № 2. P. 323—335.
- Linse C. Challenges facing women in overseas diplomatic positions // Intercultural Communication and Diplomacy. DiploFoundation. 2004. P. 253—263. URL: https://www.diplomacy.edu/sites/default/files/IC%20and%20Diplomacy%20%28FINAL%29_Part16.pdf (дата обращения: 14.07.2018).
- Nayar V. Women and soft power in business // Harvard Business Review. 2011. January, 19. URL: <https://hbr.org/2011/01/women-and-soft-power-in-business> (дата обращения: 27.07.2018).
- Purcell D., MacArthur K. R., Samblanet S. Gender and the glass ceiling at work // Sociology Compass. 2010. № 4 (9). P. 705—717.
- Qiu Zh. Why China is so interested in gender equality // The Diplomat. 2016. № 3. URL: <https://thediplomat.com/2016/03/why-china-is-so-interested-in-gender-equality/> (дата обращения: 16.07.2018).
- UN Women. Facts and Figures: Leadership and Political Participation. URL: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures> (дата обращения: 14.07.2018).
- Women in Diplomacy: Seminar Proceedings, Strasbourg, 28—29 October, 2004 // Council of Europe. URL: <https://rm.coe.int/16805916ba> (дата обращения: 16.07.2018).

References

- Aggestam, K., Towns, A. E. (eds) (2018) *Gendering Diplomacy and International Negotiation*, London: Palgrave Macmillan.
- Cassidy, J. A. (ed.) (2017) *Gender and Diplomacy*, London: Routledge.
- Chiker, V. A. (2011) Psikhologicheskie aspekty individual'noi kar'ery [Psychological aspects of individual career], *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta, seriia Psikhologiya i pedagogika*, no. 3, pp. 80—90.
- Chirun, S. N., Bobrova, E. A. (2018) Gendernye osobennosti politicheskogo uchastiia v postsovremennoi Rossii [Gender peculiarities of political participation in postmodern Russia], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 104—115.
- Fedotov, A. L. (2013) Kadrovoe obespechenie diplomaticheskoi sluzhby [Staffing of the diplomatic service], *Pravo i upravlenie, XXI vek*, no. 1 (26), pp. 54—65.
- Kal'te, Z. M. (2012) Bar'ery vkhozheniia zhenshchiny vo vlast' i vozmozhnye puti ikh preodoleniia [Barrier's of woman's entrance into the authority and the possible ways of their overcoming], *Vestnik Gosudarstvennogo universiteta upravleniia*, no. 4, available from <https://cyberleninka.ru/article/v/bariery-vhozheniya-zhenshchiny-vo-vlast-i-vozmozhnye-puti-ih-preodoleniya> (accessed 13.07.2018).
- Kasatkin, P. I., Ivkina, N. V. (2018) Kul'turnaia i obrazovatel'naia sostavliaiushchie “myagkoi sily” ES [Cultural and educational dimensions of EU “soft power”], *Sravnitel'naia politika*, no. 1, pp. 26—36.
- Kharchenko, E. I. (2016) Gender inequality indices for the European partnership countries comparison, *Bulletin of People's Friendship University of Russia, seriia Sociology*, vol. 16, no. 2, pp. 323—335.
- Khasbulatova, O. A. (2014) Gendernyi podkhod kak tekhnologiya povysheniia effektivnosti kadrovoi politiki [Gender approach as increase of effectiveness technology in personnel policy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 3—10.
- Linse, C. (2004) Challenges facing women in overseas diplomatic positions, in: *Intercultural Communication and Diplomacy. DiploFoundation*, pp. 253—263, available from https://www.diplomacy.edu/sites/default/files/IC%20and%20Diplomacy%20%28FINAL%29_Part16.pdf (accessed 14.07.2018).
- Nayar, V. (2011) Women and soft power in business, *Harvard Business Review*, 2011, January 19, available from <https://hbr.org/2011/01/women-and-soft-power-in-business> (accessed 27.07.2018).
- Purcell, D., MacArthur, K. R., Samblanet, S. (2010) Gender and the glass ceiling at work, *Sociology Compass*, no. 4 (9), pp. 705—717.
- Qiu, Zh. (2016) Why China is so interested in gender equality, *The Diplomat*, no. 3, available from <https://thediplomat.com/2016/03/why-china-is-so-interested-in-gender-equality/> (accessed 16.07.2018).
- Riabova, T. B., Ovcharova, O. G. (2016) Gendernaia politologiya v Rossii: dostizheniia, problemy i perspektivy [Gender studies in Russian political sciences: current status, problems and prospects], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 3—23.
- Shishlova, E. E. (2017) Sotsiokul'turnye aspekty realizatsii gendernogo podkhoda v vuze mezhdunarodnogo profilia: (Na primere MGIMO) [Sociocultural aspects of adopting gender approach in higher educational institutions of international type: (Case study of MGIMO)], *Izvestiia Iuzhnogo federal'nogo universiteta, seriia Pedagogicheskie nauki*, no. 3, pp. 37—44.
- UN *Women. Facts and Figures: Leadership and Political Participation*, available from <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures> (accessed 14.07.2018).

- Women in diplomacy: Seminar proceedings, Strasbourg, 28—29 October, 2004 (2004), *Council of Europe*, available from <https://rm.coe.int/16805916ba> (accessed 16.07.2018).
- Zimin, V. A. (2013) Zhenshchiny Rossii v politike i strukturakh vlasti [Russian women in politics and power structures], *Teoriia i praktika obshchestvennogo razvitiia*, no. 10, pp. 297—299.
- Zonova, T. V. (2009) Gendernyi faktor v politike i diplomatii [Gender factor in politics and diplomacy], *Mezhdunarodnye protsessy*, vol. 7, no. 20, pp. 94—100.

Статья поступила 03.08.2018 г.

Информация об авторах / Information about the authors

Воевода Елена Владимировна — доктор педагогических наук, заведующая кафедрой педагогики и психологии, профессор кафедры английского языка № 2, Московский государственный институт международных отношений, г. Москва, Россия, elenavoevoda@yandex.ru (Dr. Sc. (Education), Head of the Department of Pedagogics and Psychology, Professor at the English Language Department № 2, Moscow State Institute of International Relations, Moscow, Russian Federation).

Морозов Владимир Михайлович — кандидат исторических наук, доцент кафедры дипломатии, проректор по кадровой политике, Московский государственный институт международных отношений, г. Москва, Россия, morozov_v_m@mgimo.ru (Cand. Sc. (History), Associate Professor at the Department of Diplomacy, Vice-Rector for Human Resources, Moscow State Institute of International Relations, Moscow, Russian Federation).

Карпов Валерий Валерьевич — аспирант кафедры педагогики и психологии, Московский государственный институт международных отношений, г. Москва, Россия, valerian7@yandex.ru (Post-graduate student at the Department of Pedagogics and Psychology, Moscow State Institute of International Relations, Moscow, Russian Federation).