



unesco

Призыв ЮНЕСКО к действиям

Ликвидация
гендерного
неравенства
в сфере науки

Введение

Сегодня в мире доля женщин среди научных работников составляет всего одну треть. Реализация цели гендерного равенства в науке будет иметь огромное значение для решения сложных глобальных проблем, с которыми мы столкнулись, таких как изменение климата, утрата биоразнообразия, крайняя нищета и этическое применение искусственного интеллекта. Сложный характер проблем XXI века требует задействования разноплановых и нетрадиционных подходов, в связи с чем вклад в науку женщин наравне с мужчинами приобретает первостепенное значение. Несмотря на определенный прогресс, достигнутый в этом вопросе в последние десятилетия, проблема обеспечения гендерного равенства в науке до сих пор остается нерешенной, особенно в некоторых научных дисциплинах и странах.

Гендерное неравенство в науке негативно сказывается не только на женщинах. Оно ограничивает научный прогресс в целом и препятствует развитию стран и их усилиям в деле построения мирных обществ [i]. Реализация цели гендерного равенства в науке сегодня как никогда актуальна еще и потому, что в некоторых странах мы наблюдаем отставание в обеспечении равного доступа к образованию и научным знаниям, а также увеличение числа женщин-научных работников, живущих в районах, затронутых конфликтами и стихийными бедствиями.

Настоящий *Призыв к действию* адресован всему мировому сообществу: лицам, ответственным за выработку политики и принятие решений на уровне органов государственного управления, университетов, исследовательских и образовательных учреждений, финансирующих и благотворительных организаций, частного сектора.

Цель настоящего призыва – сделать так, чтобы девочкам никогда не препятствовали в их стремлении стать исследователями, а также убедить их самих в том, что подобная мечта вполне осуществима. Это также призыв к тому, чтобы устранить барьеры, мешающие женщинам полностью реализовать свой потенциал в сфере науки и разрушить «стеклянный потолок», не позволяющий им занимать руководящие должности в научных организациях и учреждениях по всему миру.

Настоящий *призыв к действию* основан на идеях и выводах, прозвучавших в ходе Всемирного форума «Перспективы женщин и девочек в науке» [ii], организованном ЮНЕСКО в июне 2023 года. Вклад в его проведение внесли многочисленные заинтересованные стороны, в том числе представители международных организаций, государственных учреждений, неправительственных и научно-образовательных кругов, а также частного и государственного секторов. В ходе состоявшихся дискуссий были названы основные проблемы и факторы, нашедшие затем отражение в сформулированных участниками рекомендациях, направленных на устранение глубинных причин гендерного дисбаланса в сфере науки.

Текущее положение женщин и девочек в науке

Положение дел в мировом масштабе

Сегодня в мире женщины составляют примерно одну треть от общего числа научных работников (исследователей), и это соотношение за последнее десятилетие изменилось минимально [iii]. На верхних уровнях научной иерархии доля женщин еще ниже: так, среди членов национальных академий наук женщины составляют всего 12% [iv]. Эти показатели варьируются в зависимости от страны, при этом прямая зависимость между богатством страны и ее успехами в достижении гендерного паритета в науке не просматривается [v].

Процент женщин-научных работников варьируется в зависимости от региона. Так, согласно последним данным Статистического института ЮНЕСКО, число женщин-исследователей (при прямом подсчете*) варьируется от 23% в Южной Азии до 27% в Юго-Восточной Азии, в Африке к югу от Сахары составляет 32%, в Европейском союзе – 34%, в арабских государствах – 41%, в странах Латинской Америки и Карибского бассейна – 44%, в Центральной Азии – 47%, в Юго-Восточной Европе – 52%.

При этом не все страны располагают проверенными данными, что затрудняет предоставление информации относительно степени гендерного неравенства в области науки. В наборе данных, собранных Статистическим институтом ЮНЕСКО, 98 стран не предоставили фактические сведения за период с 2018 по 2021 годы.

Показатель гендерного дисбаланса варьируется также в зависимости от конкретных научных дисциплин. Некоторые области науки, такие как физика, обычно привлекают больше мужчин, чем женщин, тогда как в биологических науках и в медицинских дисциплинах гендерная представленность зачастую является более сбалансированной, а в некоторых странах большинство научных работников в них составляют женщины [vi]. Наибольший дисбаланс наблюдается в инженерных и компьютерных науках. В 2018 году (последние имеющиеся данные) [vii] женщины составляли глобально лишь 28% выпускников с инженерной специальностью и 40% выпускников факультетов компьютерных наук. В странах с высоким уровнем дохода, по данным журнала *Nature Reviews Physics*, доля женщин-аспирантов в области физики, составила чуть меньше 20% [viii]. В целом женщины по-прежнему составляют меньшинство в научных областях, имеющих первостепенное значение для осуществления четвертой промышленной революции и формирования будущего ландшафта рынка труда, в частности сферы искусственного интеллекта, где женщины составляют всего 22% от общего числа специалистов [ix].

**Абсолютная величина, указывающая на общее число людей, занятых в сфере научных исследований и разработок.*

В общее число входят работники, занятые как полный, так и неполный рабочий день.

Факторы, определяющие нынешние тенденции

Различия в показателях представленности женщин в научной сфере деятельности и в научных дисциплинах разных странах свидетельствуют о том, что гендерный дисбаланс в науке не является следствием ни внутренне присущих мужчинам и женщинам различий, ни уровня экономического развития страны. Этот дисбаланс, скорее, отражает наличие целого ряда социальных факторов и барьеров системного характера, препятствующих доступу женщин и девочек к научной карьере. К таким барьерам следует отнести социально-культурные и гендерные традиции, определяющие социальные представления и роли и обуславливающие низкий уровень уверенности в собственных силах, отсутствие наглядных примеров для подражания, недопредставленность на руководящих должностях, низкую квалификацию педагогов, неблагоприятные условия обучения, неадекватность профессиональных структур и культуры труда [x]. Все эти факторы способствуют сохранению феномена т.н. «стеклянного потолка», который не позволяет женщинам занимать высокие должности или добиваться равных в сравнении с коллегами-мужчинами успехов.

Призыв к действиям

Стремление добиться гендерного равенства в науке, в том числе упразднения «стеклянного потолка» и занятия женщинами руководящих позиций, – не такая уж далекая цель: напротив, эта цель вполне достижима. Для этого необходимы согласованные действия широкого круга заинтересованных сторон во всех областях деятельности государственного и частного секторов, которые позволили бы:

- Избавиться от гендерных стереотипов и предрассудков в сфере науки
- Расширить возможности для получения образования девочками научного образования
- Создать на рабочих местах условия, способствующие привлечению, удержанию и продвижению по карьерной лестнице женщин-научных работников

01

Искоренение гендерных стереотипов и предубеждений в сфере науки

путем содействия распространению наглядных примеров для подражания

Общая информация:

Гендерные стереотипы в сфере науки глубоко укоренились в общественных системах, основывающихся во многих странах мира на гендерно дифференцированном распределении социальных ролей, соответствующих мировоззренческих установках и предубеждениях. Эти стереотипы ошибочно способствуют закреплению идеи о том, что мальчики по определению достигают лучших результатов в области математики и естественных наук. Такие желательные для научного работника черты, как объективность и рациональность, нередко ошибочно считаются исключительно мужскими отличительными признаками [xi]. Подобное ошибочное представление способствует формированию убеждения, согласно которому женщины с их якобы «домашними» чертами характера и менее выраженной способностью к активным действиям не обладают качествами, необходимыми для успешной карьеры научного работника (исследователя) или других профессий, связанных с наукой [xii]. Гендерные предубеждения могут проявляться в предвзятом отношении к женщинам при выдаче им рекомендательных писем, в несправедливых оценках коллегами-мужчинами, недостаточной представленности в престижных научных журналах и ограниченных случаях приглашения женщин для выступления на научных собраниях, а также в ряде других ситуаций. Подобные гендерные предубеждения не только отталкивают девушек от самой мысли о научной карьере, но и влияют на самовосприятие женщин и их желание закрепиться в этой области. К счастью, с гендерными стереотипами можно бороться путем принятия конкретных и целенаправленных мер, в том числе ориентированных на молодое поколение [xiii].

Рекомендуемые меры:

- Включение в школьные учебники большей информации об открытиях и профессиональной карьере женщин-научных работников (исследователей), в том числе их фотографий, для формирования у детей с раннего возраста положительной ассоциации между женщинами и наукой, а также официальное признание вклада женщин в науку.
- Расширение присутствия женщин-научных работников в СМИ (в газетах, журналах, на [общественных] радиостанциях, телевидении и в интернете), а также в массовой культуре и индустрии развлечений, с тем чтобы продемонстрировать разнообразие профессий, связанных с наукой, и развеять гендерные предубеждения.

- **Организация и финансирование информационно-просветительских мероприятий с участием женщин-научных работников**, дающих им возможность рассказать о своей профессиональной карьере широкому кругу зрителей, а также проведение таких мероприятий в учреждениях формальной и неформальной моделей образования в рамках работы по профессиональной ориентации молодежи.
- **Обеспечение справедливой представленности женщин и мужчин в соответствующих советах, комитетах и экспертных группах** с целью содействия формированию в научном сообществе инклюзивной культуры.
- **Расширение доступа женщин-научных работников к различным источникам финансирования исследовательской деятельности**, включая исследовательские гранты.
- **Поощрение создания глобальных сетевых структур и платформ для взаимодействия женщин-научных работников**, позволяющих им налаживать полезные профессиональные связи по всему миру

02 **Расширение возможностей для получения девочками научного образования**

посредством реализации инновационных и воодушевляющих образовательных стратегий и инициатив

Общая информация:

Сегодня в школах обучается больше девочек, чем когда-либо ранее; тем не менее, они зачастую обладают меньшими чем мальчики возможностями, что мешает им в полной мере участвовать в образовательном процессе и извлекать из этого выгоду в соответствии со своими предпочтениями. Такое неравенство особенно заметно в сфере естественнонаучного, технического и инженерно-математического образования (ЕНТИМ), где девочки оказываются в менее выгодном положении уже на этапе воспитания и обучения детей младшего возраста. Среди получивших дипломы о высшем образовании женщины составляют лишь 28% от числа выпускников инженерных факультетов и 40% от числа выпускников факультетов компьютерных наук [xiv]. Гендерный дисбаланс в системе ЕНТИМ-образования является следствием сложного взаимовлияния на этапе социализации и обучения [xv]. Вот почему принятие соответствующих мер уже на раннем этапе жизни ребенка имеет принципиальное значение для того, чтобы каждый мальчик и каждая девочка могли сделать выбор в пользу образования и профессиональной карьеры в соответствии со своими увлечениями. Образование играет ключевую роль в том, чтобы путь к карьере ученого оказался привлекательным и доступным. Для создания атмосферы равных возможностей и обеспечения качественного естественнонаучного образования и девочкам, и мальчикам должно оказываться содействие в формировании позитивного восприятия себя и своих способностей к занятиям наукой [xvi].

Рекомендуемые меры:

- **Включение основ научных знаний в образовательную программу с раннего возраста**, начиная с дошкольного образования, и использование учителями методик, которые поощряли бы активное вовлечение юных учащихся, как мальчиков, так и девочек, и в игровой и развлекательной форме пробуждали бы их любопытство и прививали интерес к науке с самого раннего возраста.
- **Исключение гендерных предубеждений и стереотипов из учебно-методических материалов** и содействие в совершенствовании профессиональных навыков специалистов по разработке учебных программ и учебников для обеспечения гендерно сбалансированного и беспристрастного в гендерном отношении содержания учебных материалов, а также для популяризации принципов гендерного равенства.

- **Финансирование мер поощрения отличной успеваемости** девочек по предметам ЕНТИМ путем предоставления субсидий, стипендий и других форм поощрения.
- **Активное взаимодействие с родителями и основными опекунами посредством организации школьных или разъяснительных мероприятий** в целях противодействия расхожим заблуждениям в отношении научно-исследовательской деятельности, а также ошибочным представлениям о роли женщины, которые влияют на самовосприятие, убеждения, поведенческие установки и предпочтения девочек.
- **Уделение приоритетного внимания формированию интерактивной, метапредметной и равноправной среды обучения, основанной на проведении экспериментов и выполнении практических заданий** с участием девочек и с использованием в числе прочего имеющихся цифровых инструментов для создания прочного фундамента знаний и привития страсти к научному поиску и научным исследованиям.
- **Выделение средств на программы внеклассного обучения в области ЕНТИМ**, включая клубы, внешкольные мероприятия, выездные занятия и летние программы на основе метода погружения, в целях расширения учебного процесса и его выхода за рамки традиционных занятий в классе, а также представления учащимся женщин, профессионально занимающихся наукой.
- **Финансирование специальной подготовки преподавателей**, направленной на развитие профессиональных навыков, необходимых для предоставления качественных образовательных услуг в области ЕНТИМ на основе метапредметного и гендерно ориентированного подхода, с формированием интерактивной и адаптированной к интересам учащихся среды, способствующей искоренению гендерных стереотипов и стереотипных представлений о роли мужчин и женщин применительно к конкретным научным дисциплинам.
- **Предоставление консультаций и советов на основе гендерно преобразующего подхода** в учреждениях системы формального и неформального образования в целях ознакомления учащихся и их родителей с многообразными вариантами научной карьеры и возможностями трудоустройства, в том числе путем организации общения с женщинами-научными работниками, которые могут выступать в качестве примеров для подражания и наставников.
- **Поощрение субъектов предпринимательской деятельности к реализации инициатив**, касающихся корпоративной социальной ответственности, направленных на поддержку женщин и девочек, занимающихся наукой, через программы по работе с населением и партнерское взаимодействие с учебными заведениями в целях оказания содействия молодым женщинам и девочкам, желающим сделать карьеру в научной сфере.

Создание рабочей среды, способствующей привлечению, удержанию и продвижению по карьерной лестнице женщин-научных работников

посредством стратегий и практических мер, поощряющих равноправный доступ, многообразие и равенство возможностей

Общая информация:

Для достижения гендерного равенства в сфере науки необходимо обеспечить решение существующих на рабочем месте актуальных проблем. Случается, что некоторые женщины добровольно решают оставить научную карьеру, однако многие из них делают это из-за недоброжелательного, предвзятого или даже враждебного отношения на рабочем месте. Нередко отсутствие мер, направленных на учет интересов семейных работников, обеспечение сбалансированного сочетания трудовой деятельности и личной жизни, а также отсутствие доступных по цене детских учреждений затрудняет для родителей (в основном матерей) возможности работы в этой системе. Кроме того, в сфере научной деятельности по-прежнему широко распространены случаи сексуальных домогательств и неподобающего поведения: согласно проводившемуся в 2022 г. обследованию, каждая вторая женщина-научный работник сообщила, что сталкивалась с сексуальными домогательствами на работе [xvii]. Для привлечения, удержания и продвижения по карьерной лестнице женщин-научных работников срочно необходимы изменения в структуре научных учреждений и культуре рабочих отношений в таких учреждениях. Обнадеживает тот факт, что поощрение разнообразия научных кадров все чаще рассматривается как показатель доверия со стороны инвесторов и свидетельство высоких стандартов рабочих взаимоотношений в частнохозяйственном секторе [xviii].

Предметом беспокойства является тенденция в сфере науки, известная как «дырявый трубопровод», когда гендерный дисбаланс увеличивается по мере продвижения женщин по карьерной лестнице. В университетской среде представленность женщин уменьшается на каждом этапе карьеры: аспирант – начинающий преподаватель или преподаватель, читающий лекции, – штатный преподаватель – научный руководитель – декан – другие руководящие должности. Кроме того, женщины недопредставлены на высоких должностях в структурах государственного управления в сфере науки, в том числе в академиях наук и научных советах [xix].

Рекомендуемые меры:

→ Осуществление научно обоснованных и гендерно ориентированных общеорганизационных стратегий, в том числе путем:

- **введения в практику тренингов по тематике гендерных стереотипов и гендерно ориентированного руководства деятельностью, обязательных для руководителей, членов аттестационных комиссий и сотрудников по набору персонала, что позволит им распознавать и пресекать неявное предвзятое отношение при принятии решений и лежащих в их основе процедур, касающихся таких аспектов, как прием на работу, продвижение по службе и распределение финансирования;**
- **выплаты равного вознаграждения за равноценную работу и обязательного соблюдения условия прозрачности при принятии решений, касающихся оплаты труда и продвижения по службе;**
- **приоритетности заключения долгосрочных контрактов в качестве меры содействия в вопросах выбора жизненного пути и планирования семьи;**
- **активного содействия сбалансированному сочетанию трудовой деятельности и личной жизни, включая расширение мер поддержки по уходу за детьми, повышение размера пособий, касающихся отпуска по беременности, отцовского отпуска по уходу за ребенком, отпуска в связи с усыновлением и совместного отпуска родителей, а также предоставление гибкого графика работы и возможности работать удаленно;**
- **создания возможностей для возвращения в профессию женщин-научных работников, чья карьера прервалась в связи с рождением ребенка или по другим семейным причинам;**
- **создания возможностей для возвращения в профессию женщин-научных работников, чья карьера прервалась по причине домогательств или дискриминации;**
- **мониторинга эффективности осуществления гендерно ориентированных стратегий.**

→ Принятие мер по борьбе с гендерно мотивированным насилием, включая сексизм и сексуальные домогательства, путем:

- **реализации эффективных стратегий или подходов по борьбе с домогательствами и четких руководящих принципов в области управления персоналом, предусматривающих как меры профилактики (тренинги по тематике борьбы с сексизмом и сексуальными домогательствами), так и меры реагирования (строгое наказание виновных), с тщательной оценкой эффективности таких стратегий;**
- **разработки эффективных механизмов и инструкций, позволяющих безопасно для себя сообщать о домогательствах, подкрепленных адекватными программами поддержки;**
- **формирования культуры подотчетности и сотрудничества как противоположности рабочей обстановки, в которой отдельные руководители возвышаются до уровня «неприкасаемых», поощряющей злоупотребление полномочиями.**

- **Продвижение женщин на руководящие должности путем:**
- **сбора и представления гендерно дезагрегированных данных по каждому из уровней руководства** с целью мониторинга и поощрения гендерного равенства в организациях;
 - **поддержки общедоступных программ обучения навыкам межличностного общения**, таким как умение повести за собой и умение вести переговоры, в целях повышения профессионального уровня женщин-научных работников;
 - **увеличения числа женщин-членов академий наук** и предложения образцов для подражания, способных вдохновить и мотивировать других женщин;
 - **создания открытых баз данных и информационных платформ, предоставляющих и позволяющих находить контактную информацию о женщинах, занимающих руководящие позиции в научной сфере**, с тем чтобы упростить возможность их приглашения к участию в тематических дискуссиях, мероприятиях и рабочих группах;
 - **поощрения сотрудничества между женщинами-научными работниками**, в том числе в рамках официальных программ наставничества, спонсорской поддержки и сетевого взаимодействия, с тем чтобы они могли делиться своим опытом с другими и тем самым способствовать коллективному обучению.

- **Формирование условий для совместной исследовательской работы**, благоприятствующих групповым усилиям, поощряющих командную работу и стимулирующих достижение высоких результатов в исследованиях, в том числе направленных на удовлетворение общественных потребностей и приносящих пользу обществу в целом, включая уязвимые и социально отчужденные слои населения.
- **Формирование благоприятной для исследовательской деятельности среды**, предусматривающей возможности повышения квалификации всеми сотрудниками и культивирующей отношения равенства, укоренение общепринятых стандартов гендерного равенства посредством просветительской работы, проведения тренингов и принятия мер по укреплению союзнического взаимодействия мужчин и женщин в сфере науки.
- **Поощрение партнерского взаимодействия с компаниями, принадлежащими женщинам или возглавляемыми ими**, в секторе науки.
- **Финансирование деятельности, связанной с регулярным сбором на национальном уровне данных с разбивкой по полу и гендерной принадлежности** в поддержку разработки научно обоснованной политики и мониторинга прогресса в деле ликвидации гендерного дисбаланса. Такие данные должны содержать информацию о процентной доле и количестве женщин-исследователей и стажеров в разбивке по научным дисциплинам, уровню образования и занимаемой должности.

Выводы

Путь к достижению гендерного равенства в сфере науки сопряжен с рядом трудностей, однако этот путь стоит пройти. Хотя с трудностями в выстраивании научной карьеры сталкиваются как женщины, так и мужчины, некоторые из этих трудностей характерны именно для женщин. Подобные препоны зачастую обусловлены глубоко укоренившимися в обществе традициями и представлениями. Сегодня мы наблюдаем заметный прогресс: все больше женщин выбирают научную стезю, добиваются высоких результатов в науке и занимают руководящие должности, однако эта тенденция может измениться, если мы ослабим внимание к этой теме.

Для преодоления барьеров, с которыми сталкиваются женщины, мы должны бросить вызов стереотипам, предубеждениям и культурным традициям, навязанным нашим гендерно обусловленным обществом на системном уровне. Мы должны поощрять разносторонность мышления и взглядов, обеспечивая молодым женщинам возможность беспрепятственно удовлетворять свой интерес к научным знаниям, а тем из них, кто встал на этот путь, – возможность сделать успешную карьеру в этой области. Залогом процветания науки является разнообразие мнений и профессиональных навыков, поэтому каждая женщина, способная внести революционный или скромный вклад в науку, должна получить поддержку в реализации своих устремлений.

Крайне важно выйти за рамки теоретических дискуссий и начать предпринимать реальные усилия, ориентированные на краткосрочную и долгосрочную перспективу. Настоящий *Призыв к действию* следует воспринимать как воззвание к тому, чтобы воспользоваться возможностью, открывшейся благодаря возросшему осознанию гендерных проблем в сфере науки, и нынешним порывом к построению свободных от социальных барьеров обществ, в которых женщины и девочки не будут встречать препятствий на пути построения научной карьеры или искусственно сдерживаться в своем продвижении по карьерной лестнице. Даже незначительные изменения на уровне общества, такие как повышение наглядности историй успешных женщин, могут оказать существенное влияние. Рекомендованные в этом документе меры охватывают широкий спектр действий: от принятия инновационных стратегий обучения и надлежащего консультирования по вопросам карьеры до демонстрации успешных примеров для подражания, от формирования инклюзивной и справедливой рабочей среды до продвижения женщин на руководящие должности. Эти меры и их потенциальное долгосрочное воздействие имеют значение далеко не только для науки.

Выполнение этих рекомендаций требует сотрудничества и партнерского взаимодействия между различными заинтересованными сторонами, включая органы государственного управления, законодательные органы, университеты, исследовательские центры, неправительственные организации, гражданское общество и частный сектор. Разработчики политики должны уделять первоочередное внимание учету мнения женщин, что обеспечит всеохватный характер стратегических мер.

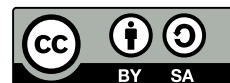
Мы не сможем оценить свои успехи, если не будем собирать соответствующую информацию и обмениваться ею. Регулярный сбор на общенациональном уровне дезагрегированных данных с разбивкой по полу и гендерной принадлежности необходим для выработки научно обоснованной политики и отслеживания прогресса в устранении гендерного дисбаланса. Многие страны начали реализовывать стратегии, направленные на обеспечение гендерного равенства в сфере науки, что свидетельствует об их растущей приверженности достижению этой цели.

Совместными усилиями мы сможем проложить путь к будущему, в котором наука и впрямь не будет знать гендерных границ.

Список использованной литературы

- [i] Nair-Bedouelle, S. (2023). Отсутствие гендерного равенства в науке – общая проблема Хроника ООН
- [ii] Для получения дополнительной информации посетите следующую [страницу мероприятия](#).
- [iii] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report: The race against time for smarter development. Paris.
- [iv] UNESCO. (2023). UNESCO in Action for Gender Equality: 2022-2023. Paris.
- [v] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report. Paris.
- [vi] Pew Research Center. (2021, April). STEM Jobs See Uneven Progress in Increasing Gender, Racial, and Ethnic Diversity. Washington, D.C.
- [vii] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report. Paris.
- [viii] Skibba, R. (2019). Women in Physics. *Nature Reviews Physics*, 1, 298–300.
- [ix] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report. Paris.
- [x] UNESCO. (2017). Cracking the Code: Girls' and Women's Education in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM). Paris.
- [xi] Там же.
- [xii] Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B., & Kim, E. (2016). Stereotypes About Gender and Science: Women ≠ Scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244-260.
- [xiii] Miller, D. I., Nolla, K. M., Eagly, A. H., & Uttal, D. H. (2018). The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies. *Child Development*, 89(6), 1943-1955.
- [xiv] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report. Paris.
- [xv] Там же.
- [xvi] Vincent-Ruz, P., & Schunn, C. D. (2018). The Nature of Science Identity and its Role as the Driver of Student Choices. *International Journal of STEM Education*, 5, 48.
- [xvii] Ipsos & Fondation L'Oréal. (2023). One in Two Women Scientists Say They Have Experienced Sexual Harassment at Work. Ipsos.
- [xviii] UNESCO. (2021). To Be Smart, the Digital Revolution Will Need to Be Inclusive: Chapter 3 in UNESCO Science Report. Paris.
- [xix] Там же.

Для получения дополнительной информации просьба обращаться по адресу:
UNESCO For Women in Science team
UNESCO, 7, place de Fontenoy 75352 Paris 07 SP, France
Email: fwis@unesco.org



Настоящая публикация предлагается в открытом доступе под лицензией Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Используя содержание этой публикации, пользователи соглашаются с условиями пользования Репозиторием открытого доступа ЮНЕСКО (<https://www.unesco.org/en/open-access/cc-sa>).