

Заглавие документа:

Чикалова И.Р. «Я И ТАК СЛИШКОМ МНОГО ДЕЛАЮ ДЛЯ СЕБЯ – ЗАНИМАЮСЬ НАУКОЙ...» СОЦИАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ ЖЕНЩИН-УЧЕНЫХ В СОВРЕМЕННОЙ БЕЛАРУСИ // ПРОФЕССИИ ДОС. СОЦИАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА: ВЗГЛЯДЫ СНАРУЖИ, ВЗГЛЯДЫ ИЗНУТРИ / ПОД. РЕД. Е.Р. ЯРСКОЙ-СМИРНОВОЙ И П.В. РОМАНОВА. – М.: ВАРИАНТ, ЦСПГИ, 2007. – С. 133–151.

**Автор:** Чикалова Ирина Ромуальдовна

**Тема:** Культурная антропология, гендерные исследования

Дата публикации: **2007**

**Издатель:** Центр социальной политики и гендерных исследований Саратовского государственного технического университета

**Аннотация:** *В статье рассматриваются влияние гендерных стереотипов на профессиональный и карьерный рост женщин в науке, а также основные черты женского пути в науку от первых интенций к творческой научной деятельности до этапов профессионального становления и выстраивания стратегии научной карьеры, влияние на него специфических проблем и нагрузок, связанных с выполнением женщинами-учеными родительских и семейных функций. Статья написана на материалах исследовательского проекта «Женщины-ученые Беларуси и России в постсоветский период (компаративное исследование социальной идентичности)».*

Бурное развитие женских и гендерных исследований поставило на повестку дня специальное изучение гендерной идентичности различных возрастных и профессиональных групп женщин. Успехи российских социологов на этом профессиональном «поле» заметны: [Мещеркина, 2001; Серегина, 1999; Хоткина, 1998; Щепанская, 2003 и др.]. Отметим имеющийся определенный прогресс в этом направлении и в белорусской науке: [Соколова, 2000; 1998; Титаренко, 2001; Чикалова, 2006]. Однако, не смотря на появление первых статей [Бондаренко, Гусева, 2000; Горшкова, Беляева, 1999; Дежина, 1998; Пушкарева, 2005; Силласте, 2001 и др.], по-прежнему крайне редко ставится задача изучения системы ценностей и типических жизненных стратегий женщин-ученых, историко-культурных и гендерных факторов формирования их социальной идентичности.

Целью исследования стало выявление общего и особенного в жизненных стратегиях, образе жизни, социальных настроениях и ценностных системах женщин-ученых (которых становится все больше в современной академической и вузовской среде), а также компаративный анализ историко-культурных и гендерных факторов, влияющих на формирование и динамику изменений социальной идентичности женщин, занятых в науке. Изучался опыт построения карьеры, влияние гендерных стереотипов на профессиональный и карьерный рост женщин в науке, а также основные черты женского пути в науку от первых интенций к творческой научной деятельности до этапов профессионального становления и выстраивания стратегии научной карьеры, влияния на него специфических проблем и нагрузок, связанных с выполнением женщинами-учеными родительских и семейных функций.

В статье использованы материалы глубинных фокусированных интервью с женщинами – докторами и кандидатами наук, представляющими современное поколение ученых и разные академические области (физика, химия, медицина, философия, история, филология). Имена интервьюированных закодированы: Татьяна и Милена – кандидаты физико-технических наук, Юлия – доктор физико-технических наук, Галина – доктор медицинских наук, Светлана – доктор исторических наук, Ольга – доктор философских наук. К исследованию, в частности, с белорусской стороны была дополнительно привлечена обширная статистическая база, которая позволила проследить динамику количественных изменений в образовательном уровне населения, соотношение занятых в учреждениях высшего образования и науки гендерных групп, динамику их заработных плат и получить много другой полезной информации, позволяющей сделать соответствующие подсчеты<sup>1</sup>.

### **«Я знала, что красивым девушкам неприлично заниматься физикой...»**

Изучение эмпирических данных в сочетании с анализом биографий ученых показывает, что научная карьера женщин требует больших усилий и складывается медленнее по сравнению с коллегами-мужчинами. Связано это с необходимостью преодолевать то, что получило наименование «стеклянный потолок», многочисленные барьеры и препятствия, связанные с гендерными стереотипами. Эти стереотипы порождают дискриминацию женщин (обычно скрытую), на практике проявляющуюся в искусственном замедлении продвижения, отказе в научном признании и соответствующем поощрении. В результате сконцентрированные в большом количестве на нижних профессиональных уровнях науки и высшего образования, женщины ограничены нетворческими видами работ, не дающими научного признания и собственного удовлетворения, но тем самым освобождают ученых-мужчин от рутинной черновой работы. Например, широко распространено убеждение в меньшей компетентности женщин и, как следствие, – представление о науке как мужской сфере деятельности, вторжение женщин в которую нежелательно. Отсюда проистекает стремление сохранить науку, хотя бы на уровне руководства ею, как сферу маскулинной деятельности, рассматривать женское участие в ней как маложелательное, хотя и неизбежное, явление. Устойчивые и распространенные стереотипы, согласно которым женскому мышлению соответствуют не все научные дисциплины, а лишь гуманитарные и социальные, представления о несоответствии психофизических свойств и интеллектуальных качеств женщин занятиям точными и техническими науками

---

<sup>1</sup> Результаты аналитической обработки статистического материала представлены в статье: [Чикалова, 2006]. Данные для нее почерпнуты из ежегодных сборников «Труд и занятость в Республике Беларусь», «Статистический ежегодник Республики Беларусь», «Женщины и мужчины Республики Беларусь», изданий «Наука Республики Беларусь», «Образовательный уровень населения Республики Беларусь», «Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь. 2002», а также из публикуемых Министерством образования сборников «Прафесарска-выкладчыцкія работнікі вышэйшых навучальных устаноў Міністэрства адукацыі», юбилейных информационных изданий «Национальная академия наук Беларуси: Персональный состав», «Национальная академия наук Беларуси. 1929–1999», «Профессора и доктора наук Белорусского государственного университета, 1921–2001».

закладывают семейное и школьное воспитание, а затем – практика формирования контингента студентов высших учебных заведений. Уже на этой стадии научные дисциплины по признаку пола занимающихся ими приобретают имидж преимущественно «мужских», «женских» и «нейтральных». Ввиду этого закономерна постановка вопроса о действии явных и неявных механизмов «торможения» научного роста женщин.

Важным препятствием в научной карьере женщин являются стереотипы о «мужских» и «женских» психологических характеристиках и типах поведения и соответствующих им профессиях. К числу мужских качеств научного работника стали относить рациональность, объективность и способность к абстрагированию, а женских – иррациональность, субъективизм и конкретность мышления. Женщинам была предоставлена возможность противопоставить мужчинам богатое воображение, интуицию, настойчивость, умение скрупулезно проводить расчеты, измерять и обрабатывать экспериментальные данные, оформлять результаты экспериментов. От женщин заведомо не ожидают больших, чем у мужчин, или даже равных им успехов. Многие женщины-ученые и сами так считают. Как подчеркивает одна из респонденток, кандидат физико-математических наук, автор около 100 опубликованных работ, мужчины-ученые, особенно в физико-технических науках, зачастую не воспринимают женщин-ученых в связи с их якобы

«объективной неспособностью работать с «железом». Женщина в состоянии эффективно использовать оборудование, систематизировать полученные данные, она может многое. Но никогда не поверишь, что женщина наравне с мужчиной может собрать какую-то схему, что она понимает, как работает оборудование, я имею в виду техническую часть» (Милена).

Аналогичным образом рассуждает женщина-доктор физико-математических наук, автор 45 трудов:

«В области эксперимента, я думаю, очень сложно будет даваться конструирование установки, ее разработка, техническая реализация, потому что здесь нужны способности, которых у женщин, как правило, нет. Нужно любить эту технику с детства. Мальчик разбирает машинку, его с детства учат, он этим с детства интересуется, я думаю, у него генетическая предрасположенность к этой технике. Я не могу так. Как бы я ни старалась, у меня не получится» (Юлия).

Якобы врожденная несовместимость «женской психологии» с техникой компенсируется в нарративах женщин способностью успешно выполнять ряд других функций:

«В науке есть масса ниш, где женщина будет успешно работать. Есть области, где женщина прекрасно реализуется. Например, в программировании или анализе результатов, построении моделей, работе на готовой экспериментальной установке, где надо работать более тщательно, более скрупулезно, более терпеливо, более досконально, разобраться во всех тонкостях» (Юлия).

Убежденность в «неестественности» увлечений девушками физико-техническими науками формируется уже в школьные и студенческие годы. Одна из респонденток вспоминает о годах обучения в БГУ:

«В обществе подразумевалось, что физика – мужская наука. Я знала, что красивым девушкам неприлично заниматься физикой и учебники всегда держала в руках так, чтобы окружающие в транспорте не могли прочесть название книги» (Татьяна).

Подобные представления можно было бы игнорировать, если бы они ограничивались обывательской средой и не были бы прочно укоренены в сознание специалистов-мужчин. Одна из респонденток вспоминает о своих вступительных экзаменах в БГУ:

«Был такой преподаватель, он девушкам «5» не ставил никогда и мне поставил «4», даже не задав дополнительных вопросов. Я была очень удивлена, я была все-таки уверена, что ответила на «5», и только потом узнаю, что у него был такой принцип. Он считал, что девушки вообще физики не знают, как бы такое у него было клише» (Юлия).

Развиваемая у женщин на протяжении многих лет становления личности «женская» модель поведения в конечном счете приводит к заниженным притязаниям на успех в научной сфере. Женщинам трудно противостоять давлению и мужскому доминированию, большинство из них не тяготится дискриминированным положением, соглашается с отводимыми им второстепенными ролями. И, наоборот, воспитание мужчин, ориентированное на развитие уверенности в своих возможностях, честолюбия, способности к риску, стремления к творческому успеху, карьерному росту, способности преодолевать неудачи и ставить новые задачи, если полученные результаты не оправдали ожиданий, создает психологический комфорт для занятий наукой и маскулинизированный стереотип научного работника.

Культивируемый тип научного работника ставит перед женщинами определенные требования, соответствие которым дает шансы проявить себя в науке. Женщине необходимо преодолеть неуверенность в себе, нерешительность, пассивность, воспринять неписанные правила игры, принятые в мужской среде. Недостаточно быть компетентной в своей области, следует научиться *демонстрировать* свою компетентность. Успешная научная карьера многих женщин доказывает, что пол не имеет никакого значения. Более важными являются характер, личностные качества, и именно они в первую очередь определяют продвижение по должностной и квалификационной лестнице. Современные молодые женщины, сформировавшие в себе лидерские качества, являют собой новую генерацию исследователей, расширяющую свои ряды. Они прагматичны, четко понимают, что имеют равные права с мужчинами, у них новый менталитет. Женщины, работающие в точных науках,

«формируют гендерный стереотип деловой, интеллектуальной, не просто энергичной, а динамичной, умной, лаконичной, содержательной, неэмоциональной, решительной и уверенной женщины» [Шишонок, Шишонок, 2005. С. 235].

Татьяна дополняет этот набор желаемых качеств:

«Довлеющий стереотип женщины-ученой, как некрасивого сухаря, далекого от реальной жизни, никому не может импонировать. Женщину-ученую я вижу интересной, элегантной, сексапильной дамой, всех очаровывающую своим обаянием и умом. Она достаточно много работает, но не слишком. Она интересный собеседник, коммуникабельна, прекрасно танцует, занимается спортом или фитнесом, ухожена, со вкусом одевается, эрудированна, разбирается в искусстве, политике, знакома с психологией. В научной деятельности и жизни она соблюдает этические нормы, имеет принципы. В семье у нее домашняя работа разделена со всеми членами семьи» (Татьяна).

Очевидно, стремление к этому, безусловно, привлекательному образу добавляет к двум ипостасям женщины – хозяйки в доме и работницы на производстве – третью: особы, нравящейся коллегам-мужчинам. Если следовать этой логике, то, сколько же надо для этого дополнительной энергии и сил и вообще, возможно ли требовать от женщины-ученого столь многих совершенств?

### **«Я себе не позволяла... третиловать мужиков...»**

Культура семейных отношений, ведущая к неравному распределению обязанностей в семье, также снижает возможность наших соотечественниц сделать серьезный вклад в науку и препятствует их быстрому продвижению на более высокие должности. В таких науках, как, например, физика, перерыв в работе на два-три года в связи с рождением и воспитанием ребенка создает отставание, которое обычно уже невозможно ликвидировать. Но если бы это и удалось сделать, сказалась бы разница в возрасте: при одинаковых творческих результатах мужчина получает возрастное преимущество при получении грантов, зарубежных стажировок, продвижении по служебной лестнице. Кроме того, женщины вынуждены намного больше времени и сил затрачивать на воспитание детей и выполнение домашних обязанностей, что замедляет их научный рост:

«У меня была постоянная нехватка времени, связанная с тем, что я одна воспитывала ребенка. Я часто задумывалась над тем, что у меня гораздо меньше возможностей – временных, – у других, особенно мужчин» (Татьяна).

Юлия так описывает трудности сочетания научной работы и материнства:

«Пять... или восемь лет, пока рождался один ребенок, потом второй, у меня не было никаких результатов, я только рвалась на эту работу. Я постоянно оправдывалась, я постоянно брала больничные, потом справки за свой счет. Денег никаких все равно не хватало, и работы никакой не было, в общем, сплошная нервотрепка. Началась моя работа, когда дети немножко подросли. В общем-то потом, уже лет за шесть, сделала свою диссертацию... Я, наверное, добилась бы большего (больше статей, монографий, конференций), если бы не отвлекалась на семью, и многие женщины делают именно такой выбор» (Юлия).

Развитие социальной инфраструктуры наряду с трансформацией патриархатных отношений в семье предоставляет женщинам более широкие

возможности. А пока это не произошло, женщины-ученые продолжают нести бремя двойных нагрузок, снижающих их возможности научного роста:

«Вот, знаете, женщины рассказывают, что мужья себе стирают носки, трусы... Я никогда этого не позволяла. Это, может быть, деревенское: женская работа есть женская, мужская есть мужская. Я просто выросла в семье, где одни мужчины, и у мужа – у них все братья и одна только девочка в мужской семье. У нас два сына... Я себе не позволяла... третировать мужиков, заставлять их убирать, стирать, и так далее. Это просто излишнее, я считала, что нельзя... нельзя наглеть. Я и так слишком много делаю для себя – занимаюсь наукой, ...и еще что-то буду делать...» (Светлана).

«Как бы мне не приводили примеры, что вот получилось и у этой и у той, я просто знаю ситуацию изнутри и понимаю, что это идет в ущерб какому-нибудь другому виду деятельности. И конечно же, люди, которым дано много жизненных сил, они, может быть, лучше это будут совмещать. Но все равно это будет идти в ущерб либо семье, либо твоей профессиональной деятельности, либо твоему просто отношению к жизни, просто способности наслаждаться жизнью. Ты тратишь ее, ты будешь как загнанная лошадь...» (Ольга).

Даже при взаимопонимании в семье и согласии мужа взять на себя часть домашних забот женщина-ученый испытывает дискомфорт: *«Делю нагрузку с мужем, но инициатива – мой удел, это напрягает»* (Милена). Гармоничное сочетание ролей жены, матери и специалиста-профессионала, по мнению многих женщин-ученых, всегда будет в ущерб профессиональной карьере и при необходимости сделать выбор надо исходить из того, что *«так ли важно докторскую или кандидатскую диссертацию ты защитила, возглавляешь ли ты институт или только научную группу?»* (Юлия). Такие оценки достаточно широко распространены. Опрос 89 женщин – кандидатов наук, работающих в учреждениях НАН Беларуси, выявил, что в шкале ценностей у них на первом месте здоровье, на втором – семья, на третьем – работа, на четвертом – обеспеченность и только на пятом – самореализация [Ващенко, 2002. С. 192].

Вместе с тем ряд данных свидетельствует о том, что семейные обязанности и занятия наукой вполне совместимы. Американские социологи Дж. Коул и Х. Цукерман установили, что в середине 1980-х годов уровень научных достижений и показатели публикационной активности замужних американок был даже выше, чем у одиноких, причем они сохраняли свою продуктивность и во время беременности, и в период младенчества детей. Полученные этими исследователями результаты показывают, что недостаточная публикационная активность начинающих ученых связана не с материнством, а объясняется начальной фазой научной работы: в первое десятилетие карьеры и одинокие женщины, и замужние женщины, и женатые мужчины показывают одинаково низкие уровни публикационной активности. Рост публикаций у замужних женщин с детьми на более поздних этапах карьеры Дж. Коул и Х. Цукерман связывают с приходом признания и продвижением по служебной лестнице, когда возникают возможности для исследований коллективного характера. Публикации маститых ученых часто отражают результаты, полученные всем научным коллективом [Cole, Zuckerman, 1987]. Данные по Беларуси согласуются с этим выводом. Проведенное анкетирование 30 женщин-физиков, 67 % которых являются кандидатами физико-математических

наук, показало, что у женщин до 40 лет наличие одного ребенка отнюдь не снижало производительность – каждая имела от 20 до 57 печатных трудов. У женщин старше 40 лет количество публикаций уменьшалось лишь при необходимости воспитывать двоих детей [Шишонок, Шишонок, 2004. С. 265]. Однако следует учесть, что развитие социальной инфраструктуры наряду с трансформацией патриархатных отношений в семье предоставляет женщинам более широкие возможности. Обеспечение относительно благоприятных социально-бытовых условий одинаково способствует проявлению профессиональной компетентности и реализации способностей к науке у обоих полов. Это условие все еще не реализовано.

### **«Маша, ну чего ты волнуешься...»**

Преобладание в содержании выполняемой работы нетворческих компонентов влечет за собой заведомо более низкий удельный вес научных достижений женщин и их невысокий статус в социальной структуре науки. Интервью с женщинами показали, что почти во всех лабораториях «мужских» научных дисциплин планирование исходит из предположения: женщине лучше работать руками, а мужчине – головой. Действительно, женщины более аккуратны и исполнительны в проведении эксперимента, но абсолютизация этой посылки снижает их творческую активность и как бы устанавливает достаточно низкую планку для получаемых научных результатов и, соответственно, научного статуса. За всю историю существования Национальной академии наук Беларуси, с 1929 года, ее действительными членами были избраны только две женщины – российский историк А.М. Панкратова (1940) и белорусский генетик Л.В. Хотылева (1980). Членами-корреспондентами стали семь женщин – историк Н.В. Каменская (1959), агрохимик Т.Н. Кулаковская (1969), языковед Ю.Ф. Мацкевич (1969), медик Т.В. Бирич (1972), биохимик М.Т. Чайка (1991); математик Ф.М. Кириллова (1996), микробиолог Н.И. Астапович (1996) [Национальная... 1999]. Женщин очень мало в ученых советах и советах по защите диссертаций. Ключевые посты в научной сфере заняты мужчинами.

Важную роль в деятельности исследователя играет его включенность в систему научных коммуникаций, так как для достижения высоких результатов необходим постоянный обмен информацией. У специалиста с низким научным статусом мало шансов влиться в неформальную сеть научного общения: он никому не интересен, поскольку не является носителем высококласной информации и не обладает достаточными организационными возможностями. В такой ситуации оказывается большинство женщин-ученых, и им приходится прилагать гораздо больше усилий, чем их коллегам-мужчинам, чтобы войти в сообщество, участие в котором обеспечивает не только обмен информацией, но и получение поддержки. В этом отношении особую ценность приобретает участие в работе советов по защите диссертаций. Однако женщин там не ждут:

«Я уже сколько раз... говорила: «Ребята, ну нельзя же так, в конце концов, я уже тут погибаю без истории, возьмите меня». Да, конечно, они уже раза два или три брали все мои данные, воз и ныне там» (Светлана).

Практически во всех странах все уровни управления контролируются мужчинами. Женщинам приходится постоянно доказывать свою способность работать на должном уровне, добиваться признания своих достижений и поддержки своих исследований:

«”ну чего ты волнуешься...” Вот, в таком духе, ну не серьезно совершенно. И я серьезно вопрос не ставлю. Ну, все прикидываюсь... то ли дурочкой, то ли еще чем-то: “Ну, что вы, одни мужчины. Вам неинтересно, надо женщину пригласить в Совет”... Вот в таком духе...”» (Светлана).

В науке действует закон накапливаемого преимущества. Социальные механизмы научного сообщества функционируют таким образом, что и без каких-либо злоупотреблений тот, кто уже добился успеха, перемещается в верхние слои стратификационной системы науки и вместе с признанием получает расширенный доступ к ресурсам, необходимым для исследований (финансам, информации, международным контактам, компетентным помощникам). Непризнанный ученый, находящийся на нижних ступенях стратификационной структуры, должен добиваться необходимых ресурсов с невероятными трудностями и невысокими шансами на успех. Женщины, обычно остающиеся в нижних слоях научного сообщества, плохо вписываются в эту восходящую спираль накапливаемого преимущества.

В значительной степени вследствие исторически сложившегося представления о науке как маскулинизированной сфере, где доминируют мужские ценности и установки,

«женщина-ученый не соответствует патриархальной традиции, принятой у нас. Склад личности «другой», не соответствующий стереотипу женщины, не очень-то понимается мужчинами, а непонятное их может пугать» (Татьяна).

Следствием является стремление вытеснить за пределы науки все, что может быть отнесено к «женскому», а если это невозможно, то, по крайней мере, сузить женский сектор науки. Отсюда и происходит внешне не афишируемая, но реально существующая дискриминация со стороны мужского научного сообщества. Оно по разным причинам не считает возможным допустить саму мысль о возможности использовать научный потенциал женщины-ученого в той области, которая наиболее соответствует ее данным:

«Как теоретик я представляла бы интерес, если бы у меня была теоретическая школа. Но эта школа не сложилась именно из-за того, что тем людям, которые могли бы со мной работать, создавался климат жесткой недоброжелательности. Без научного коллектива я не могла создать имя, с которым могла бы на что-то претендовать» (Юлия).

Исходное предположение о делении наук на «мужские» и «женские» является одним из факторов, мешающих научной карьере. Препятствия возникают уже на стадии подготовки кандидатских диссертаций. Татьяна рассказывает о начале своего пути в науку:



«Я поступала в аспирантуру дважды, в 1976 и в 1977 годах, это было советское время. Первый раз я работала в ЦКБ и поступала в аспирантуру института физики, чтобы перейти работать в институт и заниматься физикой. Конкурса не было. Однако за один день до экзаменов появился «блатной» конкурент, сын какого-то высокопоставленного лица, у которого не было даже реферата, но было, вероятно, указание руководства института взять его в аспирантуру. На следующий год я поступила в аспирантуру Физико-технического института Академии наук и перешла туда работать» (Татьяна).

Защита диссертаций, как правило, проходила спустя несколько лет после окончания аспирантуры. Милена, отдав аспирантуре и работе в научно-исследовательском институте 15 лет жизни, защитила кандидатскую диссертацию в 38 лет: *«женщинам было невозможно защититься раньше»*. Поздняя защита диссертаций связана с двумя основными причинами. Первая из них – пристрастное отношение научных руководителей, выражающееся в своеобразной форме: неоправданном растягивании периода публикации статей по результатам диссертационного исследования. По такому сценарию развивались отношения с научным руководителем у Юлии:

«Мой научный руководитель, завлаб, притормаживал защиту диссертации умышленно, потому что я попадаю в зависимость, все время публикуюсь вместе с ним, потому что если не с ним, то меня не пропустят. Я начинаю понимать, что он начинает как бы ревностно относиться к тому, опубликуюсь я без него или с ним, и максимально, сколько можно задержать, задержал (защиту диссертации) до 15 статей» (Юлия).

О второй типичной причине задержек с защитой диссертаций рассказывает Татьяна:

«Я смогла защитить кандидатскую диссертацию только в 43 года, поскольку никто в этом мне не помогал (в том числе научный руководитель), меня все время загружали другой работой, не связанной с темой диссертации» (Татьяна).

Если взять более высокий уровень – докторов наук – то окажется, что и достижение докторской степени сопряжено со значительными трудностями. Из 49 женщин-докторов наук, в разные годы работавших в БГУ, с момента окончания вуза до защиты докторской диссертации прошло: у одной – 40 лет, у одиннадцати – от 31 до 34 лет, у восьми – от 27 до 30 лет, у двенадцати – от 23 до 26 лет, у семи – от 19 до 22 лет, и лишь у десяти – от 14 до 18 лет [Подсчитано по: Профессора... 2001]. Только у единиц научная карьера развивалась гладко. У многих препятствием является дискриминационное отношение руководства:

«Мне настолько мой завлаб стал мешать ее оформлять, что я думала, что никогда не защищусь. То есть на готовой работе начались огромнейшие трения, вот тогда я узнала, что такое дискриминация» (Юлия).

О подобных препятствиях на пути к защите докторской диссертации говорит в интервью и Галина (доктор медицинских наук, профессор):

«Докторскую я защитила очень сложно. Мне было 44 года – это поздно. Но все дело в том, что директор института, необыкновенно талантливый, неординарный человек, но у

него, как у всяких великих людей, были великие какие-то амбиции, были заскоки. Он не мог признать никого рядом с собою с таким же званием профессора. И поэтому все диссертации только он планировал, под его руководством мало людей защищалось, а докторских вообще не было, он всех отправлял, ему казалось, что все они недостойны. И как только он умер в 1981 году, сразу обвал случился диссертационных работ. И я защитилась в 1984 году».

Особенно острое противодействие научному росту женщин обычно начинается после обнаружения стремления стать доктором наук или претензий на занятие должностей заведующих лабораториями, кафедрами и более высоких постов:

«Как правило, дистанцию до кандидатской диссертации молодая женщина, не обремененная детьми, проходит примерно в те же сроки, что и мужчина. Это связано с тем, что в этот период своей трудовой деятельности она работает на своего шефа, и он заинтересован в ее защите и ее публикациях. Дальше она начинает претендовать на более высокие должности, на научную группу, Это продвижение требует личных связей и научных контактов. Женщине очень трудно пробиться без мужской поддержки, тем более что традиционно считается, что женщины плохие администраторы. Ситуация осложняется тем, что мужчины остерегаются оказывать поддержку женщине, чтобы его не заподозрили в каком-то личном интересе» (Юлия).

Несмотря на крупнейшие достижения в области радиационной онкологии, признанные международной научным сообществом, доктор медицинских наук, профессор так и не была представлена к президентской стипендии для ученых: *«Она меня миновала... Давали людям, которые ничем себя не проявили, в основном, мужчинам»* (Галина).

### **«Нашему обществу нужны "директивы", "установки", "приказы"...»**

Из различных свидетельств и текстов интервью очевидно, что женщины, посвятившие себя науке, ощущают на себе эффект дискриминации:

ЦИТАТА Каждая женщина, выбравшая своей специальностью физику и работающая в этой науке серьезно, сталкивается в той или иной степени в течение своей трудовой карьеры с особым (не совсем позитивным) отношением мужчин, которое не в последнюю очередь определяется тем, что физика стереотипно всегда считалась не женской профессией. Это отношение зависит от степени претензий самой женщины на профессию. Чем выше претензии, тем негативнее отношение. Стереотипно мужчины чувствуют себя правыми, не воспринимая успехи женщин слишком серьезно [Шишонок, Шишонок, 2005. С. 233–234].

Женщина-кандидат физико-математических наук развивает эту мысль:

«Для немногих из тех, кто достиг успеха, окружающая «мужская» среда не только не способствует их профессиональному росту, но, как правило, оказывается неблагоприятной, если не враждебной. Такая ситуация типична для академических и образовательных институтов во всем мире, и наша страна не является исключением» [Свирина, 2004. С. 323].

Вот еще свидетельство, принадлежащее женщине – доктору физико-технических наук: «Окружающие тебя мужчины вместо плеча обычно подставляли локти» [Каролик, 2003. С. 143]. «У успешных женщин полными единомышленниками являются они сами. Мужчины не могут этого сделать [в физике], в противном случае они посчитают себя ущемленными», – говорит Милена. И если в силу объективных условий открываются возможности продвижения, нет никаких гарантий, что женщина займет вакантное место:

«В одном конструкторском бюро по разработке оптических устройств многие годы пустовала вакансия заместителя директора по оптике, но эту работу фактически выполняла очень опытная и высокопрофессиональная руководитель оптического отдела. В бюро не было ни одного мужчины-оптика и, как мне объяснили в дирекции, они принципиально не хотят пускать женщину в свой мужской руководящий круг, и вакансия будет существовать до тех пор, пока не появится оптик-мужчина пусть и с более низкой квалификацией... Меня постоянно просили «уступить» коллегам-мужчинам. Когда я искала работу в научном учреждении, то мне говорили, что скорее возьмут мужчину без степени, чем женщину со степенью. Занимаясь в аспирантуре, коллеги мужчины с близкими темами установили формальную очередь защиты, меня поставили на последнее место, потому что я женщина. Очень часто бывают случаи неявной дискриминации, когда не говорится, что надо уступить, потому что я женщина, но это очевидно. В начале трудовой деятельности я не предполагала о существовании столь сильной дискриминации женщин в технических науках, но с годами я поняла, что статус женщин в науке несравненно ниже, чем статус мужчин» (Татьяна).

Если Татьяну постоянно просили «уступить», то Милену «уступить не просили – просто отобрали вероломно». Респондентка имеет в виду эпизод своей научной биографии, когда она была отстранена от руководства успешным проектом, который позволил научную разработку воплотить в изделие, нашедшее спрос у потребителей. Сначала исполнителей лишили денег, получаемых от реализации продукции, а затем и научное подразделение присоединили к другому, лабораторию закрыли, кадры ушли, производство прекратилось. Причина – «мы слишком хорошо работали» (Милена). Средством принижения роли женщин в научном сообществе является и практика публикаций в соавторстве с руководителем: «Научный руководитель никогда не был против публикаций, в которых он присутствовал как соавтор. До определенного момента он присутствовал в списке авторов всегда» (Милена). «Если в соавторы я брала начальника, то трудностей с публикациями, как правило, не было», – подчеркивает Татьяна.

Подобные негативные оценки психологического климата в научных подразделениях не единичны. Из 100 белорусских женщин-физиков 80 в ходе анкетирования отметили необходимость улучшения для женщин моральных и производственных условий в физическом сообществе [Свирина, 2004. С. 322]. Об этом свидетельствуют и другие аналогичные опросы. Изучение условий труда 89 женщин – кандидатов наук, работающих в НАН РБ, показало, что 40 % из них испытывают «трудности в карьере», 40 % обеспокоены «невозможностью найти другую подходящую работу», 35 % ощущают «гендерное неравенство», 30 % испытывают «страх потерять работу», 25 % боятся быть уволенными по возрасту, 20 % не устраивают «отношения с окружающими на работе», трудность найти дополнительный заработок беспокоит 40 % респонденток [Ващенко, 2002. С. 190, 191].

В маскулинизированных областях науки женщины в своем большинстве вынуждены довольствоваться менее престижными должностями или работами. Им преимущественно отводятся технические функции исполнителя в выполняемом проекте:

«Меня загружали в основном не научной, а инженерной работой, поиском финансирования по неинтересной тематике, связанной с изготовлением установок, выбиванием денег, работой с технической документацией, что не приносило творческого удовлетворения» (Татьяна).

Продвижение женщины по карьерной лестнице затруднено особенно в области физико-математических и технических наук. Это прежде всего связано с тем, что в научных центрах указанного профиля большинство сотрудников составляют мужчины, сами конкурирующие между собой за должности и выгодные проекты, не заинтересованные в «дополнительных» конкурентках, а потому охотно поддерживающие версию о небольшой пользе женщин в научных исследованиях:

«Мне были предложены обслуживающие функции, поскольку в маленькой лаборатории, куда меня распределили на работу в институте, занимались только конкретными расчетами для технического проекта и не вели научные исследования. Когда я попросила перевести меня в другую лабораторию, в которой занимались научными разработками, мне отказали» (Татьяна).

Неудивительно, что творческие успехи пришли к ней поздно и защита кандидатской диссертации состоялась только в 43 года, поскольку ее все время загружали работой, не связанной с темой диссертации. Все это, в свою очередь, влечет за собой заведомо более низкий уровень научных достижений и невысокий статус женщин, которые в стратификационной структуре науки преимущественно остаются на нижних ступенях научного сообщества.

Нетворческая роль не позволяет женщинам стать носителем заслуживающей внимания информации и войти в неформальную сеть научных коммуникаций, что влечет негативные последствия для женщин. Не став признанными членами корпорации ученых, они не могут получить поддержку контролируемого мужчинами (как интеллектуально, так и административно) научного сообщества, где нередко важные решения принимаются в ходе неофициального общения лидирующего мужского большинства. Это приводит не только к моральным издержкам, но и к вполне ощутимым потерям. Женщина в статусе научного сотрудника, не получив в своем проекте согласия личного участия руководства, лишается его поддержки. Она не может использовать свои организационные возможности, работает без коллектива исполнителей и не имеет доступа к финансовым и информационным ресурсам. Женщина не только лишена возможности от своего имени добиваться выгодных контрактов, но и реализовывать перспективные проекты и внедрять в производство разработки по теме:

«Я не имела совместных проектов с зарубежными учеными и мне не давали возможности работать по тематикам, которые могут представлять интерес для зарубежных ученых. В это время мои коллеги-мужчины равного статуса, но работающие по другой тематике, имели совместные проекты с зарубежными учеными. Коллеги-мужчины получают

гораздо больше зарубежных грантов, чем женщины. На мой взгляд, это объясняется несколькими причинами: в основном сокрытием информации от женщин о конкретной возможности получить гранты (какой фонд, какие темы, до какого числа подача заявок и т. д.), играют роль и более высокие должностные позиции мужчин и предвзятое отношение к женщинам» (Татьяна).

Продолжает существовать практика неравного подхода к оплате труда женщин и мужчин. Статистические отчеты в строке «наука и научное обслуживание» постоянно констатируют меньший объем средней заработной платы у женщин. Ее соотношение с заработной платой мужчин составило: в 1998 году – 75,5 %, в 1999 году – 76,0 %, в 2000 году – 78,1 %, в 2002 году – 78,2 %, в 2003 году – 83,1 % [Труд...2000. С. 227; Труд... 2001. С. 354; Труд... 2004. С. 352]. Применительно к ученым при одинаковых ставках должностных окладов фактическое уменьшение зарплаты происходит вследствие дискриминационного распределения разовых вознаграждений, премий, надбавок. И хотя неравенство в оплате труда практически соответствует ситуации в США, где средняя заработная плата женщин в сфере науки на 22 % ниже, чем у мужчин, но это является слабым утешением.

Проблемные отношения складываются у женщин-ученых и с отечественными научными фондами. Вот три мнения респондентов:

«По моим наблюдениям, только мужчины получают отечественные гранты в области физико-технических наук. Я наблюдала, что отечественные гранты по физико-техническим наукам получают проекты, написанные женщинами, но научными руководителями этих проектов они записывают своих директоров институтов-мужчин. Я это объясняю и высокими должностными позициями мужчин и предвзятым отношением к женщинам» (Татьяна).

«Среди получателей отечественных грантов «мужчин однозначно больше», «женщин мало» и вообще поддержка ученых (в том числе женщин-ученых) «мизерная и коррумпированная» (Милена).

«Я делала несколько попыток получить по нашим научным фондам, попытка оказалась успешной только тогда, когда мой заведующий лабораторией был формальным руководителем, а я была фактическим, вот тогда она проходила. То есть, когда я шла руководителем, результат всегда был отрицательным. Хотя я понимаю, что здесь, может быть, не столько потому, что я женщина, сколько тот факт, что у этой женщины нет личных контактов. А женщине завести личные контакты в мужской среде очень сложно, потому что эти контакты всегда кажутся подозрительными» (Юлия).

В грантовой политике, скорее всего, необходима позитивная дискриминация: *«по крайней мере, это дало бы шанс женщинам наиболее полно реализоваться и заставляло бы мужчин больше считаться с женщинами и прислушиваться к их мнению»* (Юлия).

При высокой степени мотивации к занятиям исследовательской деятельностью женщины одновременно критичны в оценке своих возможностей к достижению высокого статусного положения в науке:

«Раньше я считала, что все зависит от самой женщины. Теперь я знаю, что гораздо больше зависит от мужчин, ее окружающих. Высокий статус в науке женщина может достичь только в том случае, если в этом заинтересован стоящий выше ее по рангу мужчина» (Юлия).

По этой причине женщины зачастую предпочитают участвовать в коллективных проектах, но сами не хотят подавать заявки на гранты и выступать в качестве руководителей – их вполне устраивает работа в коллективе, когда не надо думать о финансовых и организационных аспектах выполняемого проекта. Женщины-ученые этой категории не придают значения гендерной дискриминации, а если и видят ее, то оправдывают личностными качествами женщин и мужчин. Следствием заниженной самооценки является признание неравного положения как должного. Если равенство полов в науке пока не достигнуто, то возникает вопрос: нужна ли женщинам специальная поддержка, чтобы создать одинаковые возможности в реализации научной карьеры? В этой связи многие полагают, что специальная поддержка не нужна, поскольку принятие ее означает признание дискриминации женщин, что неправильно. Но подобная точка зрения не единственная.

Имеются и противоположные мнения:

«В физике существует гендерная асимметрия <...> поэтому ...необходимо декларировать гендерное равенство и пытаться учить людей реально оценивать результаты труда и мужчины, и женщины по достоинству. Нужно очертить существующую проблему, писать об этом, обязывать руководителей иметь женское представительство в ученых советах и т. п., <...> но ...ликвидировать эту асимметрию в существующих условиях невозможно. Нашему обществу нужны “директивы”, “установки”, “приказы” типа обязательно ввести одну-две женщины в ученый совет, назначить зав. лабораторией и т. п.» (Милена).

Татьяна полагает, что гендерное равноправие в науке необходимо, оно принесло бы ощутимую пользу как женщинам, так и обществу в целом:

«женщины не защищены от гендерной дискриминации, поскольку официально не признается, что гендерная дискриминация существовала и существует, а значит и нет, от чего женщин защищать... В сфере науки и образования необходимо гендерное равноправие. Наличие равных возможностей позволило бы женщинам лучше раскрыть свои таланты, получить более высокие результаты в профессиональной деятельности, в целом возросли бы успехи как в науке, так и в образовании, что было бы очень полезно для общества... Женщинам-ученым нужна идея ликвидации гендерной асимметрии. Даже само обсуждение этой идеи, то есть сам факт признания гендерной асимметрии поможет женщинам достигать больших научных успехов» (Татьяна).

По мнению этой респондентки, путь к гендерному равенству может состоять

«в позитивной дискриминации в грантовой политике, в гендерном балансе выборных органов, а также в выравнивании гендерной асимметрии на руководящих должностях (доля женщин должна быть пропорциональна их количеству). Позитивная дискриминация – это самый короткий и эффективный путь ликвидации гендерной асимметрии. Надо рассматривать вопросы гендерной асимметрии в науке в Президиуме НАН, обсуждать их и принимать решения по ликвидации гендерной дискриминации в науке. Надо проводить

политику позитивной гендерной дискриминации, устанавливать квоты для женщин при назначении на руководящие должности и при решении других важных вопросов» (Татьяна).

## **Заключение**

Убеждение в меньшей компетентности, представление о науке как мужской сфере деятельности, вторжение в высшие слои которой нежелательно, являются основными барьерами на пути построения научной карьеры женщин. Вследствие этого научная карьера женщин, особенно в области точных и физико-технических наук, складывается медленнее и требует больших усилий. Дискриминация в научных учреждениях принимает в основном скрытые формы, проявляясь в искусственном торможении карьерного роста, отказе в научном признании и соответствующем поощрении, предпочтении в распределении финансирования научных проектов в пользу мужчин, разрыве заработных плат женщин и мужчин. Сдерживание должностного роста профессионально успешных женщин сопровождается предпочтениями в адрес тех сотрудниц, которые, хотя и не вносят серьезного вклада в науку, зато удовлетворительно справляются с функциями младших менеджеров. Многие женщины в академическом сообществе не стремятся к профессиональному росту, считая свои обслуживающие функции на работе нормальными. Ситуация в научных учреждениях, таким образом, воспроизводит традиционную патриархатную схему распределения ролей в обществе. Этим же объясняется и то, что именно на низшем уровне академической науки – там, где востребованы исполнительские таланты (те самые, что продолжают обслуживающие функции женщин), концентрируются представительницы «прекрасного пола». Тем самым, будучи ограниченными нетворческими видами работ, они освобождают ученых-мужчин от рутинной черновой работы.

В настоящее время Беларусь относится к группе стран, где уровень образования женщин выше, чем мужчин: среди лиц с высшим образованием женщины составляют 53,8 %, в современном студенчестве – 56,8 % [Женщины... 2003. С. 78, 81]. Это означает, что образовательный баланс в пользу женщин сохранится в обозримом будущем и, несомненно, принесет свои плоды. Однако установлению фактического, а не формального, равенства занятых научным трудом женщин, смягчению нравов в мире науки, устранению из научной среды проявлений сексизма следует целенаправленно способствовать. Для этого, во-первых, необходимо не только признать наличие дискриминации женщин в структурах научных учреждений, но и выработать политику социального равенства, исключаящую все формы дискриминации, связанной с полом, возрастом, наличием детей, что должно быть отражено в уставах учреждений науки. Во-вторых, нужно сделать прозрачными в научных учреждениях как критерии приема на работу, продвижения по службе, так и распределения ресурсов (оборудования, финансирования). В-третьих, для обеспечения равного для мужчин и женщин доступа к фондам, финансирующим научные исследования, все объявления о конкурсах должны публиковаться, критерии для получения конкурсного финансирования должны быть очевидны. Кроме того, количество женщин должно быть пропорционально количеству мужчин, женщины должны включать во все структуры и комиссии, отвечающие за рецензирование выдвигаемых на получение государственного финансирования проектов и принятие решений в научной сфере.

Наконец, следует разрабатывать и продвигать специализированные программы гендерного образования, ориентированные на разные группы населения – студенческую молодежь, административные кадры, преподавателей учебных заведений.

### Список источников

1. *Беляева Г. Ф., Горшкова И. Д., Костикова И. В.* Университетские женщины. Штрихи к портрету // ОНС. 2000. № 2.
2. *Бондаренко Л. Ю., Гусева Е. В.* Женщины в науке: реальность и проблемы // Женщина в российском обществе. Иваново. 2000. № 4 (20).
3. *Ващенко С. В.* Анкетирование женщин, работающих в науке и высшей школе // Женщина. Образование. Демократия: Материалы 4-й международ. междисциплин. науч.-практ. конф. (7–8 декабря 2001 года). Минск: ЖИ ЭНВИЛА, 2002.
4. *Горшкова И., Беляева Г.* Профессиональное самочувствие женских научно-педагогических кадров МГУ (результаты опроса 1998 года) // Женщина. Гендер. Культура / Отв. ред. Н. Л.Пушкарева, Е. И.Трофимова, З. А. Хоткина. М.: МЦГИ, 1999.
5. *Дежина И.* У науки женское лицо? // Московская правда. 1998. 10 авг.
6. *Женщины и мужчины Республики Беларусь: Статистический сборник.* Минск: Пропилей, 2003.
7. *Каролик А.* Научная карьера женщины в физике // Женщина. Образование. Демократия: Матер. 5-й международ. междисциплин. науч.-практ. конф. (6–7 декабря 2002 года). Минск: ЖИ ЭНВИЛА, 2003.
8. *Мещеркина Е. Ю.* Качественные методы в гендерной методологии // Гендерный калейдоскоп / Под ред. М. Малышевой. М.: ИСЭПН, 2001.
9. *Наука Республики Беларусь.* Минск: Информстат Минстата РБ, 1996.
10. *Национальная академия наук Беларуси: Персональный состав.* 2 изд. Минск: Беларуская энцыклапедыя, 1999.
11. *Образовательный уровень населения Республики Беларусь: Статистический сборник.* Минск: Информстат Минстата РБ, 2001.
12. *Прафесарска-выкладчыцкія работнікі вышэйшых навучальных устаноў Міністэрства адукацыі па стану на 1 студзеня 2002 г.* Мінск: ГИАЦ МО РБ, 2002.
13. *Профессора и доктора наук Белорусского государственного университета, 1921–2001.* Минск: БДУ, 2001.
14. *Пушкарева Н. Л.* Женщина в науке: два столетия дискриминации // Женщина. Образование. Демократия: Материалы 7-й международ. междисциплин. науч.-практ. конф. (10–11 декабря 2004 года). Минск: ЭНВИЛА, 2005.
15. *Свирина Л.* Гендерный аспект профессиональных отношений в физике // Женщина. Образование. Демократия: Материалы 6-й международ. междисциплин. науч.-практ. конф. (19–20 декабря 2003 года). Минск: ЖИ ЭНВИЛА, 2004.
16. *Серегина И. И.* Профессиональная карьера // Социологические исследования. 1999. № 4.
17. *Силласте Г.* Гендерная асимметрия в образовании и науке: взгляд социолога // Высшее образование в России. 2001. № 2.



18. *Соколова Г.* Феминизация науки: проблемы и тенденции // Иной взгляд: Международный альманах гендерных исследований. Минск, 2000. № 1.
19. *Социальное* положение и уровень жизни населения Республики Беларусь 2002: Статистический сборник. Минск: Информстат Минстата РБ, 2002.
20. *Терещенко О.* Вверх по лестнице, ведущей вниз? Парадоксы эмансипации по-советски // Иной взгляд: Международный альманах гендерных исследований. Минск, 2000. № 2.
21. *Терещенко О. В.* Положение женщин в РБ: анализ официальной статистики // [http://gender.undp.by/gender\\_research.html](http://gender.undp.by/gender_research.html).
22. *Титаренко Л.* Профессиональная карьера женщин-ученых (По материалам социологического исследования) // Женщина. Образование. Демократия: Материалы 3-й международ. междисциплин. науч.-практ. конф. (8–9 декабря 2000 года). Минск: ЖИ ЭНВИЛА, 2001.
23. *Труд* и занятость в Республике Беларусь: Статистический сборник. Минск: Информстат Минстата РБ, 2000.
24. *Труд* и занятость в Республике Беларусь: Статистический сборник. Минск: Информстат Минстата РБ, 2001.
25. *Труд* и занятость в Республике Беларусь: Статистический сборник. Минск: Информстат Минстата РБ, 2004.
26. *Хоткина З. А.* Женщина на рынке труда и просто на рынке (Права женщин в сфере неформальной занятости) // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания (по результатам анкетного опроса). Т. I. М.: МЦГИ, Ин-т соц.-экон. проблем народонаселения РАН, 1998.
27. *Чикалова И. Р.* Женщины в современной белорусской науке // Женщина. Общество. Образование: Материалы 8-й международ. междисциплин. науч.-практ. конф. (16–17 декабря 2005 года). Минск: ЖИ ЭНВИЛА, 2006. С. 27–38.
28. *Шишонок О., Шишонок Е.* Женщины в физике: Роль гендерных коммуникаций // Женщина. Образование. Демократия: Материалы 6-й международ. междисциплин. науч.-практ. конф. (19–20 декабря 2003 года). Минск: ЖИ ЭНВИЛА, 2004.
29. *Шишонок О., Шишонок Е.* Женщины в физике и гендерные стереотипы // Женщина. Образование. Демократия: Материалы 7-й международ. междисциплин. науч.-практ. конф. (10–11 декабря 2004 года). Минск: ЖИ ЭНВИЛА, 2005.
30. *Щепанская Т. Б.* Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. VI. № 1 (21).
31. *Cole J., Zuckerman H.* Marriage, Motherhood and Research Performance in Science // *Sci. American*. 1987. Vol. 256. № 2.
32. *Namenwirth M.* Science Seen through a Feminist Prism // R. Bleier (Ed.). *Feminist Approaches to Science*. N. Y.: Pergamon Press, 1986.
33. *Schiebinger L.* Has Feminism Changed Science? Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press, 1999.