

Библиография

- Дридзо А.Д. «Братство по кораблю» // Советская этнография. 1977. № 2.
Дридзо А.Д. Этнокультурные процессы в Вест-Индии. Л., 1978.
Котин И.Ю. Побег баньяна: миграция населения из Индии и формирование «узлов» южноазиатской диаспоры. СПб., 2003.
Успенская Е.Н. Раджпуты: традиционное общество, государственность, культура. СПб, 2003.
Berreman G.D. Hindus of the Himalayas. Berkeley; Los Angeles, 1963.
Blunt E.A.H. The Caste system of Northern India with special reference to the United Provinces of Agra and Oudh. L., 1931.
Dumont L. Homo Hierarchicus. The Caste System and its Implications. Chicago, 1970.
Hutton J. Caste in India: Its nature, function and origins. Cambridge, 1946.
Risley H.H. The People of India. Calcutta, 1915.
Robb P. (ed.). The concept of Race in South Asia. Delhi, 1995.

Т.Б. Щепанская

НАУЧНАЯ РАБОТА КАК ПОВСЕДНЕВНАЯ ПРАКТИКА: ЖЕНСКИЙ ВЗГЛЯД

В основе этой статьи — материалы пилотажного исследования, проводившегося в 2004–2006 гг. мною при поддержке ученых одного из научно-исследовательских институтов РАН естественно-научного профиля (далее — Институт). Начало нашему сотрудничеству было положено во время подготовки и проведения I Международной конференции «Женщины в фундаментальной науке» в 2000 г. Анкетирование было продолжено на третьей одноименной конференции в 2004 г., посвященной памяти профессора Ии Павловны Ипатовой, в свое время инициировавшей публичное обсуждение женских проблем в научной среде. В данной статье я рассматриваю повседневность профессиональной деятельности сотрудника Института (а для меня это — яркий пример вообще российской фундаментальной науки) сквозь призму женского опыта. Все мои собеседники имеют ученую степень в области физико-математических или технических наук.

Для исследования было собрано 58 анкет, из них 50 женские, только три мужские, остальные респонденты не указали пол. Из этого массива я отобрала женские, поскольку трех респондентов-мужчин явно недостаточно даже для сравнительного исследования. Так что пока в поле нашего зрения только женский опыт, а сравнительный этап, когда его можно будет сопоставить с мужским, — еще впереди.

При подготовке программ для групповых дискуссий и интервью с сотрудницами Института я отобрала анкеты, наиболее близкие к их сфере занятий. В них в качестве рода профессиональной деятельности была указана научно-исследовательская работа в области физики и технологии (22 анкеты).

Моя задача здесь двойственна. С одной стороны, я представляю опыт женщин Института — проблемы, возможные решения их открывались мне сквозь призму их индивидуального опыта. Я рассматриваю эти проблемы так, как и положено антропологу: «с позиции деятеля». Взгляд этот неизбежно индивидуален, он не может охватить всех существующих в институте позиций — как не могла я опросить всех сотрудников. Здесь представлен тот диапазон проблем и решений, о которых можно судить уже на этом этапе. Список открыт. С другой стороны, я не принадлежу к коллективу Института (хотя также работаю в системе РАН), и мой собственный взгляд неизбежно внешний. Потому я меньше скована коллективными конвенциями, могла проявлять интерес к любым темам, в том числе таким, которые принято замалчивать и открыто не обсуждать. Этот взгляд извне может стать дополнительным стимулом к постановке вопросов, которые стали темой наших бесед. Моя цель — прислушаться, разглядеть и озвучить наиболее проблемные точки индивидуального, субъективного опыта конкретных женщин. В любом случае, наблюдения, высказанные здесь — это результат диалога и сопоставлений их и моего опыта работы в академическом институте в современной России.

Проблема представительства женщин в органах управления.

Самой обсуждаемой проблемой в описываемый период было низкое представительство женщин в органах управления в институте, а то и вовсе его (представительства) отсутствие. Мои собеседницы смогли вспомнить только двух женщин — заведующих лабораториями (руководителей первого звена) и на тот момент ни одной женщины — члена Ученого совета Института (отмечу, что уже после наших бесед, на выборах 2006 г. в Ученый совет была избрана одна женщина). Очень небольшим числом оказались представлены женщины в научно-технических советах отделений. Малое представительство женщин в органах управления институтскими делами, по-видимому, не вызывало беспокойства до того момента, когда на выборах в Ученый совет не была избрана ни одна женщина (в списке кандидатов были две, но они не набрали нужного числа голосов). Это положение вызвало острую, хотя и не всегда открытую реакцию.

«В этот момент, на самом деле, нужно было, конечно, выступить и сказать, что, в общем-то, получается, что Совет чисто мужской, женщины вообще в него не входят. Просто нужно хотя бы одну женщину ввести, чтобы было какое-то равновесие, — говорит одна из присутствовавших во время выборов. — Но я настолько растерялась, что ничего не смогла сказать, да и остальные женщины, которые там были, точно так же» (2005). Можно заметить, как именно полное отсутствие женщин (а не их малое число), т.е. факт скорее символический, вызвал недоумение и ощущение необходимости вмешательства. Похоже, что отсутствие женщин в УС даже как символа подтолкнуло к осознанию себя женщинами как **особой группы**, требующей собственного представительства. Мои собеседницы говорили о том, что можно было бы проявлять инициативу, начиная с

того, чтобы вносить женщин в списки кандидатов, кроме того, большому числу женщин участвовать в голосовании.

Выявилось и сомнение в эффективности этой стратегии, пока женщины составляют численное меньшинство. Во многих лабораториях женщины представлены единицами, нет сложившихся сплоченных групп, а следовательно, сомнительно осуществление ими согласованных стратегий во время выборной компании. Кроме того, надо отметить, что женщины за женщин вообще голосуют неохотно. Говорившие считают, что «нужна организация».

Проигрыш выборов одной из кандидаток вызвал острую реакцию и в лаборатории, от которой она выдвигалась. Так или иначе, но непредставленность женской части Института в органах управления разного уровня (и чем выше, тем меньше) в данный период была предметом активных обсуждений среди сотрудниц.

Надо сказать, что на уровне общих оценок все мои собеседницы говорили *об отсутствии в Институте какой либо дискриминации по половому признаку*. Само слово «гендер» представлялось некоторым из них подозрительным, как элемент феминистского дискурса, который, с их точки зрения, здесь был неуместен. Поэтому мы избегали употребления этого рода терминологии, концентрируя внимание только на конкретных ситуациях, эпизодах из повседневного опыта конкретных людей. Ставилась цель понять реальные процессы, а не навесить им яркие ярлыки. Женщины в один голос говорили об особой атмосфере Института как чрезвычайно интеллигентной, комфортной, создающей ощущение защищенности, причем они называли это как важнейший фактор, удерживающий их от ухода, даже несмотря на низкую оплату труда.

Тем острее было переживание растерянности и недоумения после выборов в УС, когда женщины лишились даже минимального представительства. Сотрудницы отрицали самую возможность относить это за счет дискриминации, понятие которой несовместимо с духом Института, где продвижение, оценка и статус человека зависят только от его научных результатов (что тоже подчеркивали все участницы бесед). Где же тогда искать объяснение? Оставалось предположить действие скрытых, неосознаваемых или, во всяком случае, невербализуемых механизмов, обуславливающих отсеечение женщин на пути их продвижения в органы управления. С целью выявления этих механизмов и проводились наши беседы.

Неформальные обсуждения и структуры.

Мои собеседницы назвали ряд факторов, которые могли способствовать исключению женщин из управления.

А) На этапе выдвижения кандидатов:

- списки кандидатов на выборные должности (в Ученый Совет, в данном случае) в основном базируются на прежнем составе УС, так что воспроизводится гендерная диспропорция, сложившаяся ранее;

- по сложившейся традиции, в списки включаются по умолчанию руководители структурных подразделений (завлабы), среди которых эта диспропорция еще заметнее, чем среди рядовых работников;

- называли и субъективные факторы низкой женской активности: «женщины не рвутся» к власти, «стесняются» выдвигаться и выдвигать, как и вообще участвовать в «политике». Это косвенный намек на социокультурные факторы: традиционные представления о женственности, месте и роли женщины и т.п.

Б) На этапе голосования: так, во время обсуждавшихся выборов по результатам голосования не прошла женщина, входившая в предыдущий состав УС и внесенная в список кандидатов. Участницы дискуссии предлагали следующие объяснения:

- среди выборщиков было мало женщин (отражение гендерной диспропорции, которая усугублялась тем, что женщины, как говорят мои собеседницы, «не хотят» ходить на такие мероприятия, как выборы);

- отсутствие специального акцента на степени представленности женщин в ходе выборной агитации и даже непосредственно при представлении кандидатов. Таким образом, предполагается, что была бы уместна агитация за кандидатов-женщин, которая могла улучшить их шансы.

Интересными были дальнейшие рассуждения, где участницы заговорили о факторах, оказывавших косвенное влияние на исход выборов. Речь идет о роли неформальных обсуждений как выдвигаемых кандидатур, так и согласованных стратегий голосования. Было затронуту несколько тем:

- неформальное окружение руководства разного уровня (от лаборатории до отделения и института) — «кружки» или «команды», группы поддержки, фактически выступающие как проводники влияния административного ресурса;

- неформальные обсуждения на горизонтальном уровне. Кружки однокашников (выходцев из одного и того же вуза: Политеха [СПбГТУ], ЛЭТИ, университета), объединения по профессиональной специализации — направлению научных исследований (например, группируются между собою отдельно занимающиеся физикой твердого тела и полупроводников);

- отсутствие женщин в этих неформальных структурах, затрудняющее их участие в подготовке согласованных решений по поводу выдвигаемых кандидатур, состава выборщиков и стратегии голосования на выборах.

Наличие «неформальных кружков/группировок» в своем учреждении (а точнее, свою информированность об их существовании) отметили около половины анкетированных. «Нет» или «не существует» — написали около четверти ответивших. Из тех, кто ответил отрицательно, некоторые в графе «поясните» написали: «не знаю», «не в курсе», «мне неизвестно». Позднее, во время фокус-группы, женщины говорили о том, что неформальные обсуждения (например, по поводу выдвижения кандидатур перед выборами в Ученый совет, подачи проектов на гранты и проч.) чаще всего устраивают мужчины. Объясняли это их «склонностью к политике».

Из материалов фокус-группы в 2005 г.:

- *Женщине более свойственно сидеть на рабочем месте и работать.*

- *А мужчины... они должны знать больше по внутреннему статусу. То есть они стремятся к этой информации. Я когда загляну в кабинет руко-*

водителя, посмотрю... и закрою дверь: мне даже не хочется... у меня нет комплекса, что я не участвую.

- Я не думаю, что там обсуждают женские кандидатуры (улыбается скептически).

- Нет! Они обсуждают все по делу, и это все хорошо.

- Но, в принципе, на самом деле для большинства мужчин **естественно** стремление как-то расти. А сейчас это еще вопрос денег. На самом деле, если не заниматься всей этой **политикой**, то очень трудно иметь и гранты, и какие-то программы — потому что просто не имеешь информации обо всем этом.

Участницы фокус-группы отметили и существование неформальных каналов, по которым информация распространяется от руководства к рядовым работникам. В качестве передающего звена были упомянуты группы людей, образующие опять же неформальное окружение руководства — на уровне как отдельных лабораторий, так и всего института. Участница дискуссии объясняет, как, по ее мнению, формируется общественное мнение, влияющее на исход голосования:

*«Всегда существует некоторая часть людей, которые **поют ту песню, которую нужно**. Это всегда так».*

(Т.Щ.): А откуда они знают, какую «нужно?» это какие-то неформальные кружки?

*«На самом деле, всегда есть какие-то сотрудники, которые непрерывно **общаются с начальством**, т.е. это их способ существования. Непрерывное такое общение. Это как бы «агенты влияния» в результате. То есть они знают все новости: что нужно, куда, как... и... а потом они общаются со своим окружением и тоже какое-то мнение высказывают. Поэтому это тоже естественный процесс, с ним ничего не поделаешь».*

Позже участницы обсуждения еще раз вернулись к этой теме:

«Это знаете, как камень бросают — и круги по воде. Первый, ближний к начальству круг — это те, кто каждый божий день входят в кабинет без стука, которые могут что-то спросить, извините, на личные темы — это вот ближний круг. Конечно, информация какая-то просачивается. Потом все это распространяется, как на воде — к более дальнему кругу. Причем это невозможно объяснить: люди в ближнем кругу оказываются по совершенно непонятным причинам. Это совершенно не связано ни с работой, ни с принадлежностью четко к мужскому полу — никак, никоим боком».

Отказываясь признать связь такого неформального окружения, формирующегося вокруг руководства, с полом, участницы обсуждения, в том числе и сама говорившая, на прямой вопрос, есть ли в таких «кружках» женщины, уверенно ответили «нет», за редким исключением. В то же время они отметили, что в институте есть женщины-ученые с высоким рейтингом цитирования, имеющие статус, заслуги и признание, однако они не входят в неформальные структуры, в недрах которых происходят обсуждения вопросов внутриинститутской «политики».

Наличие «неформальных кружков (команд, групп поддержки, окружения) вокруг руководителя» своего подразделения или учреждения признали более половины участниц анкетного опроса. Остальные о подобных структурах не информированы. Из тех, кто признали их существование, большинство (11) охарактеризовали его как «преимущественно мужское», выбрав из трех вариантов: преимущественно мужское, преимущественно женское, смешанное по составу. Неформальное окружение руководства научно-учреждения ни разу не охарактеризовано как «женское».

На заданный в анкете прямой вопрос о наличии сегрегации (разделения) по типу работы ответы распределились следующим образом: факт формального и неформального разделения работников по признаку пола признали около 64 %. Было отмечено разделение при обсуждении профессиональных, организационных проблем; при распределении оплачиваемых работ, заказов, грантов; при размещении работников в рабочем пространстве и, как наиболее частое, — «в неформальной обстановке (во время перерывов, праздничного застолья, поездок)». В качестве дополнений были высказаны замечания, что разделение по признаку пола бывает «при необходимости выполнить неожиданную работу, как правило, по уборке помещений», но чаще разделение происходит по статусному признаку: «я — начальник, ты — ...», т.е. респонденты подчеркивают зависимость степени сегрегации от должностного (а не собственно гендерного) статуса женщины. О подобном разделении говорили и участницы обсуждения.

Как объяснить, что женщинам затруднен доступ к неформальным обсуждениям, в том числе организационных и профессиональных проблем? Во-первых, они порой и не знают об их существовании «неформальных кружков». Во-вторых, вероятно, это объясняется тем, что женщины составляют численное меньшинство и в большинстве лабораторий (исключение составляют технологические группы) представлены единицами. Следовательно, для оказания реального влияния на общественное мнение в институте не складываются устойчивые неформальные структуры. По словам моих собеседниц, это положение меняется в последние десять лет, когда в состав институтского коллектива вливается много молодых женщин. Пропорция меняется, мои собеседницы наблюдают такие симптомы формирования неформальных структур, как чаепития, женские курилки (при всей несерьезности, это действительно симптом самоорганизации).

Идентичность «работника»: стратегия меньшинства.

Мое внимание привлек еще один интересный момент. Объясняя факт недостаточного женского представительства в управлении, мои собеседницы часто ссылаются на так называемые «субъективные» или индивидуальные факторы: говорят, что женщины «стесняются» выдвигать и выдвигаться, «не хотят» ходить на собрания и т.п. Когда один человек не хочет — это, разумеется, индивидуальный выбор. Но когда «не хочет» целая социальная группа, имеет смысл предположить действие каких-то (скрытых, раз они прямо не проговариваются) факторов, обуславливающих такой выбор. По-

сколькo речь идет о чертах, считающихся «индивидуальными», то, вероятно, следует искать факторы, связанные с конструированием идентичности.

Работник vs «политик». Объясняя, почему женщины не участвуют в институтской «политике» (неформальных обсуждениях кандидатур и других вопросов), одна из участниц дискуссии сказала: *«Женщине более свойственно сидеть на рабочем месте и работать»*. В этом высказывании мое внимание привлек следующий интересный момент: «работать» противопоставляется «естественному для большинства мужчин» *«стремлению как-то расти»* и вообще *«знать»* — в общем, заниматься «политикой». Между тем говорившие признавали, что от этого знания и «политики» зависит возможность получать финансирование (гранты и т.д.) не только для себя, но и для коллектива, т.е., ресурсы, необходимые для руководящей деятельности. В данном высказывании статус «работника» фактически противопоставляется статусу «политика» (предполагающего не только исполнение своих непосредственных задач на рабочем месте, но и доступ к информации, обеспечивающей контроль ситуации и ресурсы для развития).

Работник vs женщина. Анализируя многостраничные транскрипты групповых дискуссий и интервью, я заметила, что статус работника очень много значит для участвовавших в них женщин. И они не упускали случая подчеркнуть этот свой статус.

Уже в самом начале нашей первой дискуссии в Институте (в июле 2005 г.) хозяйка кабинета заметила, что «в лаборатории нет института чаепития», потому что к ней в кабинет за день заглядывает человек пятьдесят, если всех поить чаем, то «работать будет некогда». По ее мнению, развитый «институт чаепития» характерен для женских коллективов. Статус интенсивно работающего человека в данном случае некоторым образом противопоставляется «женскому», и ей важнее подчеркнуть первый — т.е. на первый план выходит самопрезентация как работника.

Возникло впечатление, что для женщин особенно важно подчеркивать свою идентичность «работника», потому, что они ощущают некоторое недоверие в отношении своей полноценности в этом качестве. Так, мои собеседницы упоминали случаи отказа в приеме женщин на работу (в институт, в конкретную лабораторию) именно потому, что они женщины. При этом они оправдывали такое положение дел, объясняя позицию руководителей рационально-прагматическими соображениями:

- *Да, женщины не нужны. Он же не знает о женщине, будет она работать или не будет.*

- *Это чисто практический подход. Любой начальник понимает, что женщина может уйти сидеть с ребенком. И если можно ее не брать — то не надо брать.*

Таким образом, статус «работника», прежде всего в глазах руководителей, представляется женщинам проблематичным и, следовательно, нуждающимся в постоянном подтверждении, реконструкции. Угрозу статусу «работника» они чувствуют именно со стороны своей принадлежности к

женскому полу, потому и восстановление его зачастую происходит за счет определенной деконструкции статуса «женщины».

«У меня был один смешной случай, — вспоминает одна из участниц исследования (2005 г.). — Я там была в мужской компании одна в тот момент. Мы что-то усиленно внедряли, нас было — ну не помню точно, сколько человек, но в основном, мужчины, я была одна. И NN стоит рядом со мной и говорит: “Ну, мужики, будем активнее действовать, надо нам это все пробить”». В этом эпизоде обо всех членах рабочей группы говорят просто как о работниках: «мужики». Здесь признание в статусе «работника» обернулось незаметностью женского статуса одного из членов рабочей группы.

Чаще все-таки речь идет о неполной деконструкции женской составляющей идентичности: самоидентификация как научного работника предполагает признание утраты, а то и сознательный отказ от некоторых женских черт, преимуществ или сфер самореализации. Так, одна из участниц дискуссии (2006 г.) несколько раз на протяжении разговора сетовала, что у нее не хватает времени ни на что из того, что составляет повседневность обычной женщины: *«И я постоянно, глядя время от времени на своих приятельниц, которые или поменяли квартиру, или сделали ремонт, думаю: ну чем я занимаюсь?! И у меня текут белые слюны зависти». Рисуя контраст между своей жизнью ученого-физика и жизнью обычной женщины, моя собеседница тут же подчеркивает, что каждый делает свой выбор, и вспоминает: «Я эксперимент доделывала в декретном отпуске. А когда через год я вышла на работу, мне начальник сказал: “Я даю Вам три месяца на написание диссертации. Мы взяли няню на мою зарплату. Жили с мужем год на его зарплату вдвоем. Платили няне. И я защитила диссертацию. Это было наше собственное внутреннее решение. Я пропустила только год. И то, пока я сидела с ребенком, я готовилась сдавать кандидатский минимум... И, конечно, мне было обидно: девочки катали коляски, читали детективы, а я читала «Физику твердого тела» Ансельма. Но это был мой выбор... Если я хотела, я мобилизовывалась и с детьми, находила няню, меняя одну за другой, носила старое пальто. Это был мой выбор!» (2006).*

Снова и снова повторяется мотив реконструкции своего статуса как «работника» (хорошего, заинтересованного в научном результате, ценного для любимого Института) — вопреки своему женскому статусу, а иногда даже ценой его (женского) частичной деконструкции. Т.е. именно принадлежность к женскому полу, похоже, создает ощущение, что в твоей ценности как работника кто-то может усомниться и нужно ее постоянно доказывать.

Такая стратегия самопрезентации характерна отнюдь не только для начинающих или рядовых сотрудниц. В наших беседах принимали участие не совсем рядовые, были и руководители исследовательских групп, проектов, члены НТС, участницы международных проектов и конференций.

Присмотримся, какой конкретно смысл вкладывают мои собеседницы в это понятие, какие черты приписывают «работнику».

Работник = исполнитель. Одну из участниц разговора мне представили (2006 г.), как «крутую» исследовательницу, потому что она занимается темами, которые, как правило, находят финансирование. Та стала протестовать против такой характеристики: по ее словам, тематику выбирает не она, занимается тем, что поручает руководитель. Между тем ее доклад на международной конференции пользовался успехом, но этот успех она относит на счет всех, кто помогал ей осуществлять исследование.

Этот мотив отрицания своего высокого статуса сквозит и в высказываниях других участниц: *«Тут есть тонкость: я сейчас ставлю большой вопрос к слову “ученый” вообще. То, чем занимаемся, это не всегда наука. Такая вот норка, я как бы там сижу и делаю свое дело. Я себя даже ученым не считаю, и меня не обидят, если скажут, что я не ученый. Да, это так. Потому что в том представлении, какое у меня было об ученом, я — это совсем не то. Я так себя не ощущаю»* (2005 г.).

Женщины, с которыми я говорила, склонны признавать свой статус научного сотрудника как работника, занимающегося напряженным, порой вредным, но захватывающе интересным трудом, но в то же время отказываться от престижной составляющей этого статуса, от громких названий и высоких оценок. Они представляют себя как работники, готовые трудиться даже во внеурочное время (часто говорилось о работе чуть ли не до полуночи), причем делать это не за высокую зарплату (она весьма низка) и даже не за престиж. Наградой для них служит особая, очень ценная для них «атмосфера Института», ощущение, «что ты причастен» к общему большому делу.

Характеризуя профессиональные качества, отличающие работнико-женщину, мои собеседницы подчеркивали такие, как терпение, тщательность, внимание и ответственность. Мои собеседницы ссылались и на мнение руководства, которое также дает высокую оценку этих качеств. Эти качества, как поясняют, особенно ценны в таких сферах, как технология, *«где вообще все зависит от рук человека».*

Качества отличного исполнителя, которые ценятся в работнико-женщинах (и приписываются им, от них ожидают и у них поощряются), одновременно оказываются объяснением их невысокой численности в руководстве структурными подразделениями. Приписывание женщинам таких качеств служит обоснованием их «особой склонности» к деятельности, достаточно важной в работе Института, но не открывающей заметных карьерных перспектив.

Репрезентация себя как добросовестного и трудолюбивого исполнителя должна быть эффективна в ситуации численного меньшинства, когда недостаток поддержки «своей» группы компенсируется надеждой на поддержку «сверху», т.е. патерналистскую опеку со стороны руководства.

Эта стратегия демонстрации готовности работать где угодно, даже в самой непрестижной сфере, оказывается эффективной для женщин уже при приеме на работу (и потому, вероятно, речь идет о своего рода отборе готовых принять роль «исполнителей» уже на входе): *«К моменту, когда я пошла к распределению, у меня в студенческой группе было второе место.*

В общем, я шла второй, а было одно место в Институте. И передо мной шел парень, которого оставляли на кафедре... Я думаю: вот у меня шанс попасть в Институт, про который я так много слышала и ничего не знаю. И тут мне говорят: “Ты что, дура! Хочешь пробирки мыть всю жизнь? Ну и будешь мыть пробирки”. А я думаю: “Пойду — пробирки помою, если что, потом уйду. В “Гериконд”, думаю, я всегда попаду» (2006). Эта молодая женщина проявила готовность к самой непрестижной работе, зато это сделало возможным ее поступление в Институт. Готовность выполнять в нем любую, даже низкостатусную, обслуживающую работу здесь демонстрируется как одно из средств преодоления этого препятствия. Принятие женщиной статуса работника как исполнителя, не претендующего на особый престиж, осознавалось ею как условие работы в Институте.

Другая причина, в которой мои собеседницы видят объяснение готовности женщин к выполнению рутинной работы, — рождение детей и прочие семейные проблемы, которые не всегда позволяют женщине полностью посвятить себя работе.

«Когда я вышла на работу после рождения второго ребенка, я даже не могу сказать, что вообще помышляла о чем-то творческом. Я пришла в лабораторию и хотела, чтобы мне дали работу, которую я могу делать каждый день и иметь ежедневный результат. И я делала рутинную работу для лаборатории и была счастлива, что я прихожу сюда в “Храм науки”, не думая ни о каком статусе! Мысли о профессиональном росте появились у меня гораздо позже» (2006 г.).

Выстраивается контекст, в котором специфически женские ситуации: роды и связанные с этим переживания, и т.п. — становятся дополнительным подкреплением и объяснением выбора, который женщина делает в пользу исполнительской, рутинной, а не сулящей престиж и карьерные перспективы работы.

Итак, на основе бесед, в которых мне довелось принять участие, вырисовывается ядро самопрезентации (а возможно, и самоидентификации) научных сотрудниц как работников, готовых исполнять любую работу, не претендую на особый престиж. Если это так, то это могло бы быть объяснением субъективного компонента ограничений продвижения женщин: их «нежелания», «стеснительности» и вообще «отсутствия склонности» к «политике». Действительно, борьба за первенство и готовность к лидерству не вписывается в структуру идентичности работника-исполнителя. Однако в определенных ситуациях такая стратегия может быть эффективной, обеспечивая принятие на работу, а иногда и продвижение на высокую должность, поскольку дает возможность опереться на поддержку высокостатусных групп, а в ситуации численного меньшинства — это один из немногих доступных ресурсов.