

# ПРЕОДОЛЕВАЯ БАРЬЕРЫ

Передовой опыт для улучшения положения и вовлеченности женщин в области STEMM и национальной безопасности



## Оглавление

- 4**    **Краткое содержание**
- 7**    **Предисловие от авторов**
- 8**    **Глава I**  
*Юристка, докторка, ученая:  
Недостаток карьерных  
знаний и наставников*
- 13**   **Глава II**  
*Синдром Самозванца*
- 17**   **Глава III**  
*Ригидность параметров  
карьеры*
- 22**   **Глава IV**  
*Где данные?*
- 26**   **Глава V**  
*«Символическая» женщина*
- 31**   **Глава VI**  
*Предполагаемый  
«единственный» путь*
- 34**   **Заключение**
- 36**   **Список литературы**

## ЗА ВКЛАД В «СЛОВО ЖЕНЩИНАМ В НАУКЕ И БЕЗОПАСНОСТИ»

Г-жа Мара Рудман

*Исполнительный вице-президент по политике Центра американского прогресса*

Г-жа Тина Дольф

*Президент и главный исполнительный директор Siemens Government Technologies, Inc.*

Посол Бонни Дженкинс

*Исполнительный директор организации «Женщины с другим цветом кожи» за мир, безопасность и трансформацию конфликтов, Бывший координатор программ по снижению угроз в Бюро международной безопасности и нераспространения*

Посол Сьюзан Берк

*Бывший специальный представитель при президенте США по нераспространению ядерного оружия*

Г-жа Лорен Буитта

*Соучредитель Girl Security*

Г-жа Лэйси Хили

*Основатель и главный редактор Inkstick Media*

Г-жа Камиль Стюарт

*Политика безопасности, Google*

Г-жа Мелисса Ханхем

*Заместитель директора Open Nuclear Network*

Доктор Марина Робинсон Сноуден

*Старший инженер отдела анализа национальной безопасности  
Лаборатории прикладной физики Джонса Хопкинса*

## ЗА ВКЛАД В НАСТОЯЩЕЕ РУКОВОДСТВО

Г-жа Кейт Хьюитт

Г-н Уилл Сэтрэн

Г-жа Чини Трейси

Г-жа Нильсу Горен

Г-жа Сильвия Мишра

Г-жа Эшли Труксон

Г-жа Моника Эскобар

Г-жа Доминик

Г-жа Кимберли Ма

Г-жа Джулия Фалви

Г-жа Кири Шафер

Гонсалес

Г-жа Сьюзен Кинг

Тасия Мэтьюз

Г-жа Джоселин  
Трейнер

Г-жа Толу Ладеджи

## ЗА ВКЛАД В КРУГЛЫЕ СТОЛЫ 2019 «ПРЕОДОЛЕВАЯ БАРЬЕРЫ»

Г-жа Сьюзен Кинг

Г-жа Лора Холгейт

Г-жа Карен Холбрук

Г-н Салех Букер

Г-жа Ширли Грэм

Г-жа Максин Савиц

Г-жа Ребекка Кейзер

Г-жа Кэтрин Дидион

Г-жа Челси Диксон

Г-жа Малика Таалби

Г-жа Сабария

Эллисон Вебстер-  
Гиддингс

Г-н Дерек Джонсон

Г-жа Сара Бидгуд

Кадер Ибрагим

Г-жа Сильвия Мишра

Г-жа Барбара Белл

Г-жа Анна Петерсен

Г-жа Сара Телфорд

Г-жа Анджали Кумар

Г-жа Мишель Довер

## ЗА ПОДДЕРЖКУ И СПОНСОРСТВО ЭТОГО ПРОЕКТА

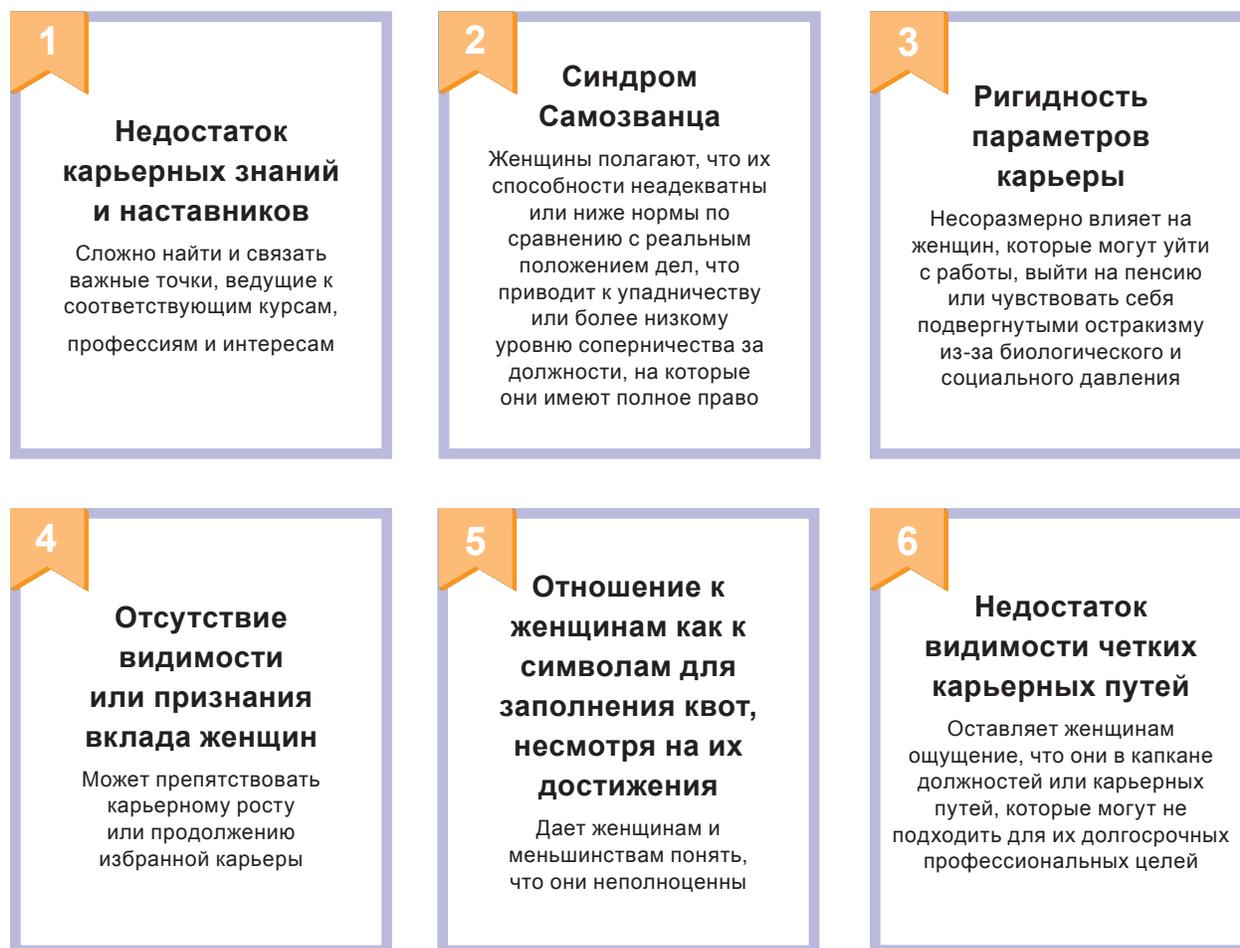
Г-н Том Каллахан

Г-н Майк Дигнам

## Краткое содержание:

Расширение участия девочек и женщин в области науки, техники, инженерии, математики и медицины (STEMM) приобретает все большее значение для национальной безопасности и поддержания экономической базы и конкурентоспособности страны. В взаимосвязанном мире надежная система национальной безопасности зависит от открытости и мощности научно-технического сообщества. Увеличение числа девушек и женщин, занимающихся наукой и техникой (S&T), дает возможность справиться с гендерным неравенством и увеличить численность рабочей силы STEMM. Большинство женщин, работающих на руководящих должностях, согласны с тем, что активизация науки и техники и поддержание здоровых, инклюзивных вертикалей должны быть важнейшими приоритетами в нашей стратегии национальной безопасности. Имеющиеся данные показывают, что количество женщин-экспертов в области науки и национальной безопасности незначительное. Женщин часто игнорируют как участников в форумах, где происходит обмен и обсуждение мыслей и идей. Однако просто писать о гендерном равенстве как о политическом приоритете далеко не достаточно. Организационная политика должна быть расширена и построена таким образом, чтобы усилить ударение на вовлеченности и интенсификации участия.

В этом отчете указаны шесть основных барьеров и их потенциальные последствия, которые приводят к тому, что женщины либо не следуют, либо в конечном итоге бросают свою карьеру в STEMM и сфере безопасности:



Каждый барьер исследуется с использованием информации из рецензируемой литературы, интервью, углубленных тематических исследований и дискуссионного круглого стола «Преодолевая барьеры», организованного CRDF Global в марте 2019 г., который собрал женщин-экспертов в области науки и безопасности, чтобы обсудить систематические проблемы, с которыми они сталкиваются. Опираясь на эти источники, авторы представляют следующее в качестве реализуемой и необходимой передовой практики для включения в политику компании и организации, а также в движении за изменения:

- Предоставление возможности личного наставничества между женщинами в одной отрасли или организации.
- Поощрение сотрудников области STEMМ или безопасности к деятельному участию в учебных аудиториях, обеспечение наставничества за пределами отрасли, предотвращение сокращения поступления новых кадров в STEMМ.
- Признание государственным и частным сектором организаций, реализующих инициативы по устранению вышеуказанных барьеров.
- Использование внешних аудиторов для проведения сравнительного анализа заработной платы сотрудников, занимающих одинаковые должности, обеспечивая прозрачность и равные возможности для женщин в целях ведения переговоров о повышении.
- Проведение самостоятельной оценки различий в ресурсах для женщин или неосознанных предубеждений в масштабах предприятия при найме на работу и реализация системных планов по их устранению
- Поощрение большего участия мужчин в инициативах по обеспечению гендерного равенства и справедливости.
- Возможность выбрать вариант льгот, чтобы каждый/каждая могли найти стимулы и гибкость в своем пакете привилегий, который подходит для их конкретных обстоятельств
- Призвать национальные правительства включить приоритеты, связанные с STEMМ, в свои национальные планы действий
- Адаптировать преимущества и варианты рабочего места к технологическим достижениям, чтобы повысить конкурентоспособность работодателя, производительность труда сотрудников, удовлетворенность рабочим местом и снизить параметры гендерного неравенства.
- Разработать руководства на опыте бывших и существующих женщин-лидеров и подробно описать инструментальную роль, которую другие женщины играли в их росте и успехе.
- Ежегодно публиковать наборы данных о женщинах-лидерах, работниках и грантополучателях, чтобы сфокусировать внимание на активной роли женщин в успехе этой организации
- Провести слепой найм и присуждение слепых грантов и привлечь внешних аудиторов для регулярной проверки процесса.
- Препятствовать «перекосу» гендерных соотношений исследовательских групп
- Увеличить ориентированные на женщин исследовательские гранты и возможности финансирования, направленные на расширение прав и возможностей ученых, которые идентифицируют себя как женщины и гендерные меньшинства
- Включение нескольких женщин-участниц в группы, посвященные таким темам, как продвижение по службе, нетворкинг, карьера, смена профессии и т. д.
- Сотрудничество с другими организациями над созданием программ или сетей наставничества в городах и регионах.

Хотя приведенный выше список передового опыта и руководящих принципов не является исчерпывающим, он служит кратким обзором фундаментальных передовых методик и проверенных методов, позволяющих поддерживать здоровый круг экспертов-

женщин и одновременно повышать эффективность организаций в области STEMM или национальной безопасности. В разделах, следующих за этим резюме, будут представлены данные, личная информация о женщинах на местах и объяснения, подтверждающие эти рекомендации, а также проиллюстрирована важность стимулирования продолжения работы и карьер женщин в STEMM и в сфере национальной безопасности.

Наконец, хотя в отчете вышеупомянутый передовой опыт приводится в качестве отправных точек, авторы надеются, что организации и их руководство будут использовать последующие главы, чтобы понять, как наилучшим образом реализовать эти лучшие практики, приспособить их к своим потребностям, а затем разработать свои собственные инициативы, подходящие для их организаций. Организации должны адаптировать эти рекомендации, чтобы сохранить качество, устойчивость и вдумчиво внести свой вклад в мир женщин в STEMM и безопасности.



## Предисловие от авторов

Когда мы впервые начали работать над этим руководством по передовому опыту, мы не знали, с чего начать. Мы знали, что, несмотря на то, что все больше женщин входят в сферу национальной безопасности, в секторах национальной безопасности и науки, технологий, инженерии, математики и медицины (STEMM) по-прежнему доминируют мужчины. Женщины-ученые и эксперты по безопасности годами продолжали бороться за интеграцию, в то время как организованные движения и усилия стремились ускорить перемены, однако различия все еще существуют. Наш анализ различных исследований, опросов и интервью показал нам, что существуют реальные риски, связанные с тем, что женщины остаются вне профессиональных групп, организационных решений или общих ресурсных сетей, в которых мужчины традиционно доминировали и пропагандировали. Так появилось наше руководство. Наш проект включил в себя не только призывы к обществу по-прежнему принимать более активные меры для устранения причин гендерного разрыва и недопредставленности, но и предлагает обеспечение потенциальных шагов.

Большая часть литературы, которую мы собрали в качестве источников данных, отделила STEMM от национальной безопасности. Однако нам ясно, что пересечение STEMM и национальной безопасности далеко не тривиально. От разработки новых военных технологий, используемых на поле боя и в космосе, исследования антидотов от биологического и химического оружия, до алгоритмов кодирования беспилотных подводных аппаратов (UUV) и создания среды для разборки ядерных боеголовок – STEMM является национальной безопасностью. Кроме того, важность включения женщин в STEMM и то, как это влияет на формирование политики национальной безопасности, еще более не-изучена и рассмотрена недостаточно. Участие женщин в карьере в STEMM имеет решающее значение в целом, но особенно в рамках воздействия на национальную безопасность. В 21-м веке мы наблюдаем беспрецедентные вызовы на стыке научных технологий и политических решений, и, несомненно, жизненно важно исследовать, как лучше продвигать организационные стратегии для участия женщин на высоком уровне принятия решений и поощрять женщин продолжать карьеру в STEMM или безопасности.

Мы структурировали это руководство, чтобы разбить препятствия, с которыми сталкиваются женщины, на шесть конкретных барьеров. Опираясь на лучший опыт, перечисленный в кратком содержании, в следующих главах более подробно рассматриваются барьеры, которые не позволяют женщинам вступить на этот карьерный путь для повышения осведомленности, а также выделяются конкретные лучшие практики для преодоления каждого из барьеров, ускорения прогресса женщин в областях STEMM и, как результат, способствуют кадровым продвижением женщин, участвующих в национальной безопасности.

Знание – это сила, и мир станет сильнее, если мы сможем использовать его для большего блага. Мы просим читателей этого отчета внимательно ознакомиться с последующими разделами, а затем обсудить с вашим руководством или коллегами, какое положительное влияние может оказать ваша организация. Наша цель – с чего-то начать, потому что даже если мы все начнем с малого, весь мир начнет двигаться в лучшем направлении.

Спасибо,

Кимберли Ма

Кетрин Хьюитт

Сильвия Мишра





## Глава I ЮРИСТКА, ДОКТОРКА, УЧЕНАЯ: НЕДОСТАТОК КАРЬЕРНЫХ ЗНАНИЙ И НАСТАВНИКОВ

**МИФ:** Мальчики лучше в STEMM.

**ФАКТ:** исследование, проведенное в 2018 году среди 1,6 млн. учащихся, показало, что по всем направлениям, включая математику и естественные науки, девочки получают лучшие оценки, чем мальчики ВСЕХ возрастных групп. В целом, девочки имели значительно более высокие оценки, чем мальчики, на 6,3%.

### ОБЗОР ДАННЫХ И ЛИТЕРАТУРЫ

*«Кем ты хочешь быть, когда вырастешь?»*

Исследование, проведенное в 2017 году, показало, что пять самых популярных профессий для маленьких детей – это врач, ветеринар, полицейский, пожарный и ученый. Для молодых девушек доктор и ветеринарный врач остаются двумя лучшими профессиями по выбору, а ученый занимает третье место. Но в 2016 году только 6% женщин получили высшее образование со степенью, которая может быть классифицирована как STEMM (наука, технология, инженерия, математика и медицина). Кроме того, для каждой из этих степеней STEMM женщины реже, чем мужчины, работают в тех областях, которые они изучали в колледже.

Что происходит между возрастом, когда девочки говорят, что они хотят стать учеными, и временем, когда они действительно могут профессионально заниматься этой карьерой?

### ПРЕДСТАВЛЕНИЕ STEMM КАК «МУЖСКОЙ ОБЛАСТИ»

По иронии судьбы, нынешние усилия по набору женщин и девочек в области STEMM могут укрепить предположение, что профессии STEMM зарезервированы для мужчин. Многие инициативы и программы, направленные на преодоление «мужского» стереотипа о STEMM, могут подавать слабые сигналы женщинам, заставляя их недооценивать свои успехи в этой области и переоценивать неравенство гендерного соотношения. Вместо того, чтобы подразумевать набор женщин в области, где доминируют мужчины, обмен сообщениями должен подчеркивать расширение прав и возможностей, проводя параллели между навыками и сильными сторонами людей как ценного актива в областях STEMM.

### СОЕДИНЯЯ ТОЧКИ МЕЖДУ STEMM И ГЕНДЕРНЫМИ ИНТЕРЕСАМИ

Другая трудность заключается в том, как молодые женщины связывают интересы с техническими навыками STEMM и карьерой. Было сделано несколько заявлений о социализации интересов, связанных с полом. Например, авторы «Почему так мало? Женщины в науке, технике, технологии и математике», заявляют:

Другое распространенное, но несколько ошибочное объяснение недостаточной представленности женщин в STEMM заключается в том, что, хотя девушки и молодые женщины могут быть столь же способными, как и молодые мужчины, они не так заинтересованы в науке и технике. С раннего подросткового возраста девочки сообщают о меньшем интересе к математике и научной

карьере, чем мальчики (Turner et al. 2008), и среди детей, которые были определены как математически одаренные, девочки реже, чем мальчики, занимались карьерой в STEMM в зрелом возрасте (Lubinski and Benbow 2006). Пониженный интерес девочек к STEMM может быть частично объяснен социальными установками и убеждениями относительно того, уместно ли для девочек заниматься этими предметами и карьерой.

В то время как некоторые доклады демонстрируют, что молодые женщины проявляют меньший интерес к техническим предметам, дальнейшие исследования показывают, что гендерные предпочтения возникают в развитии человека до того, как начинается любая социализация. Исследования продолжают показывать, что женщины имеют естественную тенденцию сосредотачиваться на живых существах, в то время как мужчины часто сосредотачиваются на неодушевленных предметах. Поэтому неудивительно, что женщины, которые занимаются карьерой STEMM, имеют тенденцию заниматься биологией, изучением живых существ и здравоохранением – областями, определяемыми помощью людям. Экстраполяция этого исследования показывает, что для содействия и стимулирования интереса женщин как к STEMM, так и к национальной безопасности дискурс должен устанавливать более тесную связь между интересом к помощи людям и карьерой в STEMM.

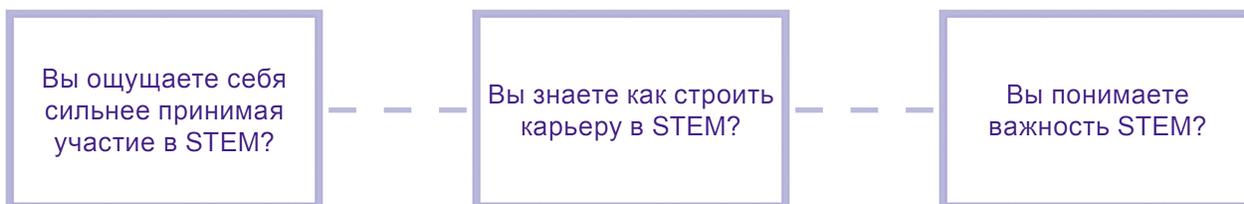
### СОЕДИНЯЯ ТОЧКИ МЕЖДУ STEMM И КАРЬЕРОЙ

Однако даже до того, как женщины выберут свои степени в колледже, ограниченные знания о карьере STEMM или требованиях к карьере среди учащихся средней школы могут с самого начала мешать женщинам «входить» в эти области. Одно исследование показало, что 70% учащихся средних школ считают математику важным требованием для карьеры в области машиностроения и фармацевтики: но 50% или менее знали, что это также важно в карьере в такой сфере как офтальмология или гигиена полости рта. В том же исследовании было обнаружено, что 56% девочек из средней школы ответили, что они знают, как продолжать карьеру в STEMM; их число достигло максимума – 63% в старшей школе, но значительно снизилось до 42% среди молодых женщин в возрасте от 18 до 30,8 лет. Еще одним шагом является отсутствие понимания связи между STEMM и национальной безопасностью. Около 40% сотрудников службы национальной безопасности имеют «высокий показатель знаний в STEMM», и, тем не менее, если студенты даже не понимают, каким образом навыки STEMM соотносятся с офтальмологией, было бы трудно предположить, что они проводят параллели между STEMM и национальной безопасностью.



## МЕНТОРСТВО И ПРИМЕРЫ ДЛЯ ПОДРАЖАНИЯ

Обсуждение наставничества и его влияния на вербовку и сохранение на работе следующего поколения, кажется, гудит повсюду сегодня. Но насколько это эффективно? Исследование, проведенное Microsoft, показало, что роль наставничества или образцов для подражания оказывает критическое влияние на то, как девушки и молодые женщины воспринимают STEMM. В ходе исследования были заданы следующие три вопроса к трем демографическим группам: девочки из средней школы, девочки из старшей школы и молодые женщины (в возрасте 18–30 лет).



Положительные ответы на все три вопроса увеличились в геометрической прогрессии, когда респонденты лично знали женщин с установленной карьерой в STEMM. Только 41% женщин сказали, что они чувствуют себя сильными, преследуя карьеру в STEMM, но это число увеличилось до 59%, когда девочки из той же демографической группы имели личную связь с женщиной в области STEMM. Понимание актуальности STEMM и того, как продолжать карьеру в STEMM, также возросло с 54% до 74% и с 56% до 76% соответственно. Это качественное свидетельство того, что недостаток наставничества может привести к резкому снижению количества мотивации или возможностей для выбора STEMM.

Литература также предоставляет доказательства того, что, оказавшись в «реальном мире», наставничество значительно улучшает карьерные результаты для подопечных. В нескольких исследованиях была выявлена положительная корреляция между отношением женщин и улучшением их успеваемости при условии раннего наставничества. С наставниками в качестве руководств и образцов для подражания учащиеся с большей вероятностью будут проявлять инициативу и делать первый шаг в карьере, если они знают, с чего начать. В качестве окончательного, мощного числового показателя, наставничество более чем удваивает (с 32% до 68%) вероятность того, что кто-то останется в организации более пяти лет. К сожалению, однако, нынешнее непропорционально низкое число женщин в STEMM затрудняет доступ к женским образцам для подражания и наставничеству.

### ПРИМЕР УСПЕХА: GIRL SECURITY

Girl Security – это неправительственная организация (корпорация, траст, некорпоративная ассоциация или организация другого типа, освобожденная от федерального подоходного налога в соответствии с подразделом 501 (с) (3) раздела 26 Налогового Кодекса Соединенных Штатов), которая повышает представленность женщин в сфере национальной безопасности, создавая кадровый резерв девушек и молодых женщин посредством образования, обучения и наставничества. Girl Security заинтересована в том, чтобы в национальной безопасности было больше женщин; тем не менее, их основной задачей является более глубокое понимание девочками того, как национальная безопасность влияет на их жизнь. Модули, разработанные женщинами и проверенные специалистами по психическому здоровью подростков, сосредоточены на основных компетенциях, которые имеют

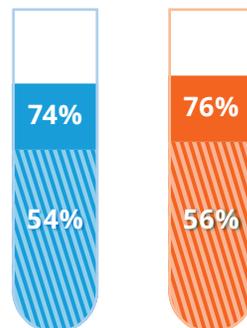
основополагающее значение для понимания национальной безопасности, и используют тематические модули по таким предметам, как этика национальной безопасности, борьба с терроризмом и ядерная безопасность. Организация также старается познакомить девушек с карьерными женщинами в своей сети репозитории женщин-наставников, которая включает множество уровней карьеры и различные области от STEMM до внешней политики. Девушки, участвовавшие в этой программе, заявили, что именно по этой причине они решили продолжить карьеру в сфере национальной безопасности.

## СИЛА ОБРАЗЦОВ ДЛЯ ПОДРАЖАНИЯ

**ТОЛЬКО 41%** женщин чувствовали себя **СИЛЬНЫМИ**, преследуя карьеру в STEMM



Когда девушки в одной и той же демографической группе имели **ЛИЧНОЕ** знакомство с женщинами в области STEMM, **59%** чувствовали себя **СИЛЬНЫМИ**



Понимание актуальности STEMM и того, как продолжать карьеру в STEMM, также возросло с **54%** до **74%** и **56%** до **76%**

### ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ

Как указывалось выше, повышение интереса девочек к STEMM является первым шагом к сбалансированному соотношению полов. Для этого STEMM и области национальной безопасности должны вовлекать девушек раньше и чаще. И такая активность может отличаться от обсуждения карьеры, связанной с национальной безопасностью; она должна способствовать тому, чтобы предмет был интерактивным, чтобы девочки чувствовали свободу действий и расширение возможностей; предоставить возможности личного наставничества и ролевых моделей для развития личных связей; и, наконец, изменить акценты с целью отразить значение женщин в STEMM как значимых членов важного сообщества, а не как гендерных маркеров (глава V более подробно раскрывает последнюю тему).

Один из способов, которым организации могут внести свой вклад в устранение барьеров, – это поощрение сотрудников STEMM к активности в учебных аудиториях местных сообществ. Организации должны обеспечивать вовлечение персонала и постоянное наставничество со студентами и учителями в школах, в классных комнатах или клубах. Один из вариантов – когда организации создают внутренние инициативы, которые обучают, связывают и финансируют сотрудников для участия в таких мероприятиях. Финансисты и филантропы должны стимулировать и контролировать эти виды участия в принятии решений по грантам. Отрасли – выдвигать на первый план и поощрять организации, предоставляющие возможности для руководства и отдельных лиц, которые доказали свою личную заинтересованность во взаимодействии со студентами в качестве стимула для поддержания своих программ, а для других организаций – причин следовать их примеру.

Такое взаимодействие должно происходить не только в столичных городах. Следует предпринять сознательные усилия для охвата учащихся на национальном уровне в сельских или пригородных территориях. Если потенциальные участники не знают, с чего начать, следует инициировать проекты с уже существующими программами наставничества, например, такими как указаны ниже:

girlsecurity.



Raytheon



THE FAB FEM PROJECT





## Глава II СИНДРОМ САМОЗВАНЦА

**МИФ:** «Мужчины лучше работают в сфере науки; женщины больше подходят для гуманитарной или социальной работы».

**ФАКТ:** Различия в производительности не дифференцируются по полу, пока стереотипы не внедряются во взрослую среду, например на рабочем месте, в бессознательные предубеждения.

### ОБЗОР ДАННЫХ И ЛИТЕРАТУРЫ:

Представление данных о фактическом количестве мужчин и женщин в STEMM продемонстрировало, что гендерные разрывы постепенно начали сокращаться. Тем не менее, пробелы в самовосприятии людей, то есть их вере в собственную способность эффективно работать, остаются достаточно значительным, чтобы полностью оправдать продолжающиеся усилия по продвижению гендерного равенства и равенства на рабочем месте. По-прежнему сохраняются большие пробелы в восприятии мужчин и женщин самих себя как профессионалов в областях STEMM, существует риск «утечки кадров», к которому женщины теряют интерес или по причине которого отказываются от дальнейшего образования, определенной карьеры, продвижения по службе или пребывания в должности.

Комбинированные явления пониженного самовосприятия, пониженных устремлений и низкой самостоятельной оценки эффективности приводят к снижению карьерных устремлений у женщин в STEMM и способствуют общему распространению синдрома самозванца. Синдром самозванца описывается как чувство непринадлежности или чувство отсутствия знаний и оснований быть заслуженным членом сообщества, в которое человек вступил. Американская психологическая ассоциация признает, что это заболевание не является официально диагностируемым заболеванием, но скорее «очень реальной и специфической формой интеллектуальной неуверенности в себе». В случае STEMM женщины сообщают, что они не вписываются в эти сферы из-за сохраняющегося стереотипа – сознательного или бессознательного – что мужчины по своей природе «лучше» в STEMM. Зачастую впоследствии это приводит к саморазрушительным механизмам преодоления, таким как перфекционизм, чрезмерное подчинение или даже противоположная крайность – прокрастинация и избегание. Все вышеперечисленные последствия приводят к снижению производительности, что создает петлю отрицательной обратной связи, которая подтверждает стереотип как факт относительно женщины, о которой идет речь. Это явление увековечивается как в академической среде, так и на рабочих местах, поскольку STEMM и работа по обеспечению безопасности продолжают оставаться сферами мужского доминирования, и женщины часто чувствуют себя изолированными в своем окружении.

Эти стереотипы усугубляются другими факторами, которые делают поражение синдромом самозванца еще более трудным для женщин в области STEMM или безопасности. Женщины часто имеют меньший доступ к сетевым возможностям в областях, где доминируют мужчины, и из-за неравного гендерного соотношения у женщин меньше образцов для подражания и наставников, помогающих им ориентироваться в профессиональном мире.

Преследования по-прежнему более распространены в местах, где число мужчин значительно превышает число женщин, а ответственность и контроль по-прежнему недооцениваются и не

обеспечиваются должным образом. Трудно установить точные корреляции из-за занижения данных, но мало сомнений в том, что домогательства часто являются способствующим фактором для женщин, оставляющих работу в среде, где доминируют мужчины.

В то время как синдром самозванца может затронуть любого, женщины и другие гендерные меньшинства обычно страдают от его последствий больше, чем мужчины, особенно в местах, где доминируют мужчины.

Влияние синдрома самозванца на женщин выходит за рамки простого «неприсоединения». Ситуации часто усугубляются непреднамеренным давлением, которое возникает из-за условий на рабочем месте, и это давление варьируется в зависимости от культурных или общественных ожиданий страны, в которой они работают. Во многих западных странах, таких как Соединенные Штаты, пространства, в которых доминируют мужчины, такие как STEMM и рабочие места национальной безопасности, включают в себя основополагающие установки мышления, которые неосознанно предпочитают и вознаграждают мужской, чем женский образ действий и бытие, а также создают серьезные, пагубные препятствия для идентификации лиц, не являющихся мужчинами. Женщины должны идти по тонкой грани поведения, как и их коллеги-мужчины, оставаясь при этом бдительными в отношении возможности быть названными «слишком» напористыми, «слишком» смелыми и, следовательно, «слишком» нежелательными. Во всем мире женщины сталкиваются с дилеммой чрезмерно агрессивного преследования и потери возможности или недостаточно агрессивного преследования и потери возможности. В отношении каждого рабочего места должны прилагаться сознательные и постоянные усилия для изучения основных предубеждений и установок, которые пронизывают их среду.

## □ СЛОВО ЖЕНЩИНАМ В НАУКЕ И БЕЗОПАСНОСТИ

Когда ее спросили о ее опыте выдающейся личности в области национальной безопасности, г-жа Мара Рудман из Quorum Strategies, LLC и Центра американского прогресса отметила, что, хотя она благодарна многим наставникам, которые помогли ей в ее карьере, но «в свое время и [...] долгое время после этого, это была единственная женщина, которая помогла сформировать мой карьерный путь во внешней политике/ национальной безопасности». Рассказ г-жи Рудман иллюстрирует перекокс гендерного соотношения на должностях, которые могут оказать существенное влияние на коэффициент удержания женщин и гендерных меньшинств. Важно отметить, что этот дисбаланс сохраняется и по сей день и требует немедленного исправления.

Подобные истории являются крайним примером некоторых мужчин, которые явно усиливают синдром самозванца, обесценивая вклад и достоинства женщин, оправдывающих их выбор:

“ В начале своей карьеры я работала в компании, которая имела очень сильную программу разнообразия, целью которой было помочь женщинам и меньшинствам получить навыки и возможности, необходимые для продвижения по службе. Однажды после того, как меня повысили в должности, другой кандидат, который оказался мужчиной, подошел ко мне и сказал: «Ну, конечно, вы получили работу, нам ведь нужна своя собственная «символическая женщина». ”

**Тина Дольф**

*Siemens Government Technologies, Inc.*

## ПРИМЕР УСПЕХА:

В октябре 2010 года Техасский университет A&M запустил инициативу по формированию на своей базе более благоприятной рабочей среды для женщин и других меньшинств. Его подход был основан на цели создания психологически здорового рабочего места (PHW). Три категории усилий были направлены на снижение предвзятости и улучшение климата на рабочем месте, повышение квалификации женщин STEMM, а также найм и удержание персонала через PHW.

Одна из примечательных характеристик инициативы PHW в Техасском A&M – «Развитие разнообразия, инклюзивности и успехов на факультете» (ADVANCE), которая сделала ее новаторской, заключается в том, что процесс внедрения сам по себе должен был инклюзивным. Комитеты по проектированию и внедрению привлекли отдельных лиц, не входящих в основной проект ADVANCE, для поощрения инклюзивности и стимулирования участия сотрудников. Это модель оказалась достойной подражания, поскольку такие инициативы, как ADVANCE в масштабах всей организации стимулируют рабочие места моделировать ценности, которые они стремятся продвигать.

В общедоступном отчете A&M заявили, что они видели положительные результаты во многих аспектах: борьба с предвзятостью в процессах найма и оценки; подотчетность за программирование ADVANCE и отделов разнообразия; доверие к новой системе со стороны сотрудников, которых поощряют участвовать в процессах и расширять возможности их самих и окружающих; устойчивость центра ADVANCE благодаря поддержке и приверженности администрации университета целям равенства.

## ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ:

Авторы рекомендуют следующие лучшие практики, помогающие уменьшить широко распространенное присутствие «синдрома самозванца» среди женщин, работающих в STEMM и безопасности.

Организации должны привлекать внешних аудиторов для проведения сравнительного анализа заработной платы сотрудников на тех же должностях. Это поможет максимизировать прозрачность компенсации, обеспечивая то, что все, кто получил повышение или нанят на конкретные должности, находятся на максимально возможном благоприятном «игровом поле» в переговорах. Это предотвращает бессознательное смещение от участия в процессах найма, продвижения по службе или предоставления бонусов. Прозрачность в должностных инструкциях и критериях повышения заработной платы также будет способствовать тому, чтобы женщины и меньшинства чувствовали себя комфортно при ведении переговоров об оплате, равной их коллег, в случае необоснованного разрыва в оплате труда.

Организации должны проводить собственную оценку различий в ресурсах для женщин или неосознанных предубеждений в рамках всего предприятия в процессе найма и реализовывать системные планы по их устранению.

Эта мера в идеале должна сопровождаться созданием внутренней группы по качеству или мониторингу и оценке, чтобы такой анализ проводился на регулярной и объективной основе.

Как отмечалось в интервью с Мийоко Ватанабе, заместителем исполнительного директора и директором Управления по вопросам разнообразия и интеграции Японского агентства по науке и технике, женщины часто испытывают необходимость вступать в комитеты, стремящиеся к гендерному равенству. Это создает неравное бремя между мужчинами и женщинами, и посылает сообщение, что (1) гендерное равенство предназначено только для женщин и (2) женщины приняты в организацию,

чтобы стать чемпионами по гендерному равенству, а не из-за их технических и профессиональных знаний. На самом деле, гендерное равенство означает равные возможности для всех полов, и каждый выигрывает от того, что находится на одной и той же отправной точке и на равных условиях в своем сообществе. Таким образом, организации должны поощрять большее участие мужчин в инициативах по обеспечению гендерного равенства и справедливости. Это поможет сбалансировать бремя, которое несут женщины и гендерные меньшинства в этих инициативах, и одновременно покажет им, что они не одиноки в своих усилиях, уменьшая чувство непричастности.





## Глава III РИГИДНОСТЬ КАРЬЕРНЫХ ПАРАМЕТРОВ

**МИФ:** Женщины ценят зарплату выше гибкости.

**ФАКТ:** Большинство опрошенных женщин (88%) считают гибкость такой же, если не более важной, чем зарплата. Для некоторых (42%) гибкость превышает значимость заработной платы.

### ОБЗОР ДАННЫХ И ЛИТЕРАТУРЫ

При преодолении профессиональных барьеров для женщин существует одна реальность, которую необходимо учитывать: женщины имеют некоторые обязанности, которые мужчины просто не выполняют и не могут взять на себя, например, роды и кормление грудью детей. Эти обязанности могут создать трудности для женщин, возвращающихся на работу в любой карьере, но в области STEMM и национальной безопасности исследование показало, что женщины считают ригидность условий этой области для баланса между родительством и/или работой и личной жизнью основным препятствием для продолжения или возвращения к своей карьере. Даже если мать готова вернуться к работе, параметры сферы часто ограничивают или препятствуют ее повторному участию.

### ГИБКОСТЬ В РАМКАХ РАВНОВЕСИЯ

Из-за характера STEMM и работы по национальной безопасности, при работе с секретными материалами редко есть возможность удаленной занятости. Эти же должности могут также требовать частых поездок на дальние расстояния или работы в течение долгих часов со встречами вне обычного режима с 9 до 17. Несколько исследований показывают, что одна из наиболее важных характеристик желаемой карьеры заключается в балансе между работой и личной жизнью, в организации и гибкости рабочего времени. Согласно проекту «Мамы», 86% работающих матерей оставят работу, чтобы получить другую возможность, которая лучше соответствует их специальности и жизненным соображениям, в то время как 75% работающих матерей считают, что поддержка баланса между работой и личной жизнью работодателем является наиболее важным критерием для чувства уважения на работе. Учитывая тот огромный акцент, который делается на контроле баланса между работой и личными обстоятельствами, неудивительно, что женщины не поощряются к возвращению к работе; не говоря уже о том, что женщины сталкиваются с дополнительными личными и биологическими ограничениями, такими как роды, с которыми мужчины не сталкиваются.

### БРАК И ПЛАНИРОВАНИЕ СЕМЬИ

Что касается баланса между работой и личной жизнью, то обычно делается один комментарий о том, как планирование брака и семьи влияет на женщин при STEMM. Одно исследование показало, что женщины, занятые в STEMM, с такой же вероятностью могут вступать в брак или иметь семьи, что и женщины, не являющиеся профессионалами STEMM, но женщины в STEMM гораздо реже остаются в своей области по сравнению со специалистами-женщинами в других областях. Результаты показали, что женщины в STEM переходят на работу, не связанную с STEMM, очень высокими темпами, а не потому, что женщины в областях STEMM непропорционально уходят из рабочей силы. Выход из рабочей силы происходит на самом деле довольно редко для обеих групп, подтверждая анализ, показывающий растущую привязанность с течением времени профессионалов во всех областях, особенно в условиях рабочих мест, поощряющих родительство (Herr and Wolfram 2009; Percheski

2008). Более того, женщины, которые покидают STEMM, редко возвращаются. И только небольшое число женщин когда-либо вернулись на работу в STEMM после того, как они ушли из этой области.

Другими словами, общество теряет женщин в STEMM, переходящих в другие области рабочей силы, скорее всего, из-за ограничений на их рабочих местах, которые несовместимы с личной жизнью и позволяет им продолжать свою деятельность, несмотря на свою страсть и любовь к своей работе.

## ОТПУСК ПО СЕМЕЙНЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ И КОРМЛЕНИЕ ГРУДЬЮ

Некоторые правительственные подрядчики столкнулись с критикой в связи с их неспособностью предложить оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам. Учитывая количество федеральных подрядчиков в сфере национальной безопасности (по оценкам, 641 428 в более чем 50 000 компаний, работающих только с Министерством обороны в 2015 году) и в национальных лабораториях, их работники несоразмерно подвержены влиянию таких условий работы.



Негибкий рабочий график, встречи и конференции часто допускают только

**10** или **15**  
МИНУТНЫЕ ПЕРЕРЫВЫ

Среднее время сцеживания

**20** или **30**  
МИНУТНЫЕ ПЕРЕРЫВЫ

Большинство компаний в США имеют скудную политику насчет грудного вскармливания (если она вообще есть).

Негибкий рабочий график, встречи и конференции часто допускают только 10 или 15-минутные перерывы, когда среднее время, необходимое для сцеживания, составляет от 20 до 30 минут. Эти короткие интервалы вынуждают женщин пропускать части встреч или сессий, чтобы сцедить молоко, что может негативно повлиять на качество их работы или репутацию.

Возможно, наиболее проблематичным является то, что справедливые меры для поощрения работающих родителей с помощью таких возможностей, как отпуск по уходу за ребенком для обоих родителей, пособия по состоянию здоровья или уходу за ребенком, являются скорее исключением, а не нормой. Как говорит Клэр Кейн Миллер из New York Times, долгие часы или строгие требования к рабочему месту традиционно были «основным двигателем гендерного неравенства: увеличение надбавки к заработной плате за долгие часы заставило многие пары с равным образованием взять на себя неравные роли, потому что если они родители, они не могут быть «на подхвате» на работе, если кто-то еще не «на подхвате» дома». Таким образом, в большинстве стран, где женщины часто по умолчанию считаются необходимым родителем, в рамках нуклеарной семьи на них давят общественные ожидания, что они должны приостановить или деприоритизировать свою карьеру, чтобы сосредоточиться на воспитании детей. Такие гендерные ожидания могут вызвать больше трудностей в поиске баланса между работой и семьей для женщин по сравнению с их коллегами-мужчинами. Ни одно из исследований, проведенных на эту тему, не выявило какой-либо структуры стимулов для работающих матерей оставаться в своей сфере – только различные гендерные проблемы на всех этапах жизни женщины.

## СЛОВО ЖЕНЩИНАМ В НАУКЕ И БЕЗОПАСНОСТИ

Хотя необходимо больше исследований, чтобы понять, как негибкость на рабочем месте непропорционально влияет на женщин в STEM и национальной безопасности, женщины регулярно делятся своим опытом с другими. Вот некоторые из их историй:

### ОБ УХОДЕ ЗА ДЕТЬМИ

“Забота о детях для работающих матерей (и отцов) является постоянной проблемой. Министерство внутренних дел начало программу по уходу за детьми на месте (садик на рабочем месте) после того, как я покинула офис министра обороны. Государственный департамент начал программу по уходу за детьми поблизости, когда мои дети стали слишком взрослыми для садика. И другие правительственные учреждения теперь имеют детские учреждения на месте.

Это отличная разработка, но места ограничены, а списки ожидания длинные. Я до сих пор считаю ситуацию «наполовину полным стаканом». Это лучше, чем было раньше, и замечательно, когда вы попали в эти учреждения, но вам всегда нужна помощь: дети болевают, а кто-то должен оставаться дома. [...] Мои должности обычно требовали зарубежных поездок, иногда на срок до месяца. Я избегала быть «преданным» внешним действиям, которые потребовали бы моего присутствия, потому что я не могла гарантировать, что буду в городе.”

#### Посол Сьюзан Берк

*Бывший специальный представитель при президенте  
Соединенных Штатов за нераспространение ядерного оружия*

### О НЕГИБКИХ РАБОЧИ РАСПИСАНИЯХ

“Несколько лет назад дипломатическая служба учредила совместную работу, чтобы работающие мамы могли делиться сменами, учитывая требования должностей. Консенсус среди женщин состоял в том, что разделенная работы была лично полезной (они могли все еще работать и быть дома), и женщины согласились, что они чувствовали себя более продуктивными. Программа была отменена без особого понимания того, почему это произошло.”

#### Лорен Буйтта

*Соучредитель  
Girl Security*

### О ПОДРЯДАХ И ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ

“Моя федеральная подрядная компания не предусматривает декретного отпуска. Что еще хуже, положения о временной потере работоспособности трудны в применении и практически невозможны, если у вас была неожиданная беременность.

Довольно часто, после родов, контрактники берут несколько недель, а затем возвращаются в офис.”

#### Специалист среднего руководящего звена

*Федеральный  
подрядчик в оборонной  
промышленности*

## ПРИМЕР УСПЕХА: ПОЭТАПНАЯ ВЫГОДА PwC

Некоторые компании думают нестандартно, чтобы помочь женщинам (и мужчинам) вернуться на работу после некоторого перерыва для личного или родительского отпуска. У BP и Mom Project есть программа под названием «Возвращение», в то время как PwC, сеть компаний, работающих на партнерской основе, представил революционную систему возвращения – программу пособий, действующую поэтапно.

Поэтапное пособие PwC позволяет работникам работать 60% от их обычного графика при 100% оплаты в течение четырех недель после возвращения на работу после отпуска по уходу за ребенком. Пособие предлагается мужчинам и женщинам, которые также имеют восьминедельный оплачиваемый родительский отпуск.

Эта программа стала результатом опроса сотрудников, проведенного после того, как PwC столкнулась с проблемой высокой текучести кадров, особенно среди миллениалов. PwC обнаружил, что миллениалы хотят большей гибкости, возможности смены часов, например, права начинать свой рабочий день позже, или, если необходимо, работать в ночное время. Но это же в равной степени касается и немиллениалов». Другими словами, несмотря на то, что программа изначально была ориентирована на миллениалов, возможность повышения гибкости была бы полезна и желательна для всех сотрудников. PwC признает, что идея не является революционной, и переход к работе после отпуска остается трудным, но компания продолжает активно стремиться к улучшению жизненного опыта своих сотрудников.

## ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ

Большинство организаций предлагают какую-то систему стимулирования в виде отпуска, помощи по здравоохранению, возмещения расходов по уходу за ребенком, помощи с системой накопления пенсий или бонусов. Но то, что работает для будущего отца, может выглядеть иначе для матери трехлетки или молодой женщины, которая вообще не заинтересована в том, чтобы иметь детей. Вместо того, чтобы предписывать конкретные преимущества, область STEMM должна искать инновационные варианты для привлечения и удержания женщин.

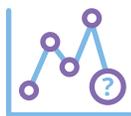
Один из новаторских подходов, который следует учитывать организациям, – предлагать систему «выбирайте свои льготы» (как это описывает онлайн-платформа Workest), чтобы люди могли увидеть структуру стимулирования и гибкость в своем пакете льгот, который подходит для их конкретных обстоятельств. Продуманные, новые варианты пакетов льгот также приносят пользу всем остальным в этой организации и могут повысить удовлетворенность на рабочем месте или даже повлиять на конкурентов, чтобы те также улучшили свои собственные структуры стимулирования.

Поскольку технология продолжает развиваться, организации должны делать все от них зависящее, чтобы использовать анализ затрат и выгод при ее внедрении. В последнее десятилетие организации обсуждали, по-видимому, все: от использования технологии Bluetooth в секретных условиях до политики удаленной (теле) работы в правительстве США. Адаптация преимуществ и вариантов рабочего места к технологическим достижениям позволяет повысить конкурентоспособность работодателя, производительность труда сотрудников, удовлетворенность на рабочем месте и снизить параметры гендерного неравенства, подобные тем, которые обсуждались в этом отчете в отношении грудного вскармливания одинокого родителя и т. д.

В то время как классифицированная работа имеет строгие параметры, в случае наличия

возможности проводить встречи или работать на дому, организациям необходимо адаптироваться, чтобы включать и поощрять эти типы трудовой деятельности, стремясь обеспечить баланс между работой и личной жизнью, а также снизить чрезмерное бремя, обусловленное негибкостью рабочего времени. Как говорится в отчете RAND, «органы национальной безопасности заинтересованы в изучении вариантов удаленной работы, которые должны сочетать необходимость защиты секретной и конфиденциальной информации с их желанием набирать и удерживать рабочую силу». Федеральное агентство по чрезвычайным ситуациям (FEMA) внедрило удаленную работу с целью обеспечить баланс между работой и личной жизнью и повысить оперативность реагирования агентства. FEMA создала систему, позволяющую предварительно утвержденным сотрудникам получать доступ к конфиденциальной информации при удаленной работе вне офиса, предоставляя сотрудникам необходимое оборудование. Другие организации могут последовать примеру FEMA, поскольку это тенденция к росту и все чаще востребованный критерий поиска работы.





## Глава IV ГДЕ ДАННЫЕ?

“ Если вы хотите что-либо услышать, спросите мужчину. Если вы хотите что-либо сделать, попросите женщину. ”

Маргарет Тэтчер

**МИФ:** Девушки и женщины не так хороши, как мальчики и мужчины в области науки и техники. Женщины терпят неудачу в науке

**ФАКТ:** Вклад женщин в науку игнорируется и не поощряется. Женщины не получили должного уважения в истории науки за их открытия и вклад.

### ОБЗОР ДАННЫХ И ЛИТЕРАТУРЫ

История часто игнорирует вклад женщин в научные открытия, зачастую вместо этого сосредотачиваясь на больших научных открытиях, сделанных мужчинами. Исследование Маргарет Росситер «Женщины-ученые в Америке» вывело на свет похороненный и забытый вклад женщин в научные дисциплины. Росситер утверждает, что исторически подчиненное место женщин в науке не было совпадением и не связано с недостатком заслуг с их стороны. Это произошло из-за «накидки-невидимки, преднамеренно наброшенной на их присутствие в науке». Одним из хорошо известных примеров этого является Розалинда Франклин, которая остается в тени истории науки, несмотря на ее решающий вклад в исследовательскую работу и открытие структура двойной спирали ДНК.

Хотя имеются данные о вкладе женщин в науку, одной из сохраняющихся проблем является отсутствие широкого распространения этих материалов, особенно в школьных учебниках и учебных программах. Отсутствие в учебниках литературы информации о вкладе женщин в науку создает упущенную возможность вдохновлять молодых девушек, предоставляя им образцы для подражания.

Эти «симптомы»: слабая правильная атрибуция, плохая видимость достижений женщин или даже целенаправленное сокрытие их вклада – все это указывает на безудержные скрытые предубеждения в отношении женщин в STEMM и национальной безопасности, которым необходимо противодействовать и контролировать. Должны быть предприняты активные шаги для: (1) продвижения достижений женщин в истории науки, (2) поощрения авторства женщин в научных журналах, (3) изменения дискурса о качественном доминировании мужчин в науке, посредством передачи историй об успешных женщинах в науке и (4) продвижения женщин-лидеров в науке как образцов для подражания для молодых девушек, стремящихся следовать STEMM.

В науке, как и во многих других дисциплинах, вопрос справедливой и точной атрибуции научных исследований вызывает серьезную озабоченность. Недавняя статья в «Атлантике» предполагает, что авторство в научных журналах является ценным инструментом, который «может продвигать репутацию и карьеру».

К сожалению, чаще всего женщины не признаются в качестве авторов, а вместо этого их благодарят в специальном разделе. Команда студентов из Университета Брауна и Государственного университета Сан-Франциско занималась соответствующими исследованиями,

копаясь в работах на темы генетики за два десятилетия. Исследователи обнаружили, что были женщины, которым никогда не отдавали должного за проведенное ими исследование, и что несколько женщин-программистов, которые внесли важный вклад, никогда не были признаны вообще. Исследование показало, что женщин постоянно благодарили в разделах с признанием, но они не получали должного признания в качестве авторов.

Исследование, проведенное Люком Холманом из Мельбурнского университета и опубликованное в 2018 году, изучило гендерный разрыв в авторстве более 10 миллионов научных работ. Холман и его команда просмотрели список авторов для всех научных работ, которые были опубликованы в период между 2002 и 2016. Исследование Холмена показало, что 87 из 115 дисциплин STEMM имеют «значительно меньше, чем 45% женщин-авторов», и оценило, что пройдет 16 лет, прежде чем число атрибутированных женщин-авторов научных работ станет равным количеству мужчин. Однако, естественно, имела место изменчивость этой оценки времени, основанная на каждом поле. Еще более удивительным выводом было их предположение, что физические исследования займут 258 лет, прежде чем достигнут паритета в 5%.

## □ СЛОВО ЖЕНЩИНАМ В НАУКЕ И БЕЗОПАСНОСТИ

Наличие литературы, должным образом приписываемой женщинам-новаторам в областях науки, крайне важно, чтобы вдохновить молодых девушек на карьеру в STEMM. Все ученые обязаны сделать все возможное, чтобы их коллеги получили соответствующее представление. Этот простой шаг увеличит количество признанных женщин в науке и поспособствует рассмотрению женщины в той или иной отрасли в первую очередь как ученого, а не как женщины в науке, подчеркивая гендерный аспект качества их работы.

Донна Стрикленд, канадский профессор и нобелевский лауреат по физике, была удивлена акцентом на ее поле. Она заявила: «Я знаю, что сейчас много усилий уделяется справедливости, разнообразию и инклюзивности. Мы учитываем это в нашей практике приема на работу, и я заседала во многих комитетах по найму. Итак, я, конечно, осведомлена об общем климате. Но я не считаю себя женщиной в науке. Я вижу себя ученой. Я не думала, что это (пол) будет новостью. Я думала, что новостью будет наука».

“ Это означает способность следовать моему любопытству и работать над тем, чем я увлечена. И это также означает, что мы должны быть благодарны всем новаторским женщинам, которые позволили нашему поколению работать в науке и которые боролись за права, которые мы имеем сегодня. ”

**Доктор Франческа Фрагкуди**

*Астрофизик, изучает галактики, динамику и темную материю в Институте астрофизики им. Макса Планка, Германия.  
Institute for Astrophysics, Germany.*

## 📍 ПРИМЕРЫ УСПЕХА

Успешные инициативы по продвижению и усилению существенного вклада женщин и по созданию данных и записей об их успехах включают:

### #IAMREMARKABLE – ИНИЦИАТИВА GOOGLE

#IAmRemarkable - это впечатляющий проект, продвигаемый и реализуемый Google и направленный на то, чтобы дать возможность недопредставленным группам отмечать свои достижения на рабочем месте и за его пределами. Идея состоит в том, чтобы бросить вызов социальному восприятию саморекламы и мотивировать женщин принять такую практику.

#IAmRemarkable семинары побуждают женщин записывать все причины, по которым, по их мнению, они замечательны. Практикуя саморекламу, женщины могут укрепить свое самовосприятие и осознать весь спектр своих достижений на рабочем месте. Семинары обеспечивают обучение женщин и возможность продемонстрировать свои навыки и развить искусство защиты себя в рабочей силе, что является важным компонентом карьерного роста. К 2019 году Google зарегистрировал 85 000 участников инициативы #IAmRemarkable и провел 4800 семинаров в более чем 99 странах.

## 💡 ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ

Важно делиться историями успеха женщин, которые раньше уже внесли свой вклад в науку. Чтобы осознать важную роль, которую женщины играют и будут продолжать играть в STEMM и национальной безопасности, и внушить уверенность в будущих поколениях молодых женщин, а также чтобы обеспечить возможность продолжить карьеру STEMM, если они того желают, лидерство в STEMM и национальной безопасности должно установить следующее: лучшие практики в своих организациях:

1. Организации могут разрабатывать руководства для бывших и существующих женщин-лидеров в своей истории и подробно описывать инструментальную роль, которую женщины играли в их росте и успехе. Этот шаг будет противодействовать историческому «вытиранию» женщин из истории STEMM и национальной безопасности и вдвойне послужит вдохновением для женщин в компании в борьбе за должности, которые они иначе могли бы отбросить как нежизнеспособную возможность из-за дискриминации по признаку пола или по своему собственному усмотрению и низкой самооценке эффективности.
2. Организации могут ежегодно публиковать эти наборы данных о женщинах-лидерах, работниках и грантополучателях, чтобы сфокусировать внимание на активной роли женщин в успехе этой организации. Публичное уважение к наследию женщин также вдохновляет интересы молодых девушек в STEMM и может побудить другие организации в той же области или отрасли пойти по аналогичному пути признания вклада женщин в успех организации.

“ Я выросла, наблюдая, как моя мама и папа работают ведущими учеными в своих областях. Только когда я была в университете, я действительно поняла, какая это редкость. Сегодня я делаю приоритетной задачей содействие гендерному равенству в науке и международной безопасности и использую любую возможность для поощрения недопредставленных групп. ”

**Мелисса Ханхэм**  
Заместитель директора,  
Открытая ядерная сеть

**3.** Организации должны также поощрять работников быть союзниками женщин вокруг них. Один из наиболее эффективных способов сделать это состоит в том, чтобы усилить точку зрения женщины-коллеги, когда она не получает заслуженного внимания. Джоан Ролфинг, президент и главный операционный директор Инициативы по ядерной угрозе, упомянула этот конкретный метод как практикуемый женщинами-профессионалами в Белом доме, чтобы помочь своим коллегам-женщинам в ситуациях, когда их заставляют замолчать, игнорируют или не признают. Этот метод также хорошо служит другой цели - предотвращению присвоения идей или признания идей, созданных другим человеком.





## Глава V «СИМВОЛИЧЕСКАЯ» ЖЕНЩИНА

**МИФ:** Женщины выступают реже, потому что они не хотят много ездить на конференции из-за лени или по личным и семейным причинам.

**ФАКТ:** Исследования показывают, что женщины ценят приглашения на конференции и дискуссии, чтобы выступить и представить свои исследования так же, как и мужчины. По сравнению со своими коллегами-мужчинами женщин просят реже участвовать в интеллектуальном дискурсе или выступить на конференциях, чем их коллег-мужчин.

Термин «символический» (токенизированный) используется в этом отчете для обозначения того факта, что зачастую повышенное внимание уделяется гендерным квотам относительно достоинств квалификации при оценке кандидатов. Использование авторами слова «символический» не означает, «не заслуживающий внимания».

Цветные женщины особенно подвержены влиянию токенизации. Мало того, что они сталкиваются с дискриминацией по признаку пола, они часто сталкиваются с дополнительным препятствием в виде дискриминации по признаку расы. В то время как в группах научных конференций существует проблема гендерного неравенства, бывают случаи, когда в группе присутствует только одна женщина (часто из меньшинств или цветная женщина). Включение в состав группы только одной женщины, а затем чрезмерное внимание к тому, как ее гендерные факторы влияют на ее работу, увековечивает мысль о том, что, несмотря на сильные академические навыки, она входит в группу исключительно за то, что она женщина. Другими словами, создается впечатление, что ее привлекли для оптики, как будто бы «панель» не заслуживает репутации «мунели» (панель, состоящая исключительно из мужчин).

### ОБЗОР ДАННЫХ И ЛИТЕРАТУРЫ

В статье Линн Циммер «Токенизм и женщины на рабочем месте: пределы гендерно-нейтральной теории» концепция «символизации» использовалась для объяснения некоторых из множества проблем, с которыми сталкиваются женщины, когда они выходят на «поля», где традиционно доминируют мужчины. Циммер объясняет, что наем большего числа женщин в организации с сильным дисбалансом в пропорции к мужчинам, является крепким первым шагом к преодолению барьеров на пути к полному профессиональному равенству или «токенизации» женщин.

Чтобы лучше понять социальную, культурную и экологическую нагрузку, связанную с «токенизацией» и гиперфокусировкой на гендерном равенстве женщин, необходимо более внимательно взглянуть на классическую теорию пропорционального представительства Розабет Мосс Кантер 1977 года. Кантер в книге «Некоторые эффекты пропорций в групповой жизни: перекос соотношения полов и ответы лексемы женщин» демонстрирует результаты полевого исследования, проведенного в крупной промышленной корпорации. В ходе исследования была разработана идея для концептуализации процессов, происходящих между доминантами и «токенами»: «три феномена восприятия связаны с токенами: видимость (токены захватывают непропорциональную долю осведомленности), поляризация (различия

между токенами и доминантами преувеличены) и ассимиляция (атрибуты токенов искажены, чтобы соответствовать существовавшим ранее обобщениям об их социальном типе».

Исследование Кантер было основополагающим в установлении того, как чувство «токенизации» добавляет дополнительный стресс, который, вероятно, может помешать женщинам преуспеть в работе. Она заявила, что повышенная видимость (когда ты «единственная» женщина) создает помехи производительности; гендерная поляризация приводит к тому, что доминанты «сжимают» свои групповые границы; а ассимиляция приводит к захвату роли токенов. В соответствии с работой Кантер, более недавнее исследование Айсис Х.Сеттлс показало, что преподаватели-женщины в STEMM часто сообщали о чувстве академической изоляции и ощущении того, что они исключены из научного взаимодействия с другими преподавателями. Даже при самых лучших намерениях, сосредоточение внимания на гендере женщины-ученого, а не на ее научных достижениях, может привести к необратимому психологическому вреду.

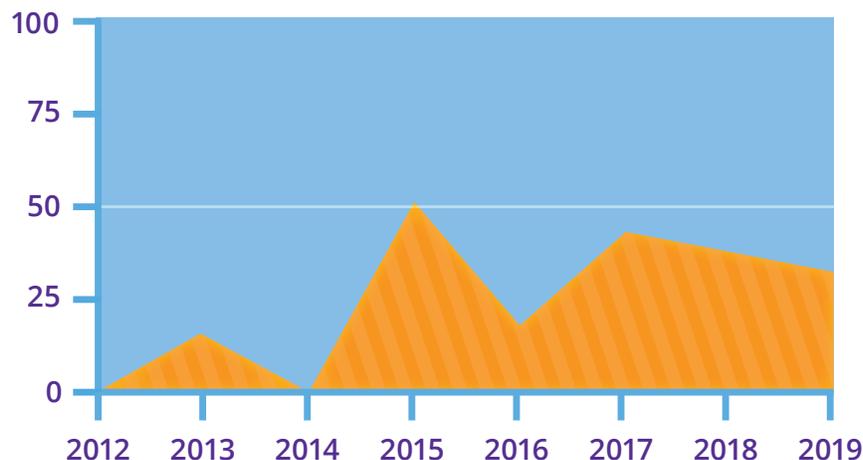
### 🗨 СЛОВО ЖЕНЩИНАМ В НАУКЕ И БЕЗОПАСНОСТИ

Анализ существующего порядка предполагает, что требуются настойчивые и постоянные усилия по сокращению и прекращению «мунференций» (конференций только при участии мужчин), и что наличие добрых намерений само по себе не поможет сделать конференции гендерно сбалансированными. Вместо этого в исследовании подчеркивается, что необходимо разработать и проводить в жизнь гендерную политику, которая привела бы к разнообразию. Кроме того, открытое указание на «мунференции» также получило популярность в социальных сетях. В 2015 году финский политолог Саара Сарма создала сайт на платформе Tumblr для загрузки фотографий и скриншотов «мунелей» (панелей) под слоганом: «Поздравляю, у вас полностью мужская панель!» С тех пор сайт зарегистрировал более 2000 мунелей.

### МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ПО РОБОТИКЕ И АВТОМАТИЗАЦИИ

Соотношение приглашенных ораторов мужчин и женщин движется к равенству, но произошло резкое колебание. Процент приглашенных докладчиков, которые:

**МУЖЧИНЫ** **ЖЕНЩИНЫ**



“Техника определенно не была тем, чем я увлекалась в молодом возрасте. Совсем наоборот. Я думаю, что мои самые ранние воспоминания о математике и естественных науках были определенно связанными с такими чувствами, как нервозность и беспокойство, и просто общий страх перед предметом. Я была уверена, что не очень хороша в математике, но мои учителя математики и физики в старшей школе помогли мне избавиться от подобного мышления. Они показали мне, что это скорее ситуация роста, что вы можете развить способность к этому и развить навык. Это как мышца, и вы должны работать для этого.”

#### Марина Робинсон Сноуден

*Старший инженер, отдел анализа национальной безопасности, Лаборатория прикладной физики Джонса Хопкинса (доктор Сноуден - первая афроамериканка, получившая степень доктора наук в области ядерной техники в Массачусетском технологическом институте)*

### ПРИМЕР УСПЕХА

В нескольких исследованиях подчеркивалась (1) необходимость создания сильной и большой сети женщин-ученых с целью создания в STEMM женской среды, к которой можно было бы обратиться; (2) необходимость открыто говорить и указывать на «мунели» и «мунференции» (панели и конференции с участием лишь или преимущественно мужчин); (3) привлечь индивидов и учреждения к ответственности.

Литература по психологии организаций показывает, что получение наставничества и социальной поддержки также уменьшило стрессовую рабочую среду для «символических» групп. Исследование было проведено с целью узнать, выступает ли социальная, эмоциональная или организационная поддержка в качестве буферов связи между невежливостью и результативностью на рабочем месте. Исследование показало, что наставничество и сильное лидерство, продвигающее голоса женщин, позволяют работникам лучше чувствовать удовлетворенность работой, а также стимулируют участие женщин в STEMM.

Принимая во внимание все вышесказанное, одной из наиболее важных стратегий, стимулирующих большее участие женщин в научных конференциях и дискуссионных форумах, является расширение списка рассылки и существующих баз данных женщин с возможностью поиска в STEMM. Существуют такие организации, как «Женщины с другим цветом кожи за мир и безопасность» (WCAPS), «Женщины за международную безопасность» (WIIS) и 500 женщин-ученых, которые разрабатывают базы данных с возможностью поиска, чтобы помочь исследовательским институтам, политическим институтам, университетским поисковым комитетам и организаторам конференций, среди прочего, определить женщин, работающих в определенных областях STEMM.

## СПИСОК ОПЫТА В WCAPS

Женщины с другим цветом кожи за мир и безопасность» (WCAPS) – это платформа, которая выявляет, усиливает и расширяет работу и перспективы женщин с другим цветом кожи в вопросах национальной безопасности, мира и безопасности. Организация создала Pipeline of Experience – список рассылки, который помогает организациям, которые ищут женщин с другим цветом кожи в качестве экспертов или специалистов по разным вопросам. WCAPS создало отдельную категорию для женщин-экспертов по цвету в STEMM. Создание списка рассылки важно, и каждая организация может иметь специальный список рассылки членов или более широкую базу данных, которая может помочь быстро найти женщин-экспертов.

## 📌 ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ

Учреждения, организации и органы, выделяющие гранты, должны структурировать исследовательские гранты в двух направлениях:

А. Предоставление грантов должно быть слепым, рецензируемым и присуждаемым на основе заслуг идей, независимо от пола ведущего ученого;

Б. Гранты должны предусматривать, что на гранте работают исследователи и мужчины, и женщины. Следуя пункту (B), организации должны использовать стимулы, чтобы препятствовать перекоосу соотношения мужчин и женщин-исследователей, работающих над грантом. Установление общего равенства числа – за исключением обстоятельств, которые полностью запрещают команде делать это – поможет решить проблему «символического» участия женщин.

Авторы признают, что язык этих положений должен выбираться тщательно, поскольку цель данной рекомендации – вовсе не создавать квоты для какого-либо пола и дискредитировать женщин-ученых за их вклад. Цель состоит в том, чтобы приступить к более равному найму женщин до того, как в ход пойдут правильные решения, такие как слепой найм и выдача слепых грантов. Если все сделать правильно, это будет иметь большое значение для исключения конструкции «символов», так как женщины не будут чувствовать себя изолированными или избранными исключительно из-за своей гендерной идентичности, и будут уверены, что они по праву заслуживают участвовать в работе над определенными проектами.

Фонды исследований должны увеличить ориентированные на женщин исследовательские гранты и возможности финансирования, направленные на расширение прав и возможностей ученых, которые идентифицируют себя как женщины и гендерные меньшинства. Разработка этих грантов поможет увеличить вклад женщин в STEMM путем поощрения участия женщин, их исследований и профессиональных успехов. В основе отсутствия видимости женщин на конференциях и феномена «символических женщин» лежит реальность того, что женщинам в STEMM не предоставляется достаточно возможностей для проведения финансируемых исследований. В исследовании, проведенном Элисон Боуэн из Chicago Tribune, было проанализировано 54 000 грантов Национального института здоровья (НИН), выданных в период с 2006 по 2017 годы. Данные показали, что женщины-заявители получали среднюю стипендию в размере 126 615 долл. США, а мужчины – в среднем 165 721 долл. США.

ГРАНТОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭЛИСОН БОУЭН ИЗ CHICAGO TRIBUNE 54000 грантов в 2006-2017 годах



Такие пробелы в финансировании ставят женщин в невыгодное положение по нескольким причинам. Они не могут набирать такое же количество аспирантов по сравнению со своими коллегами-мужчинами, а получение меньшего финансирования по сравнению с финансированием ученых-мужчин означает ограниченную возможность для женщин демонстрировать свои оригинальные исследования, научные открытия и публиковать свои выводы. Отсутствие справедливого финансирования и исследовательских грантов, полученных женщинами-учеными из-за скрытых предубеждений комитетов по оценке, является самодостаточным процессом, вследствие которого женщины не получают поддержки и не могут продемонстрировать свой вклад.





## Глава VI ПРЕДПОЛАГАЕМЫЙ «ЕДИНСТВЕННЫЙ» ПУТЬ

**МИФ:** Существует только одна сфера и один способ навигации в ней, которые может выбрать человек, изучивший дисциплину безопасности STEMM.

**ФАКТ:** всегда есть несколько путей, которые можно выбрать в своей карьере; но женщинам и меньшинствам часто не хватает нетворкинга, наставничества и ресурсов, которые нужны мужчинам для поиска этих новых возможностей.

### СЛОВО ЖЕНЩИНАМ В НАУКЕ И БЕЗОПАСНОСТИ

В марте 2019 года CRDF Global провела конференцию «Преодолевая барьеры» – мероприятие, которое собрало женщин из научных кругов и специалистов по безопасности в рамках круглого стола и дискуссионного мероприятия, касающегося препятствий, с которыми люди, не являющиеся мужчинами, регулярно сталкиваются в своих областях (список участниц и участников включен в нашу страницу посвящения и благодарности.)

Одним из самых больших препятствий, упомянутых в дискуссии на конференции «Преодолевая барьеры», было отсутствие гибкости в карьере в сфере безопасности – не всегда в повседневных функциях, а в том, что в этой области существует только один путь для продвижения вперед. Часто единственными видимыми вариантами являются пути, которые избрали предшественники мужского пола. Тем не менее, у этих предшественников мужского пола часто был другой опыт, чем у их коллег-женщин, где им не нужно было проявлять себя на каждом шагу. Из-за отсутствия видимых образцов для подражания, самостоятельной навигации и представлений о том, что от них ожидают, женщины могут чувствовать себя в ловушке предопределенной последовательности карьеры.

Участники мероприятия решительно выступали за устранение этих препятствий путем предоставления наставничества и образцов для подражания со структурой (рекомендация, отраженная ранее в этом отчете). Некоторые из этих наставничеств могут быть просто рассказыванием историй, позволяющим женщинам обмениваться мнениями друг с другом о возможностях или получать советы об ориентировке в профессиональном мире, как это также предлагается в главе IV.

Некоторые варианты наставничества могут включать в себя обучение женщин критическому мышлению о тренингах или тех советах, которые они получают с целью избегания давления, направленного на то, чтобы изменить то, как они действуют или справляются с работой, или вынуждающих из поступать традиционно «мужским» образом, предоставляя взамен возможность выбрать варианты в зависимости от обстоятельств. В целом, главная цель конференции «Преодолевая барьеры» 2019 заключалась в том, чтобы обеспечить уверенность женщин, что они могут задавать вопросы и критически оценивать то, что может быть стандартной практикой для инициатив организаций в области разнообразия, процессов найма или практики удержания.





## ПРИМЕР УСПЕХА

Запущенный в 2018 году проект «Гендерные герои ядерной политики» (GNCP) стал центральным хабом для организаций, занимающихся ядерным нераспространением, в стремлении к совместному достижению гендерного равенства и гендерного равноправия путем непосредственного вовлечения их руководства и подотчетности всей организации. На своем веб-сайте они заявляют, что их цель заключается в «создании сетей, навыков, наставничества, видимости, голоса и сообщества среди женщин, работающих в области ядерной политики», и что «привлечение мужчин и женщин-лидеров имеет решающее значение для всех видов необходимых политических, поведенческих, экологических и культурных изменений».

GNCP удалось привлечь 45 местных и международных организаций-членов, как под мужским, так и под женским руководством, в качестве Гендерных героев. К таким организациям относятся Инициатива по ядерной угрозе, Центр Стимсона, «Женщины с другим цветом кожи за мир и безопасность», Лондонский королевский колледж и многие другие. Кроме того, используя шаблон GNCP в качестве руководства, эти организации-члены взяли на себя обязательства – изменяемые, когда это необходимо, – максимально эффективно использовать гендерный баланс на местах. GNCP является хорошим примером межобщинной международной организации, предоставляющей профессиональные знания женщинам, наставничество и нетворкинг с целью продвижения по карьерным путям, которые могут быть нетрадиционными или изначально неизвестными для них.



**GNCP** удалось привлечь

**45** МЕСТНЫХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ-ЧЛЕНОВ,

как под мужским, так и под женским  
руководством, в качестве

**ГЕНДЕРНЫХ ГЕРОЕВ**



## ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ

Организации должны взять на себя обязательство или ответственность в меру своих возможностей включить несколько женщин-участников дискуссии в группы, которые занимаются такими темами, как продвижение по службе, нетворкинг, карьера, смена профессии и т. д. Это особенно полезно в качестве потенциального пространства для демонстрации женщинам на любом этапе их карьеры, что существует тесная взаимосвязь между областями STEMM и национальной безопасности, наряду с возможностями работать в любой области или служить связующим звеном между ними для увеличения междисциплинарных усилий. Организовывая группы или сетевые мероприятия с участием лиц, с которыми женщины идентифицируют себя, организации предоставят женщинам понимание того, что они способны преследовать цели, выходящие за рамки простой вертикальной эскалации в их текущей организации или сфере деятельности.

Учитывая, что группы не всегда гарантированно являются постоянными компонентами программ организации, будь то правительственные, некоммерческие или коммерческие группы, мы рекомендуем организациям создавать программы наставничества внутри. Хотя это призвано обеспечить равенство женщин и гендерных меньшинств, программы наставничества выгодны всем сотрудникам. Передавая знания, которые они хотели бы иметь как личность в своей области и как сотрудник этой организации, наставники приносят пользу и направляют подопечных, помогая им стать более уверенными и эффективными коллегами.

После создания своих собственных общеорганизационных программ наставничества, организации должны сотрудничать, чтобы создавать наставнические программы или сети для целых городов и регионов. Это позволит женщинам контактировать вне сфер и организаций и получить более широкое понимание того, что делают другие женщины в своих областях, или какие возможности открыты для них. Важно отметить, что организации также выигрывают от расширения сетей, поскольку это позволяет развивать потенциальные партнерские отношения с единомышленниками и организациями в других сферах.

К 2020 году 83 государства-члена ООН имеют национальные планы действий (НПД) в отношении женщин, мира и безопасности. Тем не менее, важно отметить, что STEMM не входит в эти категории. Принимая во внимание связь между STEMM, новейшими технологиями и национальной или международной безопасностью, региональные программы наставничества или поддержки, созданные несколькими организациями (с внутренними программами наставничества), послужат мощным голосом для призыва правительств включить STEMM в НПД. Это не только поможет расширить сотрудничество и поток знаний между профессиональными областями, но также поможет устранить ошибочное представление о том, что существует только один путь к STEMM или работе по обеспечению безопасности.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обзор литературы, проведенный в этом руководстве, решительно поддерживает настроения, высказанные на круглых столах CRDF Global «Преодолевая барьеры» и других мероприятиях, проводимых в последние несколько лет другими организациями. Эти настроения не являются новаторскими, и мы не ожидаем, что они удивят многих наших читателей. Тем не менее, это руководство собирает убедительные доказательства, используя как академические публикации, так и отчеты из первых рук от женщин в области STEMM и национальной безопасности, чтобы обосновать заявления, которые даже сегодня отвергаются как простые жалобы или отдельные инциденты.

Помимо индивидуальных поощрений в выводах этого отчета, возможно, наиболее важным выводом из нашего исследования барьеров является то, что они усугубляют и обостряют друг друга. Неспособность нанять и удержать женщин в области STEMM является результатом сочетания факторов, изложенных в этом отчете, включая, помимо прочего, следующие: крайне недостаточно распределенные ресурсы и отсутствие наставничества от женщин-примеров для подражания на местах, низкая самооценка эффективности и ее непропорционально большое воздействие на женщин, долгая и устойчивая история игнорирования вклада женщин в научные открытия, увековечивание женщин как «символов», а не равных, и отсутствие информации о вариантах карьеры в STEMM или методов для навигации по различным карьерным путям в области.

Тем не менее, всегда есть и хорошие новости. На фоне мрачной картины, изображающей повседневную борьбу женщин в этих областях, сегодня у организаций и руководства есть четкие возможности активно поощрять перемены и улучшать доступ для женщин, заинтересованных в карьере в сфере науки и национальной безопасности.

Проблемы, стоящие перед сегодняшним - и будущим - миром требуют постоянных инноваций и решений, учитывающих потребности, видения и представления всех сообществ и групп населения. Тематические исследования и рекомендуемые передовые практики, изложенные в этом руководстве, безусловно, не являются исчерпывающими для того, как мы можем активизировать поставку кадров в STEMM и национальную безопасность, и не предписывают единственно возможные способы улучшить жизнь женщин на местах. Тем не менее, мы считаем, что реализация этих рекомендаций станет многообещающим первым шагом на пути к революционному включению и сохранению мотивированных, заинтересованных женщин в течение следующих поколений.

## ОБ АВТОРАХ

### Г-ЖА КЭТРИН ХЬЮИТТ

Кейт Хьюитт является членом Girl Security Board of Advisors (Совета консультантов по безопасности девочек) и федеральным подрядчиком. Ранее она работала ассистентом по исследованиям в области безопасности и стратегии, а также сотрудником по вопросам мира Герберта Сквилла-младшего в программе внешней политики института Брукингс. Кейт была научным сотрудником по ядерной безопасности, работала волонтером в Корпусе мира в Молдове; стажировалась в политическом офисе Массачусетского технологического института (MIT) и работала в компании Energy Northwest. Она имеет степень магистра гуманитарных наук в области глобальных исследований Университета Северной Каролины в Чапел-Хилл, где была стипендиатом программы Farsi Foreign Language Fellow и специализировалась на теории распространения ядерного оружия, и степень бакалавра гуманитарных наук в области политологии и философии Университета Гонзага. Она является лауреатом премии Леонарда М. Ризера за свою непартийную работу по обучению школьников по всей стране основам знаний о ядерном оружии.

### Г-ЖА СИЛЬВИЯ МИШРА

Г-жа Мишра продолжает обучение на докторантуре в Университете Джорджа Мейсона, и ее исследования сосредоточены на ядерной стратегии и нераспространении, безопасности в Южной Азии, а также на новейших и разрушительных технологиях. Она возглавляет рабочую группу СВРН для WCAPS (Женщины с другим цветом кожи за мир, безопасность и трансформацию конфликтов) и является научным сотрудником среднего звена в Центре стратегических и международных исследований (CSIS). Сильвия была стипендиаткой индийско-американского происхождения в университете Нью Америка, стипендиатом Сквилла в Инициативе по ядерной угрозе, приглашенным стипендиатом по исследованиям в области нераспространения, новым лидером Карнеги, а также работала в Нью-Дели в Исследовательском фонде наблюдателей по связям между Индией и США в области обороны и безопасности. Ее публикации включают главы в книгах, статьи в журналах и комментарии/мнения, также она была одной из героинь фильма «Женщины во внешней политике». Мишра имеет степень бакалавра в области политических наук Хинду колледжа университета Дели; степень магистра международных отношений Лондонской школы экономики и политических наук и степень магистра по изучению проблем нераспространения и терроризма Института международных исследований Мидлбери.

### Г-ЖА КИМБЕРЛИ МА

Кимми Ма – руководитель проекта CRDF Global в отделе стратегического контроля за торговлей и безопасностью границ, специализирующаяся на ядерной безопасности. До своей нынешней должности Кимми впервые пришла в CRDF Global в качестве стажера в области здравоохранения и биобезопасности. До CRDF она была стажером-исследователем в Гарвардском институте стволовых клеток (HSCI) по изучению регенерации печени у рыбок Данио и научной сотрудницей медицинского центра Дартмут-Хичкок, изучая нейроны орексина у крыс. Во время учебы в колледже она работала старшим координатором по программе наставничества в рамках проекта «Женщины в науке».

Кимми имеет степень магистра науки в сфере биологически опасных агентов и новых инфекционных заболеваний Джорджтаунского университета и степень бакалавра в области молекулярной биологии, и японского языка в Дартмутском колледже. Она является лауреатом научно-исследовательской премии Beth Israel Deaconess Medical Centre за свои исследования в HSCI, которые она представила на научном симпозиуме New England Science Symposium.



## Дополнительный список литературы

1. 'Women in Science', UIS, available at <http://uis.unesco.org/en/topic/women-science>
2. '2019 Women, Minorities, and Persons with Disabilities Report goes live', National Science Foundation, available at [https://www.nsf.gov/news/news\\_summ.jsp?cntn\\_id=297944&org=NSF&from=news](https://www.nsf.gov/news/news_summ.jsp?cntn_id=297944&org=NSF&from=news)
3. 'The 2017 Imagination Report: What Kids Want to Be When They Grow Up.' December 22, 2017. Fatherly. <https://www.fatherly.com/love-money/work-money/the-2017-imagination-report-what-kids-want-to-be-when-they-grow-up/>
4. Carly Stockwell. October 27, 2017. College Factual. <https://inside.collegefactual.com/stories/women-vs-men-in-stem-degrees>
5. Adriana D. Kugler, Catherine H. Tinsley, Olga Ukhaneva. 2017. "Choice of Majors: Are Women Really Different From Men?" NBER Working Paper Series.
6. Catherine Hill, Ph.D., Christianne Corbett, Adresse St. Rose, Ed.D. 2010. *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. Washington, D.C.: AAUW.
7. Janice M. Hassett, Erin R. Siebert, and Kim Wallen. 2009. "Sex differences in rhesus monkey toy preferences parallel those of children." Health and Human Services Public Access.
8. Karen A. Blotnicky, corresponding author, Tamara Franz-Odenaal, Frederick French, and Phillip Joy. 2018. "A study of the correlation between STEM career knowledge, mathematics self-efficacy, career interests, and career activities on the likelihood of pursuing a STEM career among middle school students." *International Journal of STEM Education*.
9. likelihood of pursuing a STEM career among middle school students." *International Journal of STEM Education*.
10. Choney, Suzanne. 2018. *Why do girls lose interest in STEM? New research has some answers—and what we can do about it*. March 13. <https://news.microsoft.com/features/why-do-girls-lose-interest-in-stem-new-research-has-some-answers-and-what-we-can-do-about-it/>.
11. Pacific Forum. 2018. *STEM and National Security*. December 10–11. <https://www.pacforum.org/events/stem-and-national-security>.
12. Choney, Suzanne. 2018. *Why do girls lose interest in STEM? New research has some answers—and what we can do about it*. March 13. <https://news.microsoft.com/features/why-do-girls-lose-interest-in-stem-new-research-has-some-answers-and-what-we-can-do-about-it/>.
13. Ravi Bapna, Nishtha Langer, Amit Mehra, Ram Gopal, Alok Gupta. 2009. "Human Capital Investments and Employee Performance: An Analysis of IT Services Industry." *Management Science*.
14. Baek-Kyoo (Brian) Joo, Jerilyn S. Sushko, Gary N. McLean. 2012. "Multiple Faces of Coaching: Manager-as-coach, Executive Coaching, and Formal Mentoring." *Organization Development Journal*.
15. Kijana Crawford, Kijana Crawford. 2005. "The we and the us: Mentoring African American Women." *Journal of Black Studies*.
16. Deloitte. 2016. *The 2016 Deloitte Millennial Survey*. Survey, Deloitte.
17. Girl Security. n.d. *Girl Security*. <https://www.girlsecurity.org/>.
18. Dasgupta, Nilanjana, and Jane G. Stout. 2014. "Girls and Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: STEMing the Tide and Broadening Participation in STEM Careers." *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*.
19. Dasgupta and Stout, "Girls and Women in Science," 22.
20. Ibid.
21. Ibid.
22. American Psychological Association. 2013. <https://www.apa.org/gradpsych/2013/11/fraud>.
23. Dasgupta and Stout, "Girls and Women in Science," 26.
24. Christina M. López, Cara Margherio, Latecia M. Abraham-Hilaire, Carol Feghali-Bostwick. 2018. "Gender Disparities in Faculty Rank: Factors that Affect Advancement of Women Scientists at Academic Medical Centers." *Social Sciences*.
25. López, Margherio, Abraham-Hilaire, Feghali-Bostwick, "Gender Disparities in Faculty Rank," 62.
26. Bianca Nogrady. 2019. "Sexual Harassment Rife in Australian Science, Suggests First Workplace Survey." *Nature*.
27. Sarah Banchefsky and Bernadette Park. 2018. "Negative Gender Ideologies and Gender-Science Stereotypes Are More Pervasive in Male-Dominated Academic Disciplines." *Social Sciences*.
28. Caroline Turner. 2016. *To Fight the Slow Pace of Gender Equality in the Workplace, Attack the Root Cause*. January 19. <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2016/01/20/to-fight-the-slow-pace-of-gender-equality-in-the-workplace-attack-the-root-cause/>.
29. Sherry Yennello, Blanca Lupiani, Stephanie Payne, Robin Autenrieth, Karan Watson, Christine Stanley. 2019. *ADVANCE: Promoting Success of Women Faculty Through a Psychologically Healthy Workplace*. February 28, 2019).
30. Yennello, Lupiani, Payne, Autenrieth, Watson, Stanley, 2.
31. Ibid.
32. Ibid.
33. Smriti Mallapaty. 2019. "Unconscious Bias Limits Women's Careers." *Nature*.
34. The Mom Project. n.d. *The Mom Project*. <https://thetomproject.com/>.
35. Ibid.
36. Jennifer L. Glass, Sharon Sassler, Yael Levitte, and Katherine M. Michelmore. 2014. "What's So Special about STEM? A Comparison of Women's Retention in STEM and Professional Occupations." HHS Public Access <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4279242/>.
37. Glass, Sassler, Levitte, Michelmore.
38. Charles Simmings. 2017. *How many Defense Contractors Are There?* April 4. <https://news.clearancejobs.com/2017/04/04/many-defense-contractors/>.
39. Washington Post. 2015. *She thought she was entitled to maternity leave after asking for it, she lost her job*. August 14. <https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2015/08/14/she-thought-she-was-entitled-to-maternity-leave-after-asking-for-it-she-lost-her-job>.
40. Valerie Bolden-Barrett. 2018. *PwC announces phased return to work for new parents*. April. <https://www.hrdiver.com/news/pwc-announces-phased-return-to-work-for-new-parents/520553/>.

41. Nicole Roder. 2019. Flex Benefits: Letting Your People choose Their Perks. March. <https://www.zenefits.com/workest/flex-benefits-letting-your-people-choose-their-perks/>
42. Rosalind Franklin: A Crucial Contribution (Nature), <https://www.nature.com/scitable/topicpage/rosalind-franklin-a-crucial-contribution-6538012/>
43. Ed Yong, The Women Who Contributed to Science but Were Buried in Footnotes (The Atlantic, February 11, 2019), <https://www.theatlantic.com/science/archive/2019/02/womens-history-in-science-hidden-footnotes/582472/>
44. Susan Dominus, Women Scientists Were Written Out of History. Its Margaret Rossiter's Lifelong Mission to Fix That, (Smithsonian Magazine, October 19, 2019), <https://www.smithsonianmag.com/science-nature/unheralded-women-scientists-finally-getting-their-due-180973082/>
45. Susan Dominus, Women Scientists Were Written Out of History. Its Margaret Rossiter's Lifelong Mission to Fix That, (Smithsonian Magazine, October 19, 2019), <https://www.smithsonianmag.com/science-nature/unheralded-women-scientists-finally-getting-their-due-180973082/>
46. Ed Yong, The Women Who Contributed to Science but Were Buried in Footnotes, (The Atlantic, February 11, 2019), <https://www.theatlantic.com/science/archive/2019/02/womens-history-in-science-hidden-footnotes/582472/>
47. Ed Yong, When Will the Gender Gap in Science Disappear?, (The Atlantic, April 19, 2018), <https://www.theatlantic.com/science/archive/2018/04/when-will-the-gender-gap-in-science-disappear/558413/>
48. Ibid. Ed Yong, When Will the Gender Gap in Science Disappear?, (The Atlantic, April 19, 2018), <https://www.theatlantic.com/science/archive/2018/04/when-will-the-gender-gap-in-science-disappear/558413/>
49. Ed Yong, The Women Who Contributed to Science but Were Buried in Footnotes, (The Atlantic, February 11, 2019) <https://www.theatlantic.com/science/archive/2019/02/womens-history-in-science-hidden-footnotes/582472/>
50. Nicoletta Lanese, Biased Evaluation Committees Promote Fewer Women, (The Scientist, August 26, 2019), <https://www.the-scientist.com/news-opinion/biased-evaluation-committees-promote-fewer-women-66355>
51. Ibid. Nicoletta Lanese, Biased Evaluation Committees Promote Fewer Women, (The Scientist, August 26, 2019), <https://www.the-scientist.com/news-opinion/biased-evaluation-committees-promote-fewer-women-66355>
52. Jason McBride, Nobel Laureate Donna Strickland: I See Myself as a Scientist, Not a Woman in Science, (The Guardian, October 20, 2018), <https://www.theguardian.com/science/2018/oct/20/nobel-laureate-donna-strickland-i-see-myself-as-a-scientist-not-a-woman-in-science>
53. Fani Kelesidou, I am Not a Woman in Science. I am a Scientist, (Hindawi, March 8, 2019), <https://about.hindawi.com/blog/i-am-not-a-woman-in-science-i-am-a-scientist/>
54. Devoted to Discovery: Seven Women Scientists Who Have Shaped Our World, (UN Women, February 7, 2020), <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/2/compilation-seven-women-scientists-who-shaped-our-world>
55. Sylvia Mishra, The Importance of Creating Gender-Equitable Space in the Field of Nuclear Policy, (Atomic Pulse, July 3, 2018), <https://www.nti.org/analysis/atomic-pulse/importance-creating-gender-equitable-space-field-nuclear-policy/>
56. Google. #IamRemarkable. <https://iamremarkable.withgoogle.com/>
57. Google. #IamRemarkable.
58. Women Have Been Written Out of Science History—Time to Put Them Back, (The Conversation, December 3, 2018), <https://theconversation.com/women-have-been-written-out-of-science-history-time-to-put-them-back-107752>
59. Ed Yong, Women are Invited to Give Fewer Talks Than Men at Top U.S. Universities, (The Atlantic, December 18, 2017), <https://www.theatlantic.com/science/archive/2017/12/women-are-invited-to-give-fewer-talks-than-men-at-top-us-universities/548657/>
60. Lynn Zimmer, Tokenism and Women in the Workplace: The Limits of Gender-Neutral Theory, (Social Problems, Vol. 35, No. 1. Feb., 1988, pp. 64–77, Oxford University Press), <https://www.jstor.org/stable/pdf/800667.pdf?refreqid=excelsior%3Aa77c5841c18cba62d251e322ea0be0af>
61. Rosabeth Moss Kanter, Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women, (American Journal of Sociology, Vol. 82, No. 5. Mar., 1977, pp. 965–990, The University of Chicago Press Journal) <https://www.jstor.org/stable/pdf/2777808.pdf?refreqid=excelsior%3A984bceb10aa567c1f7eaae3a75e223>
62. Isis H. Settles, Women in STEM: Challenges and determinants of success and well-being, (American Psychological Association, October 2014), <https://www.apa.org/science/about/psa/2014/10/women-stem>
63. Camille Stewart, We Won't Let Women of Color Left Behind in Tech, (New America, October 17, 2018), <https://www.newamerica.org/cybersecurity-initiative/humans-of-cybersecurity/blog/we-wont-let-women-color-get-left-behind-tech/>
64. Holly Else, How to Banish Manels and Manferences from Scientific Meetings, (Nature, September 10, 2019), <https://www.nature.com/articles/d41586-019-02658-6>
65. Ed Yong, Women are Invited to Give Fewer Talks Than Men at Top U.S. Universities, (The Atlantic, December 18, 2017), <https://www.theatlantic.com/science/archive/2017/12/women-are-invited-to-give-fewer-talks-than-men-at-top-us-universities/548657/>
66. Kathi N. Miner, Isis H. Settles, Jennifer S. Pratt-Hyatt and Christopher C. Brady, Experiencing incivility in organizations: The buffering effects of emotional and organizational support, (Journal of Applied Social Psychology, 42(2), 340–372), [https://www.researchgate.net/profile/Kathi\\_Miner/publication/264409728\\_Experiencing\\_Incivility\\_in\\_Organizations\\_The\\_Buffering\\_Effects\\_of\\_Emotional\\_and\\_Organizational\\_Support/links/59d90613a6fdcc2aad0d89f7/Experiencing-Incivility-in-Organizations-The-Buffering-Effects-of-Emotional-and-Organizational-Support.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Kathi_Miner/publication/264409728_Experiencing_Incivility_in_Organizations_The_Buffering_Effects_of_Emotional_and_Organizational_Support/links/59d90613a6fdcc2aad0d89f7/Experiencing-Incivility-in-Organizations-The-Buffering-Effects-of-Emotional-and-Organizational-Support.pdf)
67. Kristin A. Smith, Paola Arlotta, Fiona M. Watt, The Initiative on Women in Science and Engineering Working Group, and Susan L. Solomon, Seven Actionable Strategies for Advancing Women in Science, Engineering, and Medicine, (U.S. National Library of Medicine National Institutes of Health, March 5, 2015), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4476252/>
68. Kristin A. Smith, Paola Arlotta, Fiona M. Watt, The Initiative on Women in Science and Engineering Working Group, and Susan L. Solomon, Seven Actionable Strategies for Advancing Women in Science, Engineering, and Medicine, (U.S. National Library of Medicine National Institutes of Health, March 5, 2015), <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4476252/>
69. WCAPS. <https://www.wcaps.org/locateexpert>
70. Meilan Solly, Women in Science Receive Less Grant Money Than Their Male Peers, (The Smithsonian Magazine, March 7, 2019), <https://www.smithsonianmag.com/smart-news/women-science-receive-less-grant-money-their-male-peers-180971649/>
71. Champions, (Gender Champions in Nuclear Policy), <https://www.gcnuclearpolicy.org/champions/champions/>.

