

# (Re)konstrukcje kobiecości w kontekście rozbudowy Elektrowni Opole<sup>1</sup>

## Abstract

### The (Re)constructions of Femininity in the Context of the Expansion of the Opole Power Plant

The purpose of this article is to reject the static approach to the categories of gender and femininity and to recognize its dynamic, contextually conditioned character showing the processes of launching specific (re)constructions of femininity as a response to the interactions and phenomena experienced in the workplace by women employed on the expansion of Opole Power Plant. The researched women negotiate their position in the employee hierarchy and “do” and “undo” their femininity depending on their particular goals which is a function of the experienced intersectionality.

**Keywords:** femininity, gender, male-dominated occupation, intersectionality

## Kobiecość jako dyskurs

Przyjmując, że płeć jest kulturowym performansem, kobiety i mężczyźni mogą ją „odgrywać” w sposób przekraczający tradycyjne rozumienie (Butler 1993). Kobiety, cytując normy płciowe niezszyte, stosując między innymi parodie lub maskarady, tworzą realizacje kobiecości odbiegające od społecznie aprobowanego ideału, zajmując różnorodne pozycje na płciowym kontinuum, konstruując swoją

---

<sup>1</sup> Artykuł powstał w ramach grantu badawczego pod tytułem *Konflikt, napięcie, współpraca. Studium interakcji pomiędzy Elektrownią Opole a społecznością gminy Dobrzeń Wielki* pod kierownictwem prof. Petra Skalnika. Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2013/11/B/HS3/03895.

kobiecość odmiennie w zależności od okoliczności i utrzymując ją w stanie „płynności”. Ujęcia kobiecości odwołujące się do aspektów biologicznych, kulturowych lub psychologicznych – zwłaszcza aspekt prokreacyjny i odmiennie w tym zakresie role kobiet i mężczyzn – wyznaczają podstawową różnicę pomiędzy płciami (Yanagisako, Collier 1987: 30). Istotnym wymiarem konstruowania kobiecości jest między innymi kategoria piękna powołująca szereg praktyk dyscyplinujących mających na celu wytworzenie określonych zachowań i gestów. Jak twierdzi Sandra Lee Bartky, każdy rodzi się kobietą lub mężczyzną, co nie konotuje automatycznie bycia męskim lub kobiecym (Bartky 2007: 52).

Według Simone de Beauvoir, zarówno kobiety, jak i kobiecość są „sztucznymi tworamii powołanymi do życia przez mężczyzn”, którzy targani poczuciem niższości wykorzystują je do podtrzymania pozycji dominacji. Kobieta definiowana jest względem mężczyzny, nigdy na odwrót – on jest podmiotem, absolutem, ona jest „inną”. Zajmowanie pozycji „inności” wyznacza zatem istotę „prawdziwej” kobiecości. W istocie, jak dowodzi de Beauvoir, mamy do czynienia jedynie z mitami kobiecości tworzonymi przez mężczyzn, w ramach których określone zostają pożądane atrybuty kobiecego wyglądu i charakteru (Beauvoir 2017). Kobieta chcąc wypełniać kulturowe znamiona kobiecości musi zrezygnować z samodzielności i wyrazić zgodę na podległość względem męskiej definicji.

Pojęcia kobiecości i męskości są nierozzerwalnie związane z zagadnieniem płci nadawanej w momencie narodzin, przywołując pożądane ich realizacje. Formuła „to jest chłopiec/dziewczynka” rozpoczyna procesy „dziewczęcenia dziewczynki” i „chłopczenia chłopca” („girling the girl and boyng the boy”; Butler 1993), których celem jest osiągnięcie ideałów kobiecości i męskości. Odbywa się to poprzez „cytowanie” normy płciowej, której całkowite ucieleśnienie nigdy nie może zostać osiągnięte, a co stanowi warunek bycia uznanym za pełnoprawny podmiot. Kobiecość i męskość nie są zatem wynikiem autonomicznego wyboru, lecz stanowią wynik praktyk dyscyplinujących ukierunkowanych na wytworzenie „ciał podatnych” na kulturową ingerencję, podlegających nieustannym regulacjom odnośnie do wielkości, kształtu, gestów, postawy, apetytu, ubioru i tak dalej; są społeczną mistyfikacją mającą na celu nieustanne spełnianie funkcjonujących w kulturze norm dotyczących płci (Mizelińska 2004: 193; Bartky 2007: 52). Rozproszenie władzy dyscyplinarnej związane z brakiem bezpośredniej instancji nadzorującej sprawia wrażenie naturalności i dobrowolności ulegania tak ujętym procesom wytworzenia kobiecości. Praktyki dyscyplinujące mogą jednak w tym zakresie mieć dwojaki wymiar – u części kobiet, zwłaszcza tych artykułujących sprzeciw wobec normatywnej kobiecości, mogą prowadzić do odrzucenia społecznie aprobowanych sposobów manifestacji płci, inne z kolei mogą doświadczać sprawczości wynikającej z poruszania się w przestrzeni dobrze rozpoznanych kodów i zachowań, osiągając przy tym poczucie stabilnej tożsamości (Bartky 2007: 67).

Dorothy Smith, traktując dyskurs bardziej jako coś „co się robi”, a nie wobec czego jest się podporządkowanym, ujmuje kobiecość jako dyskurs uwikłany w sto-

sunki władzy, lecz nie wyłącznie wobec niej podległy (Smith 1990: 163, za: Mills 1997: 88). Kobiecość nie ma jednego uniwersalnego znaczenia, lecz jest ona każdorazowo pochodną szeregu kontekstualnych zależności, jak na przykład pozycja w ramach hierarchii władzy, wiedzy, przyjemności, wieku, konotując tym samym konieczność zastosowania podejścia interseksjonalnego, gdzie poszczególne kategorie pozostają z sobą w dynamicznych stosunkach, wzajemnie się przeplatając i „zakłócając” (Crenshaw 1991). Najważniejszym aspektem w postrzeganiu kobiecości jako dyskursu jest zwrócenie uwagi na jednostkową aktywność kobiet, dzięki czemu przestają one być poddanymi ideologii, ale stają się świadomymi kreatorkami własnego położenia, nawet w sytuacji manifestowania kobiecości zgodnej z kulturowymi zaleceniami. Kobiecość w tym ujęciu nie stanowi opresyjnego systemu, lecz jest ulegającym ciągłym przemianom rodzajem społecznego zorganizowania, jest, tak jak płęć, czymś, co myślimy, i czymś, co robimy.

Odrzucając esencjalizujące definicje i uznając socjokulturowy wymiar kategorii kobiecości, możliwe staje się ujrzenie procesów (re)konstruowania kobiecości w kontekście rozbudowy Elektrowni Opole w całej jego zależnej od kontekstu zawłości. Niniejszy artykuł stanowi próbę odrzucenia statycznego ujęcia kategorii kobiecości i uznania jej dynamicznego, ukontekstowanego oraz dyskursywnego charakteru. Kobiety zatrudnione przy tej inwestycji (re)konstruują swoją kobiecość w sposób będący odpowiedzią na doświadczane przez nie w miejscu pracy interakcje i zjawiska. W zależności od partykularnych interesów oraz mając na celu uzyskanie męskiej akceptacji, rozwijają one strategie minimalizowania niedogodności wynikających z płci, chociaż sama rozbudowa Elektrowni Opole jest obszarem funkcjonowania kobiecości i męskości w potocznym, esencjalistycznym wymiarze. Bazując na konkretnych historiach dających możliwość osadzenia refleksji w etnograficznym szczególe, podjęto próbę ukazania tego, w jaki sposób to, co lokalne i jednostkowe, odnajduje się w zderzeniu z tym, co ponadindywidualne. Poszczególne (re)konstrukcje kobiecości są funkcją doświadczanej przez informatorki interseksjonalności, która może przybierać różnorodne formy nawet w krótkim przedziale czasu (w domu, w pracy itp.), gdzie istotnymi czynnikami są także klasa, wiek i pozycja w hierarchii pracowniczej.

## Kobiety w zdominowanych przez mężczyzn obszarach zatrudnienia

Kobiety nie stanowią jednolitej kategorii i każda z nich na swój sposób doświadcza płci w miejscu pracy. Zindustrializowane obszary zawodowe, zwyczajowo postrzegane jako męskie i ogólnie charakteryzujące się różnymi wzorami usegregowania, w kwestii płci wykazują taką prawidłowość, że każdy z nich jest albo usegregowany, albo jednopłciowy. Płęć stanowi jednak zaledwie jeden z wielu ewentualnych niekorzystnych czynników, które mogą przecinać się między inny-

mi z takimi kategoriami, jak wiek, „rasa”, klasa czy orientacja seksualna. Pomimo rozwinięcia refleksji nad różnorodnością kobiecego doświadczenia, przeprowadzone w tym zakresie badania wskazują na istnienie systematycznych trybów i wzorów dyskryminacji ze względu na płeć (Bagilhole 2002: 10–11). Segregacja obszarów zawodowych w tym zakresie jest kluczowa dla podtrzymania płciowej nierówności, wpływając na poziom płacy, czas pracy, pozycję zajmowaną w hierarchii pracowniczej oraz dostęp do struktur organizacyjnych przedsiębiorstwa, i wykazuje trwałość pomimo postępów technologicznych zachodzących na polu organizacji pracy. W literaturze przedmiotu<sup>2</sup> wyróżnia się dwa wymiary usegregowania obszarów zawodowych ze względu na płeć – horyzontalne, odnoszące się do dominacji jednej z płci w określonych zawodach, co skutkuje uznaniem niektórych z nich za męskie, a niektórych za kobiece, oraz wertykalne, odnoszące się do sytuacji kobiet i mężczyzn zatrudnionych w ramach danego sektora, gdzie kobiety zajmują niższe względem mężczyzn pozycje, nawet gdy liczebnie przeważają. Oba rodzaje usegregowania niosą inne konsekwencje dla kobiet i mężczyzn – kobiety zatrudniane są przeważnie czasowo, za niższe wynagrodzenie niż mężczyźni i im też z reguły podlegają w pracowniczej hierarchii, z kolei mężczyźni zarabiają więcej, przeważnie mają pewność długotrwałego zatrudnienia oraz są przełożonymi kobiet w miejscu pracy lub mają z nimi ograniczony kontakt (Anker 1997; Bagilhole 2002: 12–13).

Usegregowanie poszczególnych sektorów pracy ze względu na płeć zdaje się stanem mocno spetryfikowanym, pomimo wdrożenia oficjalnych polityk mających na celu zmniejszenie nierówności płciowych lub kampanii zachęcających dziewczyny do studiowania na kierunkach technicznych. Według Barbary Ba-

---

<sup>2</sup> Na gruncie polskim obecności kobiet w tak zwanych męskich zawodach nie była jak dotąd szczególnie intensywnie eksplorowana. Wyjątek stanowi raport przeprowadzony przez DELab UW pod kierownictwem badawczym Justyny Pokojskiej i Renaty Włoch *Kobiety w „męskich” zawodach* (2018) podejmujący kwestię doświadczanych przez nie trudności w związku z rolami płciowymi przypisującymi kobiety do wykonywania prac w zarezerwowanych dla nich obszarach oraz funkcjonującymi w tym zakresie stereotypami. Z przeprowadzonych badań wynika, że wśród pięciu zawodów uznanych za najbardziej męskie znajdują się te związane z energetyką oraz budownictwem. W raporcie poruszona została kwestia przekraczającego ramy binaryzmu ról płciowych wychowania, dzięki któremu informatorki w dorosłym życiu nie miały obaw przed wkroczeniem na ścieżkę zawodową powszechnie postrzeganą jako męska. Chociaż autorki podejmują kwestie licznych niedogodności doświadczanych przez kobiety w omawianym kontekście, nie poświęcają jednak uwagi strategiom i praktykom podejmowanym przez swoje informatorki w celu ich zminimalizowania lub przezwyciężenia. Naukowcy skupieni przez ten sam ośrodek badawczy zrealizowali również badania dotyczące polskich przedsiębiorczyń *Zawód: prezeska! – diagnoza przedsiębiorczości kobiet* (2017), gdzie wskazują oni na przemiany zachodzące w modelu rodziny, a zwłaszcza na przededefiniowanie tradycyjnych ról płciowych. Ponadto warto wspomnieć o opracowaniach, w ramach których podejmowane są zagadnienia dotyczące obecności kobiet w konkretnych obszarach zawodowych zdominowanych przez mężczyzn, takich jak służby mundurowe (Kalina, Łapiński 2008), nauka (Siemińska 2009), lub dotyczących ich pozycji na przykład w ramach związków zawodowych (Kubisa 2009).

gilhole nie można mówić o masowym wkroczeniu kobiet do sektorów prac tradycyjnie uważanych za męskie i przeorganizowaniu modelu wertykalnego usegregowania ze względu na płeć, lecz o wręcz silniejszym ich przypisaniu do prac stereotypowo postrzeganych jako kobiece i niskopłatnych (Bagilhole 2002: 24). Stan ten nie pozostaje bez związku z przekonaniem o prawdziwości istnienia „esencji płci”, czyli nieusuwalnego i fundamentalnego zbioru wartości, właściwości i powinności charakteryzujących daną płeć, czego wyrazem jest wkraczanie kobiet do męskich sektorów pracy jedynie w sytuacji braku perspektyw awansu w obszarach tradycyjnie uznanych za kobiece. Proces ten uwarunkowany jest klasowo, a intensywność przekraczania przez kobiety granic podziałów płciowych w tym zakresie wzrasta wraz ze wzrostem przynależności do klasy średniej. Nie bez znaczenia pozostaje także często uznaniowa polityka zatrudnienia głoszona przez pracodawców, dla których otwarcie męskich sektorów pracy wiąże się potencjalnie z obniżeniem stopnia zintegrowania pracowników (Wright 2016: 25).

Kobiety zatrudnione w uznanym za męski obszarze nieustannie doświadczają „znakowania płci”. Mężczyźni postrzegają swoje współpracowniczki w zseksualizowany sposób, co w tym kontekście nabiera szczególnego wymiaru, gdyż postawa kobiet – traktujących męskie zaczepki o podłożu płciowym pobłażliwie lub nie – decyduje o ich akceptacji jako współpracowniczek bądź jej braku. Dystans względem przejawów seksizmu stanowi w takich przypadkach dla kobiet swoisty rytuał przejścia włączający je w obręb męskiego, profesjonalnego grona, potwierdzając tym samym ich zdolność do pracy w warunkach dużego stresu. Sprzeciw wobec żartów i uwag o podłożu płciowym stanowi potwierdzenie braku dystansu do siebie i tym samym nieprzystosowania kobiet do pracy w męskim środowisku (Collinson, Collinson 1996: 51). Wcześniejsze badania ukazują, jak kobiety zatrudnione w tradycyjnie niekobiecych sektorach były zmuszane do okazywania lojalności z męską grupą dominującą (m.in. poprzez zgodę na bycie obiektem żartów), co w rezultacie bardziej umacniało niż podważało zastany układ relacji płciowych (Kanter 1977). W tym kontekście kobiety mogą przyjąć jedną ze strategii: albo decydują się na izolację i bycie wykluczonymi z nieformalnych sieci koleżeńskich, albo dążąc do asymilacji, adaptują narzucone im stereotypowe, nierzadko wykrzywione, role, takie jak na przykład opiekuńcza matka, lub dążą do stania się „jedną z chłopców” poprzez uznawanie przejawów seksizmu za incydentalne oraz wykazywanie się solidarnością z bezsprzecznie męskim środowiskiem pracy (Dryburgh 1999, za: Powell i in. 2009: 413).

Kobiety i mężczyźni są kategoriami relacyjnymi, oddzielnymi, ale nie nierozłącznymi. Chcąc uzyskać dostęp do męskiego środowiska, kobiety często sprowadzane są do roli obiektu męskiej manifestacji, czego dobrym przykładem jest według Sylvii Gherardi gest uznania w postaci poklepania po plecach. Stanie się obiektem owego gestu stanowi oczywisty znak uznania, jednak z uwagi na jego kulturowo męski wymiar, jest on jednocześnie gestem dewaluacji kobiecości. Stając się zatem „honorowym” mężczyzną, kobiety dyskwalifikują swoją płeć; jednak

negując gest poklepania po plecach, odrzucają one jednocześnie ofertę włączenia do grupy. Przełamując płciowe ograniczenia i wkraczając do uznanych za męskie zawodów, kobiety stają się jednocześnie „niedokończone” (*undone*) w tym sensie, że ich płeć uznawana jest za przeszkodę w wykonywanym przez nie zawodzie (Gherardi 1994, za: Powell, Bagilhole i in. 2009: 413–414).

## Badania empiryczne

W ramach projektu w okresie od lutego 2015 do lipca 2016 roku przeprowadzone zostały wśród kobiet zatrudnionych w firmach wchodzących w skład konsorcjum realizującego projekt rozbudowy Elektrowni Opole badania mające na celu uchwycenie specyfiki ich pracy w zdominowanym przez mężczyzn industrialnym środowisku. W toku projektu przeprowadzonych zostało 21 wywiadów pogłębianych otwartych, ustrukturyzowanych oraz częściowo ustrukturyzowanych<sup>3</sup>, przeważnie z pracownikami trzech firm wchodzących w skład konsorcjum (poza jednym przypadkiem, gdy informatorka zatrudniona była w jednej z firm podwykonawczych) w stosunku liczbowym 10 : 7 : 2. Zazwyczaj (poza dwoma przypadkami, kiedy spotkania odbyły się w biurze informatorki zatrudnionej w jednej z firm podwykonawczych oraz na terenie samej rozbudowy) spotkania miały miejsce w biurach rozmówczyń lub salkach konferencyjnych znajdujących się na terenie miasteczka kontenerowego zlokalizowanego w bezpośrednim sąsiedztwie terenu rozbudowy Elektrowni Opole. Rozmówczynie to osoby w wieku około 22–55 lat, posiadające wykształcenie wyższe lub jeszcze studiujące, reprezentujące w związku z tym szeroko rozumianą klasę<sup>4</sup> średnią oraz zajmujące różne pozycje w hierarchii pracowniczej, w zależności od specyfiki wykształcenia. Ciekawych wniosków dostarczyły także obserwacje uczestnicząca i nieuczestnicząca dokonane przy okazji okoliczności „okołowywiadowych”, wynikających z przebywania w „naturalnym” środowisku pracy rozmówczyń i przyglądania się nawiązywanym przez nie relacjom.

W pierwszym etapie badań pomocny okazał się kontakt z jedną z rozmówczyń, która w trakcie studiów przeprowadzała etnograficzne badania terenowe,

---

<sup>3</sup> W ramach modułu poświęconego tematyce płci w latach 2015–2018 przeprowadzono ponad 50 wywiadów. Nakreślone zostały dwie ogólne ścieżki tematyczne determinujące dobór informatorów i informaterek – kobiety w industrialnym, zdominowanym przez mężczyzn miejscu pracy oraz kobiety społecznie zaangażowane. Na przecięciu tych kwestii nakreślone zostały kolejne obszary badawcze, m.in. aktywność migracyjna kobiet oraz kobiety zaangażowane w podtrzymywanie tradycji śląskich. Źródłem informacji były także obserwacje uczestniczące oraz nieuczestniczące oraz analizy dyskursów publicznych.

<sup>4</sup> W niniejszym opracowaniu za Moniką Baer uznaję, że kategoria klasy charakteryzuje się wewnętrznym zróżnicowaniem ze względu na posiadany przez jednostki kapitał ekonomiczny, społeczny oraz kulturowy, co z kolei znajduje swoje odzwierciedlenie w odmiennych dyskursach i praktykach przejawianych przez członkinie i członków określonej frakcji (Baer 2003: 19).

w związku z czym prośba o wywiad nie wywołała u niej częstego w takich przypadkach lęku wynikającego z braku wiedzy odnośnie do intencji badawczych. Pomimo że każda próba umówienia rozmowy była poprzedzona opisem projektu i obranej metody, dla większości kobiet była to sytuacja na tyle niepewna, że bez wsparcia osoby odzwiernej wiele wywiadów nie doszłoby do skutku. Dzięki wspomnianej osobie zainicjowane zostało grupowe spotkanie z sześcioma pracownicami jednej z firm realizujących projekt rozbudowy, w trakcie którego razem z dr hab. Moniką Baer starałyśmy się zmniejszyć początkowy i naturalny w takich sytuacjach dystans względem „obcych” osób chcących „przeprowadzać na nich procedury badawcze”. W tym celu niejako spontanicznie odwoływałyśmy się do wspólnoty kobiecych doświadczeń, mając oczywiście na względzie, że nie istnieje żadna wspólna wszystkim kobietom esencja kobiecości warunkująca identyczność przeżywania określonych zjawisk. To strategiczne wykorzystanie esencjalizmu wytworzyło atmosferę pewnej przychylności wobec naszych badawczych zamierzeń, która w toku kolejnych spotkań uległa pogłębieniu. Pierwsze rozmówczynie, z którymi starałyśmy się zawsze przywitać i zamienić kilka słów przy okazji późniejszych spotkań, zawsze informowały nas o nowych pracownikach i przekazywały do nich kontakt.

Podczas pierwszego zapoznawczego spotkania rozmówczynie poinformowały nas o ogólnym podziale pracy wykonywanej przez kobiety w firmach realizujących projekt rozbudowy Elektrowni Opole – na pracę biurową, dotyczącą głównie planistyki, rozliczeń i zakupów, oraz pracę na samej budowie, będącą głównie domeną specjalistek do spraw BHP i kontroli jakości. W miarę wzrostu natężenia prac budowlanych, wzrósł udział kobiet w całym przedsięwzięciu, który i tak praktycznie od samego początku, według słów informaterek, był stosunkowo duży.

Obecność na danym terenie dużej inwestycji, takiej jak rozbudowa Elektrowni Opole, generuje nowe zjawiska społeczne powstające na przecięciu skali lokalnych i globalnych wywołujących napięcia i konflikty, stające się impulsem dla jednostek do przebudowania ich pozycji społecznej i ekonomicznej, a także relacji o podłożu płciowym, gdyż to właśnie przestrzenie pomiędzy kategoriami, granicami i zjawiskami są obszarem ujawniania się tarć i negocjacji zależności pomiędzy jednostką a kulturą (Eriksen 2007: 110). Intensywność i rozmiary inwestycji znajdują swoje odzwierciedlenie w liczbie zaangażowanych w nią osób, spośród których wysoki odsetek, jak na standardy branży budowlanej, stanowią kobiety. Częściowo zapewne jest to powiązane z ogólnie zwiększoną ich liczbą podejmującą studia na kierunkach technicznych, zwyczajowo zarezerwowanych dla mężczyzn, częściowo wynika z przeobrażeń zachodzących na polu relacji płciowych i nadbudowanych na ich podstawie podziałów na prace żeńskie i męskie. Z tego względu badania obecności kobiet zatrudnionych przy rozbudowie Elektrowni Opole są poznawczo wartościowe, a z uwagi na rozmiary przedsięwzięcia i stopień zaangażowania kobiet w jego realizację można mówić o swoistym laboratorium

relacji płciowych w zdominowanym przez mężczyzn środowisku pracy, co z kolei jest podstawą przewidywania kierunku zmian zachodzących na badanym polu.

## „Jedna z chłopców”

Wkroczenie kobiet do męskiego środowiska pracy jest wyzwaniem rzuconym ideologii esencjalistycznych różnic sankcjonującej męską przewagę i „naturalnemu” postrzeganiu poszczególnych profesji jako męskich. Jedno z głównych pytań zadawanych w tym kontekście dotyczy tego, czy kobieta pracująca w zdominowanym przez mężczyzn środowisku pracy jest agentką zmiany czy sama uległa zmianie? Często strategią przyjmowaną przez kobiety jest przeobrażenie się w „jedną z chłopców” polegające na próbie wtopienia się w męskie środowisko poprzez akcentowanie raczej podobieństw niż różnic pomiędzy płciami i „stłumienie” na czas pełnienia obowiązków zawodowych cech uznanych za kobiece (Wright 2016: 26). W toku badań kilka informaterek przyjęło tę właśnie strategię w swoim środowisku pracy, podbudowując to twierdzeniem o przejawianych przez nie „naturalnych” predyspozycjach wynikających z takich cech charakteru, jak między innymi posiadanie analitycznego umysłu i bezpośredniość w kontaktach. Jak twierdzi jedna z rozmówczyń:

generalnie zawsze mi się lepiej współpracuje z mężczyznami, tak zauważyłam, ale to też może wynika ze specyfiki pracy, bo bardzo często współpracowałam w poprzedniej pracy z mężczyznami. Są bardziej konkretni i [...] decyzje łatwiej podejmują [...]. Kobiety się zastanawiają, rozważają różne tam aspekty, a mężczyzna decyduje tak i tak jest.

Według rozmówczynie mężczyźni bardziej spójnie w porównaniu z kobietami formułują swoje myśli i polecenia, co nie zawsze ułatwia komunikację na poziomie zawodowym:

mężczyźni natomiast są bardziej tacy konkretni i bardziej i tacy, no mniej może delikatni czasami w przekazywaniu takiego *feedbacku*, że tak powiem, co my jako kobiety różnie odbieramy. Bo my kobiety lubimy interpretować różne słowa na różne sposoby i różnie je rozumieć, a mężczyźni do tego nie przywiązują wagi.

Informatorka dodaje, że sytuacja ta wynika z psychicznego przeciążenia kobiet („zawsze mają milion spraw ubocznych”) i nadmiernej ich „pamiętliwości”. Kilka rozmówczyń deklaruje, że w pracy zachowują profesjonalizm, przeważnie zatem okoliczności wskazujące na konflikt o podłożu płciowym są niepożądane i nierzadko wywołują zdecydowane reakcje i konieczność „sprowadzenia do parteru”.

Dla niektórych informaterek impulsem do wkroczenia w obszar zawodowy zdominowany przez mężczyzn było negatywne doświadczenie pracy z kobietami:



jest fajnie, dużo się dzieje i jest troszkę inaczej [...]. Ja miałam, przyznam się szczerze, różne doświadczenia, jeśli chodzi o pracę z kobietami, i jakoś tak jest mi łatwiej odnaleźć się w towarzystwie mężczyzn [...], już kilka razy używałam tego określenia: jak jest za duży przyrost jajników na metrze kwadratowym, staje się wtedy atmosfera mocno toksyczna.

Według relacji, środowisko kobiece generuje dużo niedomówień, konfliktów, „psiapsiółkowania” i tak zwanych humorów, czyli sytuacji, „gdzie któraś się obraziła nie wiadomo za co”, z mężczyznami kontakty są łatwiejsze, gdyż oni mówią „prosto, kawa na ławę” i „fajnie [się z mężczyznami] kłóci – każdy powie to, co chce i co myśli, no i się zapomina o tym; nie ma jakiegoś rozpamiętywania”, są szczerzy i otwarci. Inna z informaterek stwierdza, że sama „stroni” wręcz od kobiet, z którymi nie potrafi nawiązać kontaktu, gdyż zamiast poruszać kobiece tematy, ona woli rozmawiać na przykład o koparce. Według słów kolejnej z rozmówczyń „kobiety są trochę gorsze niż mężczyźni”, gdyż „są bardziej zawistne, są bardziej pamiętliwe, są zdolne do gorszych rzeczy niż mężczyźni”.

Informatorki wskazywały także na odmienną współpracę w ramach hierarchicznego ustrukturyzowania panującego w danym miejscu z przełożonymi płci męskiej i żeńskiej. Według jednej z nich męski przełożony zwykle ma „gdzieś tam z tyłu głowy” świadomość, że ma do czynienia z kobietami i wykazuje się empatią, na przykład dopytując się o samopoczucie czy o sytuację rodzinną, co niekoniecznie jest normą w kontaktach z kobietą przełożoną, z którą niekiedy „ma się przekichane”.

Chociaż informatorki przyznają, że spotykają się z przejawami lekceważenia ze strony męskich współpracowników, wypracowały one sposoby wywierania na nich pośredniego i bezpośredniego wpływu w celu umożliwienia realizacji własnych obowiązków. W tym kontekście interesujące są strategie rozwijane przez kobiety w celu „zarządzania” relacjami o podłożu płciowym. W sytuacjach nadużyć wymagających zdecydowanej reakcji często posługują się one męskim idiomem komunikacyjnym. Jedna z kobiet stwierdza, że praca w męskim otoczeniu bardzo ją zmieniła: „bo chyba sytuacje gdzieś czasami, gdzie musiałam tupnąć nogą, bo ja też mam swoje obowiązki, które muszę wykonać i takiej asertywności się nauczyłam”. Zdanie to było komentarzem do sytuacji, gdy mężczy współpracownicy próbują scedować na informatorkę część własnych obowiązków. Jedna z rozmówczyń zaadaptowała tak chwaloną męską bezpośredniość do rozwiązywania sytuacji konfliktowych i koledze, który świadomie nie udzielał jej niezbędnych do pracy informacji, odparła: „ja z tobą nie rywalizuję, ja potrzebuję tylko informacji i na pewno cię nie wygrzęzę [...] z pracy, ani nie stanowią zagrożenia innego”.

Strategia „bycia jedną z chłopców” zakłada także „tłumienie”, przynajmniej na czas przebywania w miejscu pracy, przymiotów kobiecości. Kobiety pracujące w głównej mierze z mężczyznami przeważnie czują, że muszą być „dwa razy lepsze” od mężczyzn na tym samym stanowisku. W celu dowiedzenia swoich kompetencji kobiety wykonujące zawody techniczne i manualne często zatem adaptują męski styl ubioru i praktyczne uczesanie (Wright 2016: 26) oraz przyjmują męską

logikę wykonywania obowiązków zawodowych. Opierając się często na negacji cech kulturowo kobiecych, dokonują one aktu dyskursywnego wpisania się w obręb męskiego świata. Jest to szczególnie zauważalne w przypadku kobiet posiadających wykształcenie techniczne i przejawiających zawodowe ambicje i chęć awansu, co jest przecież częstą sytuacją. Kobiecość utrzymują one w tym aspekcie w stanie „niedokończenia” (*undone*), (re)konstruuując swoją płęć w stronę męskości. Informatorki przyjmowały za normę, że wybierając tradycyjnie męski zawód, muszą się starać bardziej niż ich koledzy, by udowodnić swoje kwalifikacje, wierząc, że ostatecznie ich płęć przestanie mieć znaczenie. W praktyce jednak, jak pokazują badania Powell, Bagilhole i Dainty’ego, kobiety uznane za profesjonalistki i specjalistki w swojej dziedzinie postrzegane są jednocześnie jako niekobiece, z kolei kobiety reprezentujące tradycyjną kobiecość wraz z przypisanym jej zestawem cech charakteru, takich jak wrażliwość i opiekuńczość, nie są odbierane jako skuteczne menadżerki (Powell i in. 2009: 412). Ponadto działania te przynoszą czasami odwrotny efekt – grupa dominująca, czyli mężczyźni, dąży bowiem w takich sytuacjach do wyolbrzymienia barier pomiędzy płciami i zatrzymania kobiet na pozycji podporządkowania, gdyż ich obecność w obszarze postrzeganym jako męski grozi zachwianiem uprzywilejowujących ich hierarchii zawodowych.

## „Kobieca” kobieta

Nierzadko jednak rozmówczynie stają się „jednymi z chłopców” po wcześniejszym niepowodzeniu strategii bazującej na cechach utożsamianych z kobiecością, takich jak łagodność i wyrozumiałość, wyznaczających podejście zorientowane na ludzi. Jedna ze specjalistek do spraw BHP w sytuacji odmowy dostosowania się do panujących przepisów, za przestrzeganie których sama jest odpowiedzialna, zwróciła się do pracownika po imieniu, które najczęściej widnieje na kasku, uruchamiając pokłady kobiecej opiekuńczości: „panie Janie, no tak nie wolno, prawda? [...] tutaj pracownik dba o pewne bezpieczeństwo, a pan się stawia”. Kolejna rozmówczynie stosuje formę dyplomatycznego odmawiania, strategicznie podtrzymując przy tym pozytywne relacje: „na pewno chcemy państwa ofertę wybrać, bo jest najlepsza [...] miło byłoby z państwem pracować, jesteście rewelacyjni, ale...”. Inna kobieta przyznaje, że jej strategią jest tak często oczekiwane od kobiet milczenie<sup>5</sup>; chociaż w niektórych sytuacjach przychodzi jej ono z trudem, to według jej przewidywań stanowi bardziej korzystną strategię kształtowania harmonijnych relacji w typowo męskim środowisku pracy. Byciu „kobiecą” kobietą sprzyja doświadczane przez niektóre informatorki uczucie uprzywilejowania ze względu na płęć: „[mężczyźni] podchodzą do mnie bardzo pozytywnie. Nie

---

<sup>5</sup> Chociaż w tym kontekście w zasadzie powinno się mówić o „zagłuszaniu” kobiecych głosów (zob. Ahmed 2014).

wiem, nigdy nie odczułam czegoś takiego, żeby mnie źle traktowali. Raczej wydaje mi się, że to działa właśnie na plus. Chętniej ze mną rozmawiają na pewno”. W tym zakresie inna z kobiet stwierdziła, że jest wręcz rozpieszczana przez swoich męskich współpracowników, gdyż zawsze któryś z nich przyniesie ciasteczko albo czekoladkę i jest miło. Inna dodaje, że dzięki temu czuje się dowartościowana.

Styl zarządzania uprawiany przez badane kobiety ma w większym stopniu wymiar interakcyjny, oparty na zrozumieniu i motywacji, niż transakcyjny, działający na zasadzie wydawania poleceń i sprawowania kontroli. Rozróżnienia na kobiece i męskie style zarządzania stanowią jednak jedynie uogólnione typy nieposiadające identycznego odwzorowania w faktycznych ludzkich zachowaniach, a ich bezrefleksyjne stosowanie może wzmacniać esencjalistyczne pojęcia kobiecości i męskości (Wright 2016: 147).

## Ciało „uptciowione” na budowie

W wielu zawodach sposoby manifestowania kobiecości podlegają określonym wytycznym (patrz: sektor usług). Sytuacja wygląda nieco inaczej w zawodach zdominowanych przez mężczyzn, gdzie różnice fizyczne pomiędzy kobietami i mężczyznami są wykorzystywane do uzasadnienia niskiej reprezentacji kobiet w danym obszarze zatrudnienia. Wymusza to na kobietach balansowanie pomiędzy kobiecością a będącą swoistym wyznacznikiem danego środowiska męskością, pomiędzy ich konstruowaniem i rekonstruowaniem. W tym kontekście często przyjmowaną strategią jest unikanie zbytniego manifestowania cech kobiecych. Jedną z informaterek stara się na przykład nie przesadzać z perfumami lub ze zbytnio rzucającym się w oczy manicurem z uwagi na męskie komentarze – gdy bowiem raz, po Nowym Roku, przyszła do pracy z tipsami, usłyszała, że z takimi paznokciami nie można pracować na budowie. Chociaż w trakcie badań wyraźnie zarysował się podział pomiędzy kobietami wykonującymi wyłącznie prace biurowe a tymi przebywającymi przez większość czasu na samej budowie, ogólna tendencja do umiarkowanego podkreślania atrybutów kobiecości zauważalna była w obu przypadkach, z tą jednak różnicą, że odwrotna sytuacja u kobiet z drugiej grupy mogłaby sprowokować zastrzeżenia co do ich profesjonalizmu. Jednak nie wszystkie rozmówczynie rozpatrują kwestię pracy w industrialnym środowisku pod kątem konieczności potwierdzenia swoich kwalifikacji przed męskimi współpracownikami. Jedną z rozmówczyń, która – jak sama twierdzi – „wygląda, jak wygląda”, czyli reprezentuje fizyczne przejawy kobiecości, których nie sposób jest ukryć, spotyka się z tym, że „faceci ją obcinają” wzrokiem, ale dla niej jest to nieistotne, gdyż jakiś niezbyt mądry „inżynierek” nie jest przez nią szanowany.

Jednym z najczęściej doświadczanych przez badane kobiety przejawów płciowego wymiaru ich pracy są wątpliwości wysuwane przez mężczyzn, zwłaszcza starszych, odnośnie do ich kwalifikacji. Jedną z rozmówczyń, posiadającą wy-

kształcenie inżynierskie i wieloletnie już doświadczenie w pracy na budowie, wspominając początki swojej pracy zawodowej, stwierdziła, że w tamtym czasie jej starsi koledzy niezbyt poważnie traktowali ją jako specjalistkę w swojej dziedzinie i dopiero bezpośrednia i profesjonalna rozmowa sprawiła, że zrozumieli, iż „ona też wie, o czym mówi”. Kwestionowanie autorytetu kobiet jako przełożonych powtarza się w relacjach wielu respondentek. Na pytanie, czy często doświadcza podobnych sytuacji, inna informatorka zajmująca, jako jedyna z grona wszystkich badanych, kierownicze stanowisko, spontanicznie odpowiada: „oczywiście”. Jest to szczególnie uciążliwe, gdy istnieją konkretne przepisy, za których przestrzeganie ona jest odpowiedzialna, a które według niektórych pracowników są niepotrzebne i ignorowane. Kiedy respondentka rozpoczynała swoją pracę zawodową, jej mężczy współpracownicy ostentacyjnie odmawiali jej pomocy przy cięższych pracach magazynowych, co według niej było swoistą formą nauki za wkroczenie na „nie swój” teren zawodowy.

Istotna jest kwestia hierarchicznej podległości mężczyzn względem kobiet, gdzie szczególnie robotnicy niższego szczebla z trudem akceptują polecenia przez nie wydawane. Nieco inaczej sytuacja wygląda wśród kadry technicznej średniego i wyższego szczebla. Zagadnienie to należy rozpatrywać także w odniesieniu do narodowości i wyznania. Jedna z informaterek, posiadająca doświadczenie pracy również za granicą, tak opisuje swoje przeżycia w tym zakresie:

pewno, że bywają takie momenty, zwłaszcza będąc za granicą, gdzie byli różnej narodowości pracownicy. Tutaj w przeszłości pewno też [...], zwłaszcza jak miałam do czynienia z pracownikami, nadzorowałam, gdzie byli na przykład islamici [...]. Bo miałam raz taką sytuację w swoim zawodzie [...], gdzie jeden z kierowników robót był właśnie Turkiem i on stwierdził, że [...] kobieta to powinna być w domu, prawda, gotować, a nie, że jemu kobieta na budowie będzie mówić, co ma robić.

Rozmówczyni podkreśla jednak, że podobnych problemów nie doświadcza w kontaktach z Polakami, którzy według niej należą do grupy „bardziej tolerancyjnych”, gdyż w Polsce kobiety darzone są szacunkiem: „[kobieta] troszeczkę łagodzi te obyczaje, bo oni [pracownicy] się muszą hamować. Nie mogą wyrażać się, że tak powiem, wulgarnie”. Relacja informatorki dobrze ukazuje ząbienie się kategorii płci z etnicznością oraz religią – w opinii podwładnego będącego mużulmaninem to przede wszystkim dom jest polem dla kobiecej aktywności, a jej obecność na placu budowy, zwłaszcza w roli osoby sprawującej nadzór, jest nie do pomyślenia. Takie okoliczności pracy wymuszają na informatorce rozpoznanie przynajmniej dwóch kodów kulturowych w celu umożliwienia realizacji swoich obowiązków, poszerzając zestaw wykorzystywanych przez nią strategii – osobnych dla Polaków i osobnych dla przedstawicieli innych kultur (tutaj kieruje się ona zazwyczaj nieustępliwością, gdyż jej osadzenie w kręgu kultury zachodnio-europejskiej, gdzie też zazwyczaj wykonuje ona pracę, daje jej w tym kontekście swoistą przewagę wspartą postawą pracodawców).

Ponadto istotną okolicznością mającą wpływ na kształt relacji pomiędzy kobietami i mężczyznami w miejscu pracy jest wiek, zwłaszcza jeżeli młody wiek kobiety idzie w parze z jej wyższym statusem w hierarchii pracowniczej. Informatorki tak opisują reakcje swoich współpracowników: „kobieta to się pewno nie zna”, „[kobieta] jakieś same głupoty będzie mówić”, „jak ja zaczynałem, to ty jeszcze sikałaś w pieluchy”, „co ty tam wiesz?”. Jedna z nich przytacza takie wydarzenie:

jeżeli się tam gdzieś zwraca uwagę, żeby nosili te okulary na przykład na budowie czy długie rękawy, bo jest zakaz na razie w krótkich rękawkach, żeby gdzieś się tam na przykład nie zranić, szczególnie dla tych zbrojarzy, którzy pracują przy takich pracach, ale niekiedy jest to wyśmiewane i jakieś tam kpiny, drwiny, że po co, po co mi zwracasz w ogóle uwagę, czego chcesz ode mnie?

Rozmówczynie, zwłaszcza te z co najmniej kilkuletnim stażem pracy, wskazują na różnice zachodzące w kwestii obecności kobiet na budowach. Rozmówczyni z ponad 20-letnim doświadczeniem pracy wspomina, że w czasach jej studiów technicznych wątpliwości odnośnie do sensowności obranej ścieżki zasiewane były w kobietach już na pierwszym etapie rozwoju kariery, gdzie uważano, że trzeba je jak najszybciej wyeliminować, bo i tak „nikt się z nimi nie dogada”, gdyż kobiety nie nadają się do spraw technicznych. W czasach jej studiów stosunek mężczyzn do kobiet na jej roku wynosił 100:3, była to zatem dziedzina „niesprzyjająca kobietom”. Inna stwierdza:

Miałam wrażenie na początku, że [...] ci starsi wykładowcy, że tak patrzą raczej, że kobieta to się nie nadaje na budowę i w sumie nieraz też to czuję, że cały czas muszę coś udowadniać; że faceci mają łatwiej. Niektórzy mogą mieć mniejsze doświadczenie ode mnie, ale inaczej na niego patrzą, bo to jest chłopak.

Podobnych problemów nie doświadczyły najmłodsze respondentki w wieku do 25 lat, które w większości wypadków deklarują, że nie zauważyły ani dysproporcji ilościowej, ani różnicy jakościowej w traktowaniu dziewcząt i chłopców w trakcie studiów technicznych: „w sumie to już później było pół na pół. Na początku było strasznie dużo mężczyzn, ale później to się wyrównało. Jednak dziewczyny chyba ambitnie podchodziły do tych studiów”. Odnośnie do późniejszej pracy na budowie młodsze rozmówczynie w pierwszym odruchu deklarują, że nie czują się traktowane inaczej niż mężczyźni ani dyskryminowane. Jedna z nich przyznaje jednak, że odczuwają niepożądane zainteresowanie ich fizycznością ze strony mężczyzn: „na budowie zawsze się gdzieś przechodziło, to ci robotnicy zaczepiali przecież [...] często, no jednak często [zwracają uwagę]”. Zwykle jednak uwagi dotyczące fryzury czy ubioru informatorki przyjmują z zyczliwością, a wręcz z sympatią.

W opracowaniach dotyczących kobiet pracujących w zdominowanym przez mężczyzn środowisku często podnoszone są zagadnienia seksualnego zainteresowania przejawianego przez mężczyzn oraz doświadczane przez kobiety przeciw-

ności związane z ich wstąpieniem w tradycyjnie męski obszar. Na ich przecięciu kształtuje się kwestia seksualności, która w tym ujęciu nie jest przejawem pożądania, lecz kontroli dostępu kobiet do męskich sektorów zatrudnienia (Bagilhole 2002; Collinson, Collinson 1996; Denissen 2010). Relacje płciowe o nacechowaniu seksualnym wynikają z faktu powszechnego i społecznego posługiwania się binaryzmem płciowym, a molestowanie seksualne stanowi ich skrajną formę. Rozmówczynie przyznawały, że zdarzają się sytuacje odbierane przez nie jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć. Jedna z nich opisuje swoje doświadczenie następująco:

to są sytuacje takie, że ja jestem taka, że nie lubię strasznie oceniania mnie przez pryzmat tego, że jestem kobietą, i mnie zazwyczaj na początku traktują jak słodką idiotkę. Ja już się do tego przyzwyczailam [...], ja lubię się pośmiać, mam poczucie humoru, natomiast jeśli ktoś już wchodzi w taki kontakt [...] no mężczyźni badają, gdzie jest granica. To jest stały taki no proceder i tę granicę trzeba sobie gdzieś tam jasno wyznaczyć.

Inna, z kolei posiadająca wykształcenie inżynierskie, wspomina swoje poprzednie miejsce pracy, gdzie w dziale technologicznym była jedyną kobietą spośród 13 osób. Nagminną praktyką prezesa było zwracanie się do mężczyzn: „panie inżynierze”, a do niej: „proszę pani”, tak jakby „nie była tym inżynierem”. Poza przypadkami dyskryminacji ze względu na płeć o charakterze „codziennym”, to znaczy przejawianej często bezrefleksyjnie w nieformalnych kontaktach w miejscu pracy i pozbawionej aspektu przemocy fizycznej, jedna z informaterek wymienia także nadużycia o charakterze strukturalnym, kiedy wbrew obowiązującemu prawu przy rozmowie o pracę zadano jej pytanie o fakt posiadania dzieci lub ewentualne plany w tym zakresie. Rozmówczynie wskazują także na istniejące dysproporcje w zarobkach wśród kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach w zatrudniającej ją firmie.

Pomimo że w wypowiedziach informaterek wybrzmiewa opinia, że mężczyźni są łatwiejsi we współpracy niż kobiety, niektóre z nich uważają, że predyspozycje do wykonywania danego zawodu są osobnicze i nieuwarunkowane płciowo, nawet wbrew społecznym oczekiwaniom w tym zakresie:

to kwestia indywidualna i ja nie powiedziałabym na przykład, że jest tak, że kobiety są bardziej skrupulatne, dokładne i zawsze powinny na przykład zajmować się tymi rzeczami *stricte* papierkowymi, jakimś wprowadzaniem rzeczy do systemu. Poznałam też panów, którzy robią to o wiele lepiej i się po prostu w tym dobrze czują. To jest kwestia indywidualna.

Inna rozmówczynie dodaje, że powszechnie sądzi się, iż mężczyźni są lepsi w kwestiach technicznych i mają lepszy zmysł przestrzenny, ale z jej doświadczenia wynika, że kobiety też dobrze sobie radzą. Sformułowane zostały opinie, że ich obecność w męskich obszarach zatrudnienia ma bardzo pozytywny wpływ na kształt ogółu stosunków między pracownikami, gdyż tłumią one wybuchy męskiej agresji. Prawidłowe rozpoznanie panujących w danym miejscu kodów płciowych zachowań może być umiejętnością nabytą, jednak sposób, w jaki płeć jest

(re)konstruowana, może prowadzić zarówno do zwiększenia, jak i zmniejszenia nierówności występujących na tym polu.

Badania ukazują, jak ciała kobiet zatrudnionych w tradycyjnie niekobiecych zawodach ulegają oznakowaniu jako kobiece, w przeciwieństwie do ciał męskich uznanych za znaczeniowo neutralne i „niewymagające dyskursywnej legitymizacji” (Bourdieu 2004: 18). Kobiety, wkraczając do męskiego świata, nie stanowią jednak skończonych i dookreślonych bytów płciowych, lecz w kontaktach z mężczyznami i innymi kobietami poszukują nowych wymiarów kobiecości (Wright 2016: 111).

## Sieci wsparcia

Istotny wymiar minimalizowania męskiej dominacji w miejscu pracy mają nawiązywane przez kobiety nieformalne sieci wsparcia. Informatorka przyznaje: „kobiety może tak się bardziej trzymają, ponieważ nas jest mało, to tak staramy się też na takie rzeczy, no na prywatnej stopie się zupełnie inaczej rozmawia niż z kolegami”. Kontakty utrzymywane ze współpracownicami także w czasie wolnym mają istotne znaczenie dla odreagowywania stresów związanych z pracą, a będących zagadnieniem na tyle specyficznym, że w opinii rozmówczyń jedynie koleżanka z pracy jest w stanie w pełni wczuć się w jej sytuację: „ja swoim koleżankom [spoza pracy] nie jestem w stanie opowiedzieć, co się tutaj dzieje. One tak mnie słuchają, fajnie, fajnie, ale jak ktoś tutaj nie był, nie widział, nie wie, jak to wygląda, to nie zrozumie”. Kobieta utrzymuje intensywny kontakt ze swoimi trzema współpracownicami, z których każda wykonuje pracę w odmiennym zakresie i poprzez opowieści każda z nich może uzyskać bardziej całościowy obraz przedsięwzięcia, jakim jest rozbudowa Elektrowni Opole. Poza tym informatorka przyznaje, że dzięki zażyłości z koleżankami z pracy łatwiej znosi sytuacje stresowe, które szybko są przez nie diagnozowane i łagodzone. Przyznaje ona, że wszystkie „trzy muszkietarki” mają skłonności do przesady, ale wspólne omawianie różnych zdarzeń z pracy ma wpływ emocjonalnie stabilizujący i sprawia, że „sprowadzają siebie nawzajem na ziemię”. Jedna z nich stwierdza, że kobieta pracująca w takim miejscu pracy jak rozbudowa Elektrowni Opole musi być otwarta i silna, gdyż osoba zamknięta zostanie stłamszona. Kolejna dodaje, że fakt wykonywania pracy z wieloma mężczyznami wytwarza potrzebę zrównoważenia tego stanu poprzez rozmowy o „typowo kobiecych rzeczach”. Istotną funkcję w przekazywaniu informacji i podtrzymaniu więzi pełni dla rozmówczyń zwyczaj wspólnego wychodzenia na obiad do pobliskiej stołówki.

Poza nieformalnymi, przyjacielskimi sieciami wsparcia, informatorki nawiązały także zawodowe relacje z innymi kobietami pracującymi w firmach budowlanych wchodzących w skład konsorcjum realizującego projekt rozbudowy Elektrowni Opole w celu usprawnienia obiegu niezbędnych informacji. Sieć ta

obejmuje głównie pracownice sekretariatów poszczególnych firm, które wobec ogromu obowiązków postanowiły dzielić się obowiązkami i, jeżeli sprawa nie wymaga „zawracania głowy” asystentce zarządu danej firmy, przedstawicielka jednego konsorcjanta sama udaje się do pracowników drugiej firmy w celu uregulowania danej kwestii. System polega także na włączeniu wszystkich potencjalnie zainteresowanych w obieg informacji, nawet jeśli formalnie określona sprawa nie leży w ich gestii. Wynika to z faktu, że pomimo iż zaangażowanie którejś z kobiet nie jest w danym przypadku niezbędne, nie powinna być ona wykluczona z informacji, ponieważ poszczególne działania mogą zostać odebrane jako przejaw wchodzenia w zakres czyichś kompetencji, a na tym tle każda kobieta jest „wrażliwa”.

Funkcjonowanie nieformalnych sieci wsparcia ma znaczenie także dla wypełniania przez rozmówczynie funkcji macierzyńskich. Kobiety przyznają, że w łączeniu powinności domowych z zawodowymi nieoceniona jest pomoc dziadków, którzy czasem odbierają dzieci z przedszkola lub ze szkoły, opiekują się nimi w sytuacjach awaryjnych lub przejmują większy ciężar opieki w sytuacji, gdy rozmówczynie podejmują pracę poza miejscem zamieszkania. W nieprzewidzianych sytuacjach mogą one jednak liczyć na pomoc koleżanek:

w kobietach siła, więc czasami jest tak, że dzwonię do koleżanek, żeby mi odebrały, albo ja odbieram [dziecko z przedszkola] [...] bez tego byłoby ciężko. Wczoraj też się śmiałam, bo koleżanka do mnie dzwoni, że poszła do nowej pracy i musi dłużej zostać. Ja mówię dobrze, to ci odbiorę tego twojego synka.

Jest to przykład rozwijania przez informatorki różnorodnych strategii radzenia sobie z przeciwnościami i organizowania obszarów własnej decyzyjności i sprawczości.

## Podsumowanie i wnioski

Badania wykazały, że pod wpływem rozbudowy Elektrowni Opole dochodzi do wyzwolenia różnorodnych konstrukcji kobiecości będących funkcją wieku, klasy, wykształcenia oraz posiadanego doświadczenia zawodowego. Rozmówczynie znajdujące się na różnych etapach kariery zawodowej w różny sposób „odgrywały” swoją płć, począwszy od często młodych pracowniczek, które swoim zachowaniem i wyglądem odwoływały się do normatywnych ujęć kobiecości, przez te posiadające już co najmniej kilkuletni staż pracy i chcące funkcjonować na zasadach męskiej logiki, po najstarsze, najbardziej doświadczone i zajmujące stosunkowo wysoką pozycję w hierarchii pracowniczej, dla których kwestia płci jest dobrze rozpoznana, ale wypracowana w toku lat pozycja w zawodzie niweluje już przynajmniej część negatywnych skutków jej działania. Konstrukcje kobiecości tworzone przez badane kobiety pod wpływem rozbudowy Elektrowni Opole mają



charakter dynamiczny, nieciągly, elastyczny, procesualny i w dużej mierze także przygodny, przyjmując różne kształty w zależności od doświadczenia kobiet w ukontekstowanym jako męskie środowisku pracy, balansując pomiędzy kobiecością a męskością.

W tym kontekście za Powell, Bagilhole i Daintym można mówić o wielu kobiecościach (oraz wielu męskościach). Chociaż takie ujęcie może wzmacniać hierarchiczne podziały, dostarcza ono jednocześnie ramy interpretacyjnej dla zjawiska „odgrywania” płci (*doing*) oraz jej negowania (*undoing*). Rozmówczynie w zależnych od kontekstu sytuacjach w pracy, będących funkcją doświadczanej przez nie interseksyjności, uruchamiały różne aspekty zarówno kobiecości, jak i męskości, gdyż obie kategorie nie są wyłącznie przypisane do odpowiednio: kobiecych i męskich ciał. Asymilując się z męską kulturą poprzez płciowe performanse, osłabione zostają sztywne granice pomiędzy płciami, konotując konieczność innego spojrzenia na kwestie nierówności zachodzących na tym polu (Powell, i in. 2009: 425). Oczywiście płęć pozostaje zawsze kategorią relacyjną i nie jest możliwe analizowanie znaczeń kobiecości w oderwaniu od znaczeń męskości. Każda manifestacja płci z założenia jest zatem ukontekstowana w tym znaczeniu, że tak jak kobiecość odwołuje się do męskości, tak też męskość nieustannie odwołuje się do kobiecości. Oczywiście wartościowe i niezbędne w tym ujęciu są także badania nad męskością, zwłaszcza w kontekście jej hegemonicznego wymiaru, która także dla mężczyzn może być kategorią represyjną, jednak z uwagi na ograniczony zasięg badań stanowiących podstawę niniejszego tekstu niestety nie mogły one zostać tutaj szerzej sproblematyzowane.

Przejawy różnicowania ze względu na płeć często postrzegane są przez kobiety jako „naturalne” i w pewnym sensie przewidywalne. Częściowo wynika to z faktu, że mężczyźni pracujący na budowach nie zdążyli się jeszcze do końca przyzwyczaić do ich obecności na terenie samej budowy, nie tylko w biurach. Implikuje to konieczność wtopienia się kobiet w jak dotąd głównie męski krajobraz, a nie na odwrót. Zesencjalizowane różnice płciowe rozpatrywane są przez Abigail Powell i Kate Sang w kontekście „kobiecego kapitału”, czyli zestawu nabytych kompetencji szczególnie pożądanym w zawodach uznanych za kobiece. W przeciwieństwie do nich mężczyźni posiadają „męski kapitał”, który w opinii wielu kobiet przypisuje ich do określonych, męskich zawodów (Powell, Sang 2015: 927). Informatorki znaturalizowały męskie predyspozycje zawodowe, które w ich odczuciu jawiły się jako wrodzone, w kontraście do predyspozycji kobiecych jawiących się jako nabyte. Wydaje się zatem, że ich postawa polegająca na przyjęciu męskiego stylu pracy i dyskursywnym staniu się „jedną z chłopców” świadczy o tym, iż postrzegają one siebie w opozycji do innych kobiet, gdyż same posiadają męskie kompetencje zawodowe i są w stanie przetrwać w zdominowanym przez mężczyzn miejscu pracy. Rozmówczynie przyznały, że panuje pomiędzy nimi podział na pracownice przypisane do pracy biurowej, co według kilku informaterek jest nudną i pozbawioną wyzwania okolicznością, oraz pracownice

wykonujące prace związane bezpośrednio z budową, która jest dynamiczna, nieprzewidywalna i gwarantuje mnogość bodźców. Ten rodzaj współzawodnictwa pomiędzy kobietami tworzy „nową formę zróżnicowania klasowego” będącą pochodną kultury indywidualizacji (McRobbie 2004: 106, za: Powell, Sang 2015: 927). Także zachowania o podłożu płciowym postrzegane są raczej jako wynik indywidualnego wyboru i nie są osadzone w szerszym kontekście relacji społecznych. Dobrze obrazują to badania Laury A. Rhoton wśród naukowczyń z zakresu nauk ścisłych, które w pracy zawodowej dystansują się od stereotypowo ujmowanej kobiecości, dążąc do spełnienia pozornie neutralnego płciowo „ideału naukowca”. Poprzez utożsamianie kobiecości z nadmierną emocjonalnością i brakiem obiektywizmu nie tylko dokonują one aktu dyskursywnego odseparowania się od tych swoich współpracowniczek, które odczuwają negatywne skutki działania płci, ale także przyczyniają się do umocnienia płciowych nierówności, przenosząc ciężar odpowiedzialności w tym zakresie na jednostkę (Rhoton 2011: 711–712).

W kontekście myśli Bourdieu strategia stawania się „jedną z chłopców” może zostać odebrana jako przejaw działania zgodnie ze znormalizowanym i rozpoznawym przez kobiety habitusem, będącym zestawem wartości i dyspozycji odnośnie do – w tym kontekście – budownictwa, i jego polem, gdzie „stłumienie” znaku inności w postaci płci może przynieść bardziej wyzwalający efekt niż jego jawna manifestacja (Powell, Sang 2015: 930). W swojej koncepcji habitusu Bourdieu, odwołując się do intencjonalnych działań obdarzonej sprawczością jednostki, dla których tłem jest rzeczywistość kulturowa, gdzie generowane są praktyki, przyznaje jednostce możliwość aktywnej konfrontacji z przeciwnościami, „nawet jeśli jawią się [one] jako zdeterminowane przez przyszłość” (Bourdieu 2007: 193). Wyzwalające się w takich okolicznościach (re)konstrukcje kobiecości pozornie nie muszą podważać *status quo*, jednak tak, jak w przypadku „kobiecych” rozmówczyń, poprzez umiejętne posługiwanie się społecznymi, normatywnymi regułami i oczekiwaniami, kobiety są w stanie uzyskać poczucie stabilnej tożsamości, spełniać własne ambicje zawodowe i odnaleźć się w tradycyjnie niekobiecym sektorze zatrudnienia. Badania dały także możliwość zaobserwowania małych, subtelnych aktów oporu i „przesunięć” w dostępnych konstrukcjach kobiecości stanowiących dla informaterek z pewnością bezpieczną formę realizacji własnych, często sprzecznych z obowiązującymi praktykami, zamierzeń. Przykładem takiego działania są nieformalne sieci wsparcia kobiet, tworzone w celu zapewnienia opieki nad dziećmi, oraz przeciwdziałania wykluczeniu z dostępu do informacji pomiędzy pracowniczkami sekretariatów wchodzących w skład konsorcjum. Dzięki temu rozmówczynie zwalczają przemoc symboliczną wynikającą z niedoboru kapitału społecznego w miejscu pracy względem swoich męskich współpracowników (Powell, Sang 2015: 931). Sytuację kobiet zawieszonych na płciowym kontinuum pomiędzy kobiecością i męskością w zależności od kontekstu i mających na celu poszerzenie obszaru własnej sprawczości podsumowuje starsza doświadcze-

niem rozmówczynie słowami: „kobieta zawsze musi przewidzieć, co będzie” oraz jak przechrzcić tych „mocarnych”, tych, „którym nikt nie podskoczy”.

## Bibliografia

- Ahmed S.  
2014 *Willful Subjects*, Durham–London.
- Anker R.  
1997 *Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview*, „International Labour Review”, nr 136 (3), s. 315–339.
- Baer M.  
2003 *Women’s Spaces: Class, Gender and the Club. An Anthropological Study of the Transitional Process in Poland*, Wrocław.
- Bagilhole B.  
2002 *Women in Non-Traditional Occupations: Challenging Men*, New York.
- Bartky S.L.  
2007 *Foucault, kobiecość i unowocześnienie władzy patriarchalnej*, przeł. K. Gawlicz, M. Starnawski, w: *Gender. Perspektywa antropologiczna*, red. A. Kościańska, R.E. Hryciuk, t. 2: *Kobiecość, męskość, seksualność*, Warszawa, s. 50–75.
- Beauvoir S. de,  
2017 *Druga płeć*, przeł. G. Mycielska, Maria Leśniewska, Warszawa.
- Bourdieu P.  
2004 *Męska dominacja*, przeł. L. Kopciwicz, Warszawa.  
2007 *Szkic teorii praktyki poprzedzony trzema studiami na temat etnologii Kabylów*, przeł. W. Kroker, Kęty.
- Butler J.  
1993 *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of „Sex”*, London–New York.
- Collinson M., Collinson D.  
1996 „It’s only Dick”: *The Sexual Harassment of Women Managers in Insurance Sales*, „Work Employment Society”, nr 10 (1), s. 29–56.
- Crenshaw K.  
1991 *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Colour*, „Stanford Law Review”, nr 43, s. 1241–1299.
- Denissen A.M.  
2010 *Crossing the Line: How Women in the Building Trades Interpret and Respond to Sexual Conduct at Work*, „Journal of Contemporary Ethnography”, nr 39 (3), s. 297–327.
- Dryburgh H.  
1999 *Work Hard, Play Hard: Women and Professionalization in Engineering – Adapting to the Culture*, „Gender and Society”, nr 13 (5), s. 664–682.
- Eriksen T.H.  
2007 *Globalization: The Key Concepts*, Oxford–New York.
- Gherardi S.  
1994 *The Gender we Think, the Gender we Do in our Everyday Lives*, „Human Relations”, nr 47 (6), s. 591–610.

- Kalina R.M., Łapiński P. (red.)  
2008 *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*, Kalisz.
- Kanter R.M.  
1977 *Men and Women of the Corporation*, New York.
- Kubisa J.  
2009 *Patrząc z daleka i z bliska – kobiety w polskich związkach zawodowych po 1989 roku*, w: J. Piotrowska, A. Grzybek (red.), *Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Warszawa, s. 73–84.
- McRobbie A.  
2004 *Notes on „What Not To Wear” and Post-feminist Symbolic Violence*, „The Sociological Review”, nr 52 (2), s. 97–109.
- Mills S.  
1997 *Discourse: The New Critical Idiom*, London–New York.
- Mizieleńska J.  
2004 *(De)konstrukcje kobiecości. Podmiot feminizmu a problem wykluczenia*, Gdańsk.
- Pokojska J., Włoch R., DELab UW,  
2017 *Zawód: prezeska! – diagnoza przedsiębiorczości kobiet*, Warszawa.  
2018 *Kobiety w „męskich” zawodach*, Warszawa.
- Powell A., Bagilhole B., Dainty A.  
2009 *How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality*, „Gender, Work and Organization”, nr 16 (4), s. 411–428.
- Powell A., Sang K.  
2015 *Everyday Experiences of Sexism in Male-dominated Professions: A Bourdieusian Perspective*, „Sociology”, nr 49 (5), s. 919–936.
- Rhoton L.A.  
2011 *Distancing as a Gendered Barrier: Understanding Women Scientists’ Gender Practices*, „Gender & Society”, nr 25 (6), s. 696–716.
- Siemieńska R.  
2009 *Kobiety w (męskim) zawodzie naukowca*, w: J. Piotrowska, A. Grzybek (red.), *Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Warszawa, s. 303–317.
- Smith D.  
1990 *Texts, Facts and Femininity: Exploring the Relations of Ruling*, London.
- Wright T.  
2016 *Gender and Sexuality in Male-Dominated Occupations: Women Working in Construction and Transport*, London.
- Yanagisako S., Collier J.  
1987 *Toward a Unified Analysis of Gender and Kinship*, w: S. Yanagisako, J. Collier (eds.), *Gender and Kinship: Essays Toward Unified Analysis*, Stanford, s. 14–50.