

Rekomendacje w zakresie równościowej polityki zatrudnienia szansą kobiet na mazowieckim ryнку pracy

mgr Katarzyna Skierska-Pięta
Instytut Nauk Społeczno - Ekonomicznych

Listopad 2010

Człowiek - najlepsza inwestycja



Cel rekomendacji

- ✓ wypracowanie praktycznych rozwiązań dla regionalnej polityki rynku pracy w zakresie instrumentów oddziaływania na ograniczanie zjawiska dyskryminacji kobiet;
- ✓ nakreślenie propozycji mechanizmów ograniczenia zjawiska nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej.



W ramach projektu powstały rekomendacje dotyczące:

- ✓ zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych
- ✓ aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet
- ✓ minimalizowania wpływu konfliktu „rodzina – praca” na pracę zawodową kobiet
- ✓ systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet

Człowiek - najlepsza inwestycja





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Instytut Nauk
Społeczno-
Ekonomicznych

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek - najlepsza inwestycja

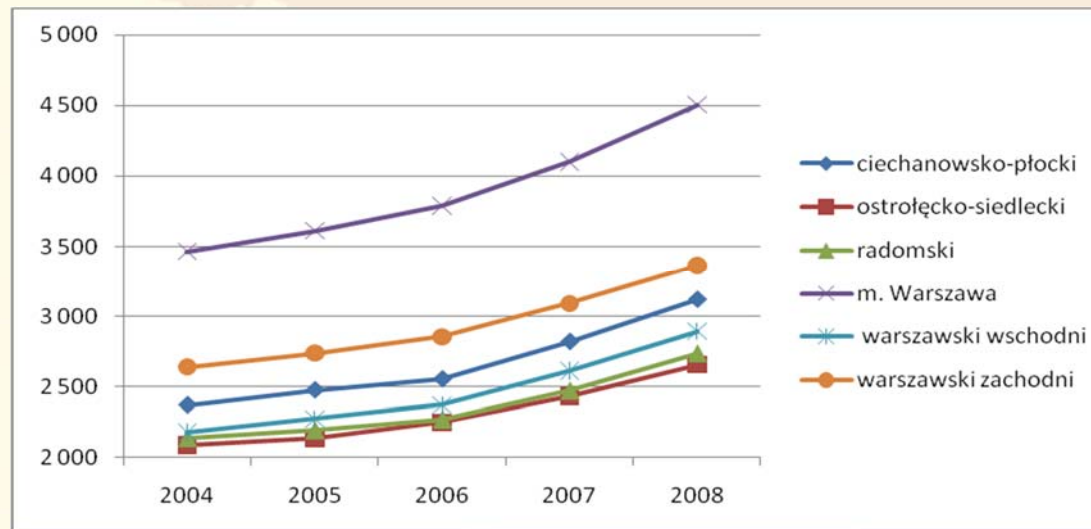
Rekomendacje dotyczące zwiększenia udziału kobiet w zawodach niedoreprezentowanych



Mazowiecki rynek pracy

➤ **wewnętrzne zróżnicowanie płacowe** (w Warszawie w 2008 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 4 504 zł, najmniej zarabiali mieszkańcy podregionu radomskiego i ostrołęcko-siedleckiego - w 2008 roku odpowiednio 2 732 zł i 2 655 zł).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w złotych w poszczególnych podregionach województwa mazowieckiego w latach 2004-2008



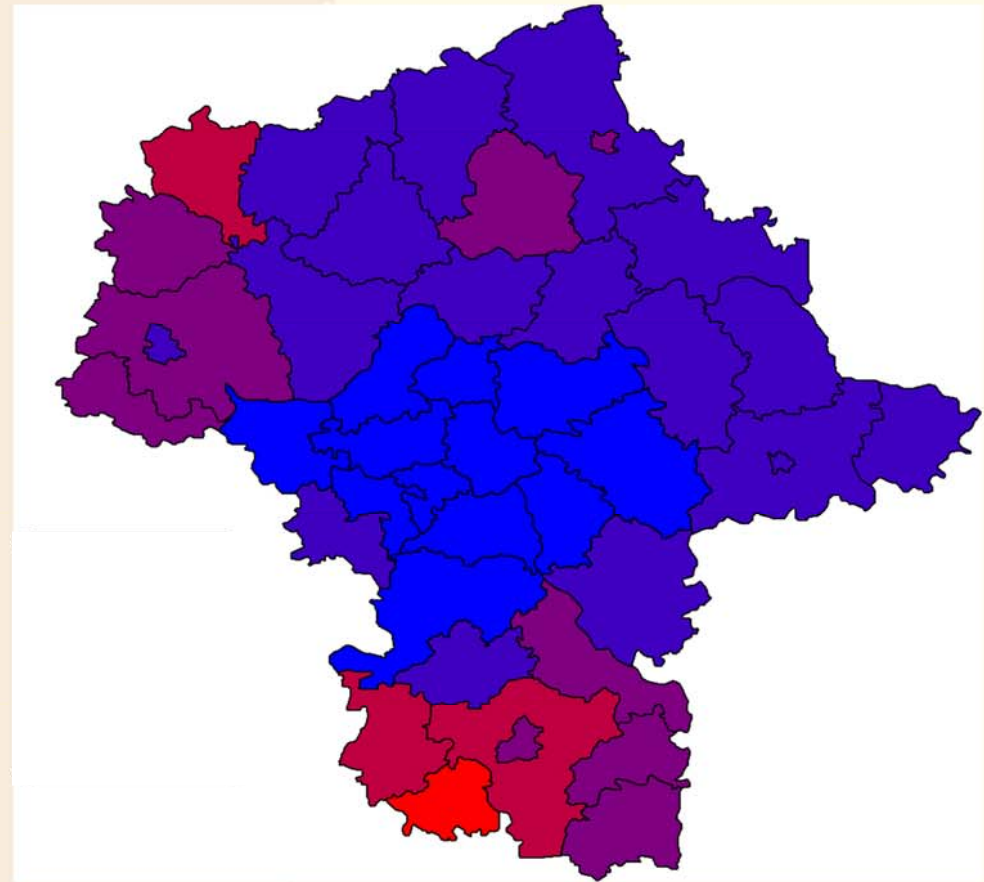
Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych, GUS (dalej: BDR)



Mazowiecki rynek pracy – cd.

➤ **Podaż pracy kobiet - wskaźnik bezrobocia wśród kobiet w 2008 roku** - najniższy wskaźnik bezrobocia występuje w Warszawie (2,0%) i w pozostałych centralnych powiatach województwa mazowieckiego (poniżej 5%). Najwyższy wskaźnik bezrobocia występuje w powiatach południowych i północno-zachodnich (np.: w powiecie szydłowieckim - 21,9%)

Wskaźnik bezrobocia kobiet w powiatach województwa mazowieckiego w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR, GUS



Rekomendacje – 1

- ✓ pomoc powiatowych urzędów pracy lub organizacji pozarządowych w zapewnieniu/finansowaniu kształcenia ustawicznego bezrobotnych kobiet w celu dopasowania ich kwalifikacji do lokalnego rynku pracy. Takie kształcenie mogłoby skupiać się między innymi do przygotowywaniu kobiet do wykonywania deficytowych zawodów uznawanych za męskie, np. do zawodu kierowcy.



Dyskryminacja zawodowa kobiet

Trzy podstawowe obszary:

- ✓ wyższe bezrobocie wśród kobiet,
- ✓ niższe wynagrodzenia wśród kobiet,
- ✓ występowanie poziomej (horyzontalnej) i pionowej (wertykalnej) segregacji zawodowej.

Brak świadomości społecznej dotyczącej obszarów,
w których dochodzi do dyskryminacji zawodowej kobiet.



Rekomendacje – 2

✓ propagowanie wśród mieszkańców nie tylko województwa, ale i kraju statystyk dotyczących rynku pracy w podziale na płeć (*gender statistics*).

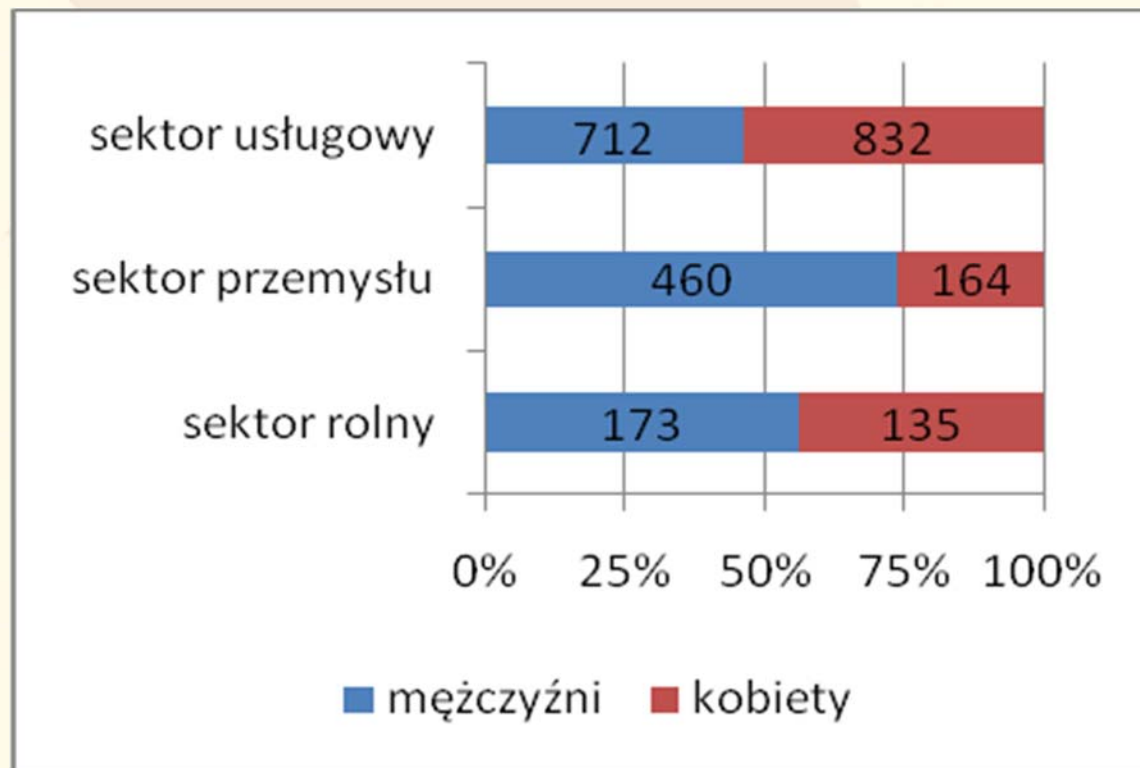
Postłużyć mógłby temu system Monitoringu Równości Płci w Polsce opracowany przez MPiPS;

✓ upowszechnianie przez instytucje rynku pracy w województwie mazowieckim informacji na temat występujących w sferze zawodowej nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami.



Problem niedoreprezentowania kobiet w poszczególnych sektorach gospodarki

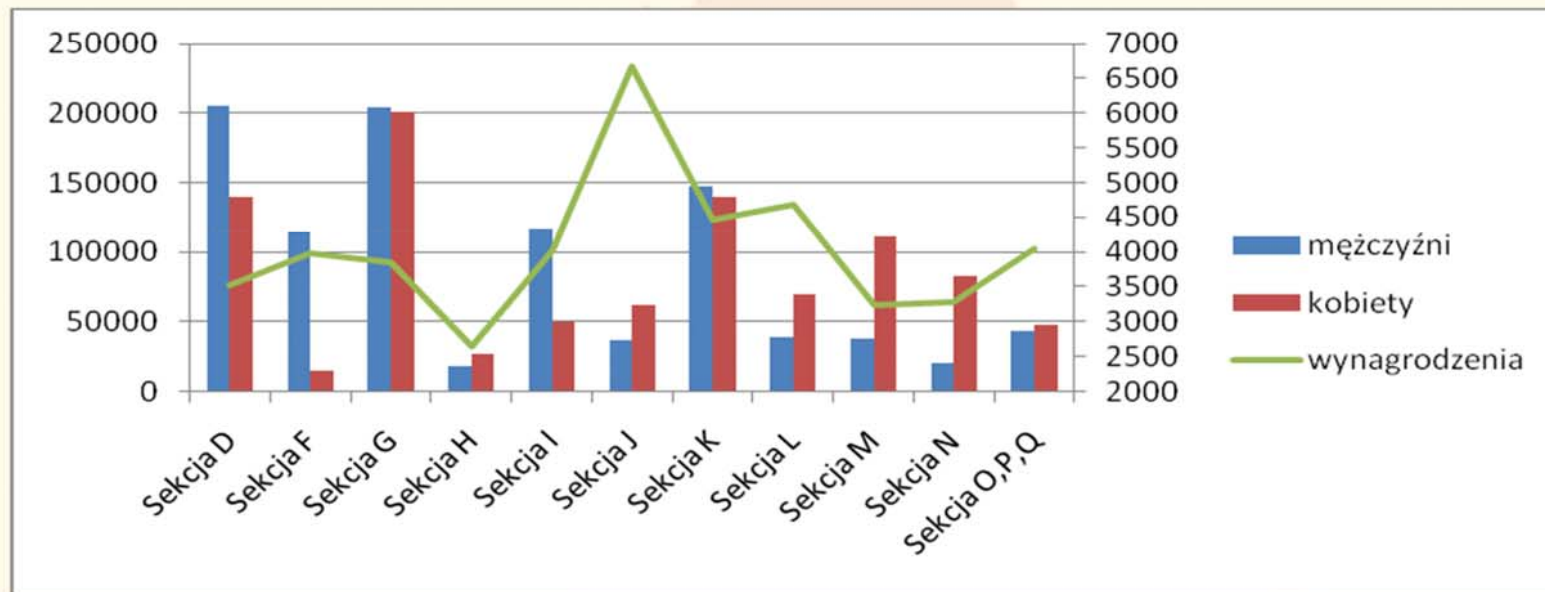
Udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie mazowieckim w 2008 roku (dane w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDR GUS, dane dotyczące firm o liczbie pracujących powyżej 9 osób



Liczba pracujących mężczyzn i kobiet w poszczególnych sekcjach sektora przemysłu i sektora usług oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenia w tych sekcjach w województwie mazowieckim w 2008 roku



Sekcja D - Działalność produkcyjna

Sekcja F - Budownictwo

Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny

Sekcja H - Hotele i restauracje

Sekcja I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność

Sekcja J - Pośrednictwo finansowe

Sekcja K - Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej

Sekcja L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne

Sekcja M - Edukacja

Sekcja N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna

Sekcja O,P,Q - Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała;

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR GUS, według PKD 2004, dane dla sekcji C i E na poziomie województw są niedostępne



Rekomendacje – 3

- ✓ zachęcanie kobiet do podejmowania nauki i pracy w budownictwie, transporcie, gospodarce magazynowej i łączności;
- ✓ organizowanie warsztatów uświadamiających pracodawcom że płeć kandydata nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez niego pracy;
- ✓ zachęcanie firm przez instytucje rynku pracy do wdrażania jasnych i przejrzystych procedur wynagradzania i przyznawania awansów.

Człowiek - najlepsza inwestycja



Problem niedoreprezentowania kobiet w poszczególnych zawodach (segregacja pozioma)

Udział kobiet wśród ogółu zatrudnionych na terenie województwa w poszczególnych zawodach:

- inspektorzy bezpieczeństwa i jakości (35%),
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu (34%),
- robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych (32%),
- monterzy elektronicy i pokrewni (27%),
- inżynierowie (20%),
- techniczny personel obsługi komputerów (19%),
- robotnicy obróbki drewna i stolarze (18%),
- informatycy (15%),
- operatorzy sprzętu optycznego (12%),
- formierze odlewniczy i spawacze (3%),
- kowale, ślusarze i pokrewni (3%).



Rekomendacje – 4

- ✓ zwiększanie udziału kobiet wśród m. in. technicznego personelu obsługi komputerów, operatorów sprzętu optycznego;
- ✓ zachęcanie kobiet do podejmowania studiów na kierunkach informatycznych i inżynierskich. Bezrobotnym kobietom z wykształceniem wyższym należy proponować podejmowanie podyplomowych studiów informatycznych oraz oferować uczestnictwo w kursach informatycznych, które umożliwiają uzyskanie specjalistycznych certyfikatów;
- ✓ organizowanie dla kobiet kursów przygotowujących do pracy w zawodach rzemieślniczych, na które na rynku pracy istnieje duże zapotrzebowanie.



Problem nierównego udziału kobiet i mężczyzn na poszczególnych kierunkach kształcenia ponadgimnazjalnego i wyższego

W województwie mazowieckim:

- 65% kobiet wybiera licea ogólnokształcące,
- 22% kobiet wybiera do technikum,
- 7% kobiet wybiera licea profilowane,
- 6% zasadnicze szkoły zawodowe.

Dla porównania w województwie mazowieckim mężczyźni wybierają szkoły ponadgimnazjalne w następujących proporcjach:

- 44% mężczyzn wybiera licea ogólnokształcące,
- 35% mężczyźni wybiera technika,
- 5% mężczyzn wybiera licea profilowane;
- 16% mężczyzn wybiera zasadnicze szkoły zawodowe.



Rekomendacje – 5

- ✓ przeprowadzenie przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy badania dotyczącego planów edukacyjnych młodzieży w województwie mazowieckim;
- ✓ przeprowadzenie kampanii społecznej zachęcającej kobiety do podjęcia kształcenia w szkołach zawodowych;
- ✓ dążenie do zmniejszania w technikach udziału kobiet w tych zawodach, gdzie są one nadreprezentowane oraz do zwiększenia ich liczby na kierunkach zmaskulinizowanych np. (branża budowlana, transportowa, technologii informatycznych i telekomunikacyjnych).



Rekomendacje – 5 cd.

W celu skutecznego zachęcenia kobiet do podjęcia kształcenia na kierunkach typowo męskich, należy pokonać następujące bariery:

- ✓ stereotypy (m. in. występowanie różnic w profilach inteligencji kobiet i mężczyzn);
- ✓ obawy kobiet dotyczące znalezienia pracy w typowo męskim zawodzie;
- ✓ niechęć kobiet do nauki lub studiowania wyłącznie lub prawie wyłącznie w męskim gronie.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Instytut Nauk
Społeczno-
Ekonomicznych

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek - najlepsza inwestycja

Rekomendacje dotyczące aktywnych form zwalczania bezrobocia wśród kobiet



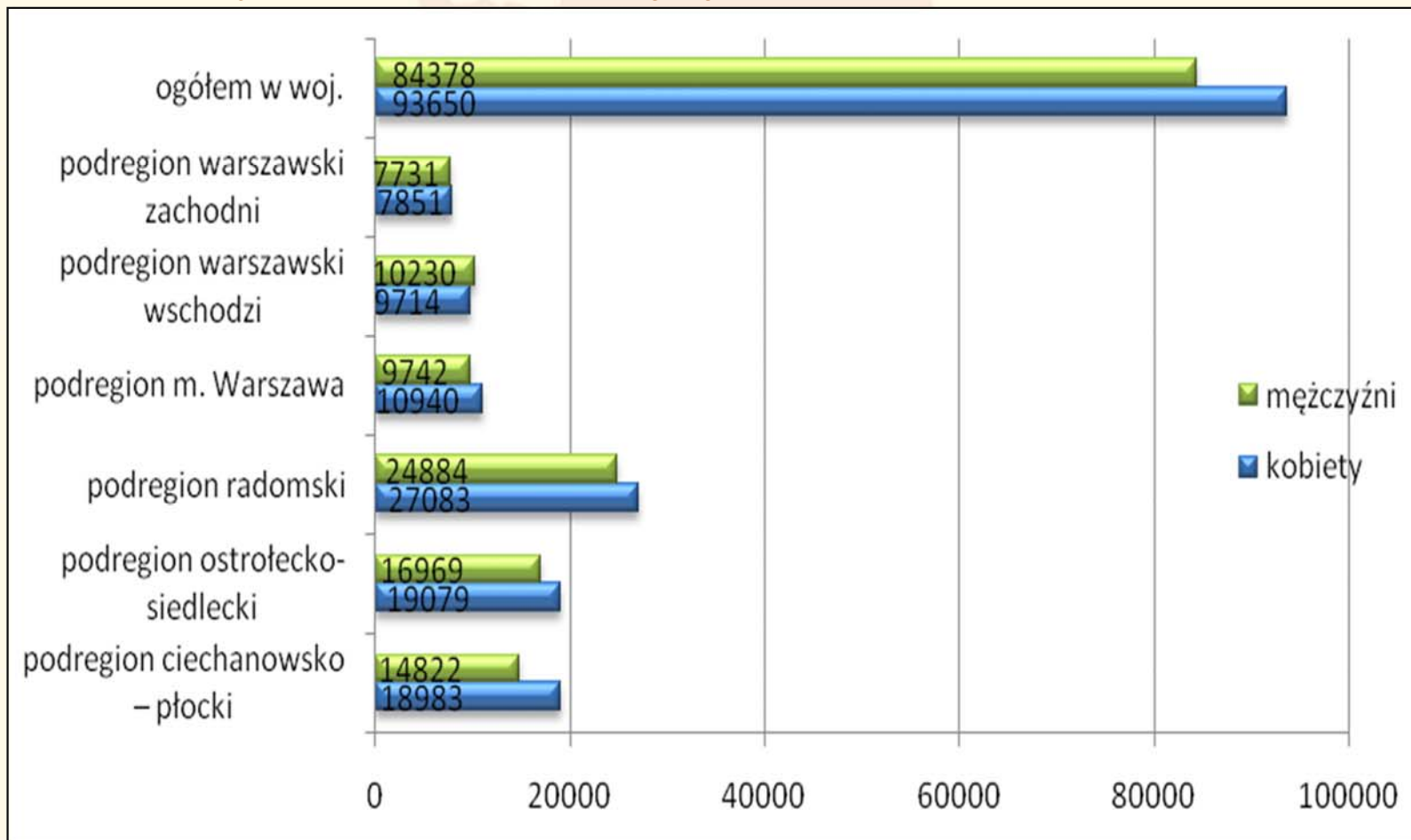
Przykładowe czynniki kształtujące pozycję kobiet na mazowieckim rynku pracy:

- ✓ konsekwencja tradycyjnej patriarchalnej organizacji społeczeństwa, w której rola kobiety ograniczona jest do funkcji opiekunki ogniska domowego – matki, żony;
- ✓ niespójność terytorialna regionu, w którym widać wyraźną polaryzację sytuacji między aglomeracją warszawską a pozostałymi obszarami województwa, zwłaszcza podregionami oddalonymi od Warszawy (ciechanowsko-płocki, ostrołęcko-siedlecki, radomski).



Bezrobocie w województwie mazowieckim (1/2)

Bezrobotni zarejestrowani wśród kobiet i mężczyzn w 2008 roku

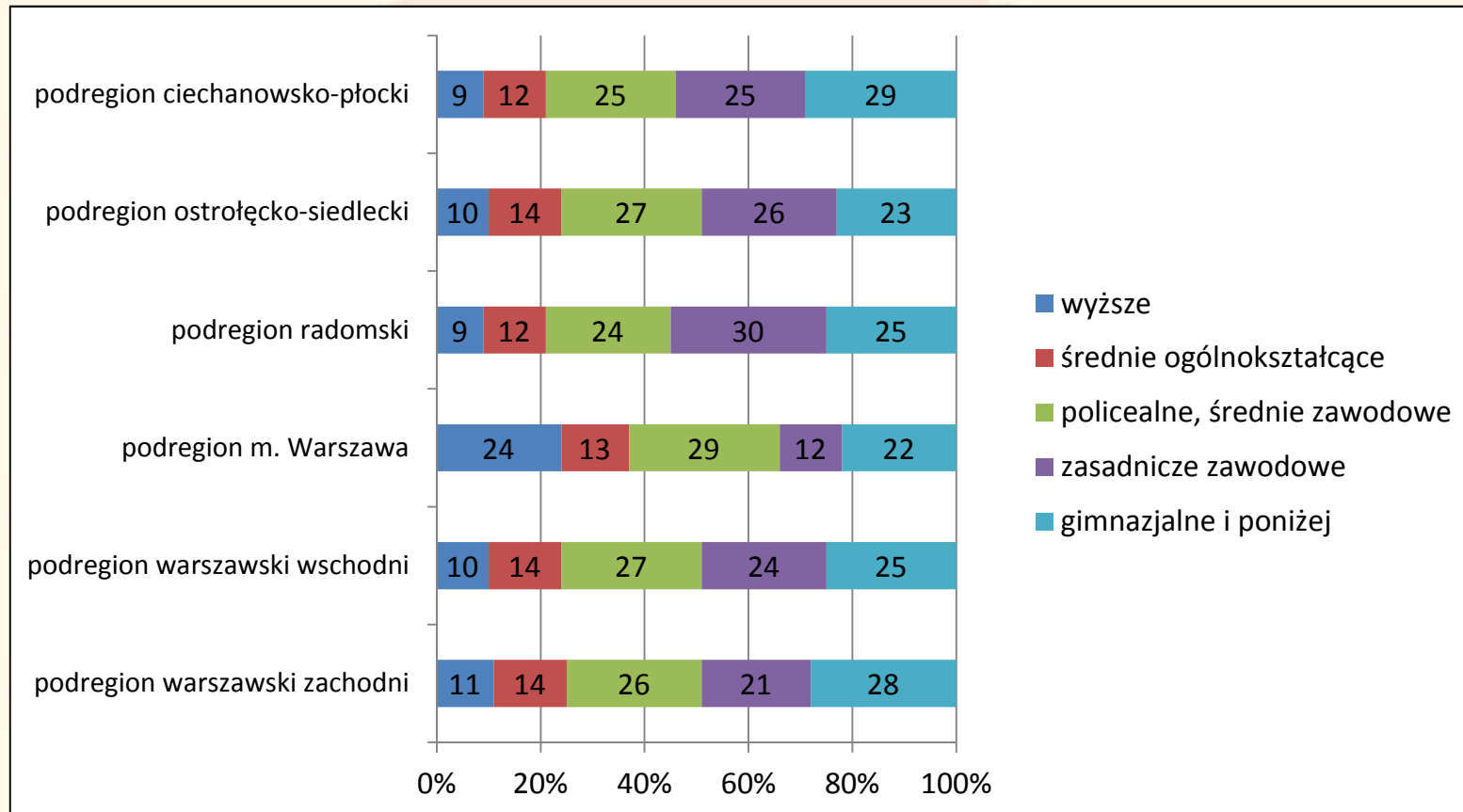


Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR, GUS



Bezrobocie w województwie mazowieckim (2/2)

Struktura bezrobotnych kobiet ze względu na wykształcenie w 2008 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR, GUS





Rekomendacje – 6

- ✓ rozpowszechnianie informacji o działaniach planowanych do realizacji przez powiatowe urzędy pracy za pośrednictwem specjalnie utworzonej listy mailingowej, zawierającej adresy e-mail bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, a także poprzez portale internetowe dla bezrobotnych, plakaty w miejscach publicznych i instytucjach pomocowych oraz inne kanały docierania do bezrobotnych kobiet w regionie;
- ✓ wprowadzenie do programów aktywnej walki z bezrobociem zasady pozytywnej dyskryminacji podczas rekrutacji. Ta forma dyskryminacji jest dopuszczana przez prawo wspólnotowe.



Rekomendacje – 6 cd.

- ✓ rozbudowanie systemu doradztwa zawodowego w urzędach pracy;
- ✓ wprowadzenie testów predyspozycji zawodowych dla bezrobotnych kobiet, chcących się przekwalifikować;
- ✓ wprowadzenie systemu mikropożyczek na uruchomienie własnej działalności;
- ✓ wprowadzenie warsztatów psychologicznych motywujących kobiety do aktywnego poszukiwania pracy;
- ✓ edukacja kobiet w zakresie przysługujących im praw na rynku pracy i wykształcenia u nich postawy asertywnej.





Grupy kobiet szczególnie narażone na dyskryminację zawodową

✓ Kobiety młode

✓ Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka

✓ Kobiety powyżej 45 roku życia

✓ Kobiety długotrwale bezrobotne

✓ Kobiety pochodzące z obszarów wiejskich i małych miast

Człowiek - najlepsza inwestycja



Rekomendacje – 7

- ✓ prowadzenie kampanii wskazującej pracodawcom korzyści płynące z zatrudniania starszych pracowników, selekcjonowanie w urzędach pracy ofert dla kobiet;
- ✓ organizowanie szkoleń, targów pracy oraz innych działań nakierowanych na pomoc kobietom, które chcą wrócić do pracy po urodzeniu dziecka;
- ✓ realizacja badania wśród przedsiębiorców pod kątem określenia czynników, które skłoniłyby ich do zatrudnienia osób – zwłaszcza długotrwale bezrobotnych kobiet;
- ✓ przydzielenie niewielkim grupom osób długotrwale bezrobotnych indywidualnych „mentorów”, którzy pomogliby im powrócić na rynek pracy i wspomagaliby ich w pierwszych miesiącach pracy;
- ✓ tworzenie mobilnych punktów informacji o dostępnych programach wsparcia na rynku pracy, które funkcjonowałyby przede wszystkim na obszarach wiejskich oraz w małych miasteczkach;
- ✓ poddanie projektów procedurze ewaluacji jakościowej.



Samozatrudnienie wśród kobiet

Samozatrudnienie wśród kobiet jest jedną z efektywnych metod aktywnego zwalczania bezrobocia. Inicjatywy dotyczące upowszechniania idei samozatrudnienia wśród kobiet są realizowane m.in. przez działania Wojewódzkiego Urzędu Pracy, np. poprzez szkolenia z przedsiębiorczości i zachęcanie kobiet do otworzenia własnej działalności, które współfinansowane są ze środków unijnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Człowiek - najlepsza inwestycja



Rekomendacje – 8

- ✓ propagowanie zachowań przedsiębiorczych wśród kobiet nie tylko przez publiczne służby zatrudnienia, ale również wyspecjalizowane organizacje społeczne, które mogłyby zająć się organizowaniem szkoleń i spotkań z psychologami oraz znanymi kobietami-przedsiębiorcami z regionu;
- ✓ rozszerzenie oferty szkoleń dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej przez urzędy pracy o kształtowanie umiejętności w sferze emocjonalno – motywacyjnej.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Instytut Nauk
Społeczno-
Ekonomicznych

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek - najlepsza inwestycja

***Rekomendacje dotyczące
minimalizowania wpływu
konfliktu „rodzina – praca” na
pracę zawodową kobiet***



Przeobrażenia modelu rodziny

1. odchodzenie od modelu wielogeneracyjnego na rzecz modelu nuklearnego, co polega na uniezależnianiu się młodych małżeństw od swoich rodziców, czego konsekwencją jest z jednej strony możliwość samodzielnego decydowania o sposobie funkcjonowania gospodarstwa domowego, a z drugiej – uzyskiwanie mniejszej pomocy od starszego pokolenia w zajmowaniu się potomstwem;
2. przeobrażenie polegające na porzucaniu modelu patriarchalnego (tradycyjnego) na rzecz struktury partnerskiej. Rosnąca aktywność zawodowa kobiet stwarza konieczność dzielenia się przez partnerów obowiązkami rodzinnymi.

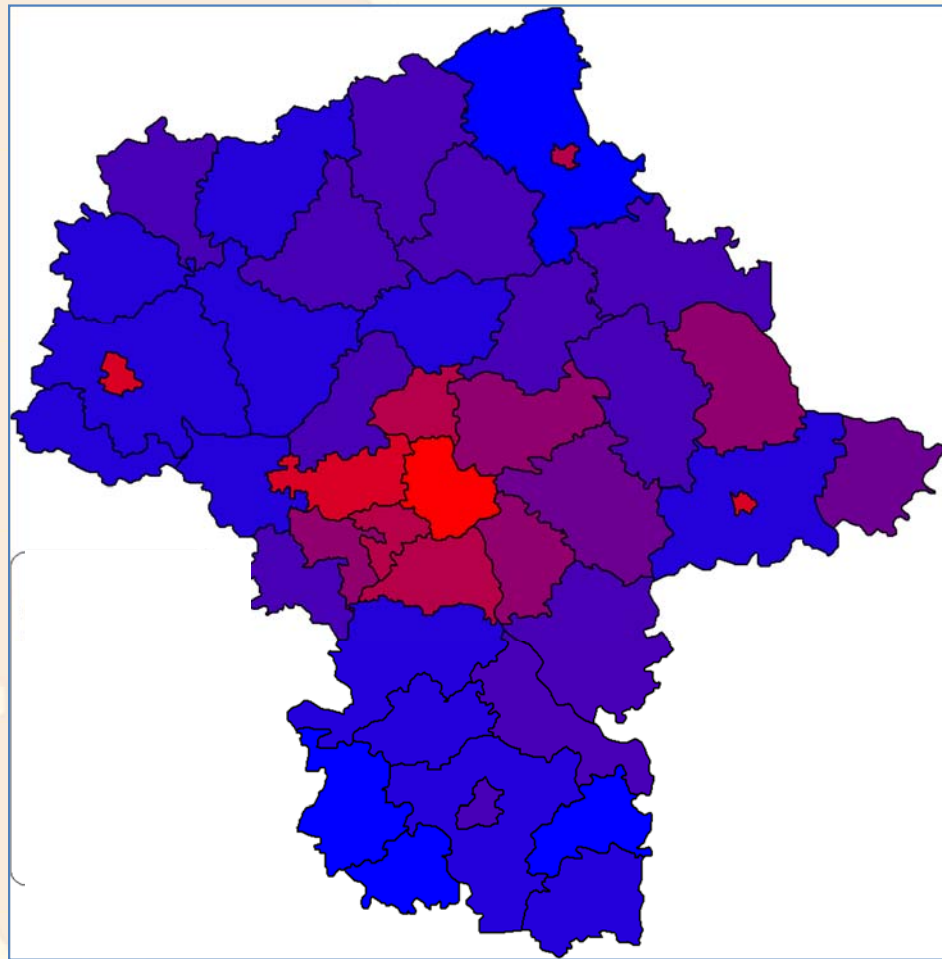


Opieka przedszkolna na terenie województwa mazowieckiego

Współczynnik skolaryzacji w grupie wiekowej od 3 do 6 roku życia jest najwyższy w aglomeracji warszawskiej oraz w miastach na prawach powiatu.

W podregionie radomskim współczynnik skolaryzacji wynosił w 2008 roku jedynie 28,6% (średnia dla województwa – 52,9%).

Odsetek dzieci w przedziale wiekowym 3-6 lat objętych opieką przedszkolną w województwie mazowieckim w 2008 roku w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDR, GUS



Rekomendacje – 9

- ✓ objęcie opieką wszystkich dzieci poniżej trzeciego roku życia (przykład Finlandii);
- ✓ dzielenie kosztów opieki przedszkolnej między państwo, rodziców i pracodawców, co skutkuje pokrywaniem przez rodziców około jednej trzeciej całości kosztów opieki nad dzieckiem (przykład Holandii);
- ✓ większa dostępność cenowa może być zagwarantowana poprzez różnicowanie opłat za korzystanie z przedszkoli należących do samorządów wedle kryterium dochodów rodziców;
- ✓ zapewnienie darmowego dostępu do publicznej opieki przedszkolnej przy zachowaniu płatności jedynie za posiłki (przykład Węgier);
- ✓ wydłużenie godzin czasu pracy przedszkoli;
- ✓ zwiększenie ilości przedszkoli pracujących w weekendy oraz punktów przedszkolnych pracujących także w okresie wakacyjnym (zwłaszcza w małych miejscowościach).



Poddziałania PO KL wspierające działania mające zapewnić zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym

- 1.3.2 Projekty na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn oraz godzenia życia zawodowego i rodzinnego;
- 2.1.1 Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach;
- 2.1.2 Partnerstwo dla zwiększenia adaptacyjności;
- 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy;
- 9.1.1 Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej.



Rekomendacje – 10

- ✓ ustanowienie certyfikatu „Firmy przyjaznej rodzinie”, którego uzyskanie przez dany podmiot sygnalizowałoby opinii publicznej, iż określona firma wprowadziła oraz stosuje rozwiązania ułatwiające kobietom godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Certyfikat ten mogłyby przyznawać publiczne służby zatrudnienia i organizacje pozarządowe.



Tradycyjny model rodziny a model partnerski

Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego przez Centrum Badania Opinii Społecznej 32% respondentów uznało, że najlepszym modelem rodziny jest model tradycyjny. Model partnerski realizowany był w praktyce jedynie przez 19% uczestników owego badania. Nie można zatem stwierdzić, że dokonano już całkowitego odejścia od modelu tradycyjnego na rzecz modelu partnerskiego. Charakterystyczną cechą tego procesu jest zróżnicowanie stopnia jego intensywności, np. w zależności od regionu. Tradycyjny model rodziny jest popularny zwłaszcza na terenach wiejskich oraz wśród ludzi słabiej wykształconych.



Rekomendacje – 11

- ✓ kładzenie nacisku na kwestię równouprawnienia i promowanie partnerskiego modelu rodziny w szkołach zlokalizowanych na terenach wiejskich i w małych miejscowościach;
- ✓ zmodyfikowanie treści zajęć lekcyjnych, dzięki czemu chłopcy uczyliby się wykonywania typowych prac domowych (np. gotowanie), a dziewczęta – prac postrzeganych jako męskie (np. majsterkowanie).



Działania nastawione na promocję i zwiększenie atrakcyjności wybranych form elastycznego czasu pracy (1/3)

Praca na niepełny etat

- ✓ przedstawianie młodym ludziom pracy w niepełnym wymiarze czasu jako rozwiązania ułatwiającego godzenie życia zawodowego z rodzinnym;
- ✓ utworzenie przez WUP skierowanej do kobiet bazy ofert pracy na niepełny etat;
- ✓ przygotowanie przez WUP materiałów związanych z zagadnieniem pracy w niepełnym wymiarze, które zostałyby przekazane regionalnym przedsiębiorcom;
- ✓ wspieranie firm przez urzędy pracy w przygotowywaniu planów kariery i programów szkoleniowych dla osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu;
- ✓ upowszechnienie *job-sharingu* jako korzystnej dla kobiet (zwłaszcza młodych matek) formy pracy na niepełny etat .



Działania nastawione na promocję i zwiększenie atrakcyjności wybranych form elastycznego czasu pracy (2/3)

Telepraca

- ✓ organizacja szkoleń doradców zawodowych i pracowników urzędów pracy celem zwiększenia stopnia przygotowania ich do udzielania zainteresowanym osobom szczegółowych informacji na temat telepracy;
- ✓ subsydiowanie przedsiębiorstw oferujących podjęcie telepracy kobietom wychowującym dzieci .





Działania nastawione na promocję i zwiększenie atrakcyjności wybranych form elastycznego czasu pracy (3/3)

Inne formy elastycznego czasu pracy (np. ruchomy czas pracy, konta czasu pracy, skompresowany czas pracy)

- ✓ upowszechnianie wiedzy na temat innych form elastycznego zatrudnienia przez szkoły wyższe i zawodowe w województwie mazowieckim (np. w formie warsztatów z zakresu prawa pracy);
- ✓ organizacja w placówkach szkolnictwa wyższego i zawodowego spotkań informacyjnych dotyczących możliwości uelastycznienia miejsca i czasu pracy.



Integracja kobiet przebywających na urloпах wychowawczych

Okres ciąży i wychowywania dziecka jest momentem, który wywiera niekorzystny wpływ na karierę zawodową kobiet. Wobec czego wskazane jest podjęcie działań mających na celu zwiększenie aktywności kobiet na rynku pracy podczas tego okresu.

Człowiek - najlepsza inwestycja



Rekomendacje – 12

- ✓ zapraszanie kobiet korzystających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych na spotkania integracyjne oraz szkolenia dla pracowników firmy;
- ✓ zwiększanie kwalifikacji zawodowych kobiet przebywających na urloпах wychowawczych i macierzyńskich poprzez organizację szkoleń w systemie e-learningowym;
- ✓ wprowadzenie bonów edukacyjnych. Zasiłki w postaci tego typu bonów mogłyby być wypłacane zwłaszcza kobietom wychowującym dzieci, które uzyskują niewielkie dochody lub są zagrożone wykluczeniem społecznym;
- ✓ organizowanie warsztatów ukierunkowanych na wskazanie problemów, które są udziałem kobiet w ciąży i młodych matek.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Instytut Nauk
Społeczno-
Ekonomicznych

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek - najlepsza inwestycja

Rekomendacje dotyczące systemowego przeciwdziałania dyskryminacji zawodowej kobiet



Programy dotyczące zapewnienia równości między kobietami i mężczyznami na obszarze Unii Europejskiej

1. lata 1982–1985 - umożliwiał wdrażanie poszczególnych dyrektyw odnośnie równych praw kobiet i mężczyzn w państwach uczestniczących we Wspólnocie;
2. lata 1986–1990 - skupiał się na udzielaniu kobietom wsparcia w celu wyrównania ich szans w kontekście dynamicznego rozwoju technologicznego oraz społeczno-gospodarczego;
3. lata 1991–1995 - podjął tzw. inicjatywę Nowe Szanse dla Kobiet, dotyczącą kształcenia zawodowego kobiet oraz zapewnienia im szerszego dostępu do rynku pracy;
4. na lata 2001–2005 - skupiał się na działaniach informacyjnych w zakresie równouprawnienia;
5. lata 2006–2010 - uwzględniono w nim najważniejsze obszary działań m. in.: równą niezależność ekonomiczną kobiet i mężczyzn oraz pogodzenie życia zawodowego i prywatnego.





Polskie akty prawne a nierówność płci i dyskryminacja kobiet

1. Konstytucja RP;
2. Kodeks Pracy;
3. Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej;
4. Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie;
5. Kodeks postępowania cywilnego .



Rekomendacje – 13

- ✓ zapoznanie się z przepisami dotyczącymi równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy powinno być obligatoryjne we wszystkich przedsiębiorstwach zlokalizowanych w województwie mazowieckim;
- ✓ stworzenie przez władze województwa mazowieckiego programu, który w sposób kompleksowy objąłby kobiety pochodzące z grup najbardziej narażonych na dyskryminację zawodową.



Przykłady dyskryminacji zawodowej kobiet na rynku pracy

- niższy poziom wynagrodzenia i brak możliwości awansu zawodowego;
- treści ogłoszeń o pracę, z których wynika, że pracodawca preferuje płeć męską;
- zadawanie pytań związanych z życiem prywatnym na rozmowie kwalifikacyjnej;
- molestowanie seksualne, mobbing;
- ograniczony dostęp kobiet do zawodów i stanowisk stereotypowo postrzeganych jako te, które są zarezerwowane tylko i wyłącznie dla mężczyzn.



Ekonomiczne aspekty dyskryminacji zawodowej kobiet

Wysokość przeciętnego wynagrodzenia brutto w woj. mazowieckim wg grup zawodów w październiku 2008

Grupa zawodów	Przeciętne wynagrodzenie brutto		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	4234,92	4691,47	3779,40
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	9321,23	10571,27	7566,63
Specjaliści	5133,54	6172,20	4489,37
Technicy i inny średni personel	4067,60	4595,68	3662,36
Pracownicy biurowi	3115,04	3218,09	3058,60
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2135,79	2296,56	2004,70
Rolnicy, ogrodnicy leśnicy i rybacy	2178,37	2300,44	2021,48
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2733,88	2951,02	1705,61
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2962,98	3070,08	2389,54
Pracownicy przy pracach prostych	2098,13	2369,26	1858,52

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Zatrudnieni oraz przeciętne wynagrodzenia brutto według grup zawodów wykonywanych za październik 2008*, Urząd Statystyczny w Warszawie



Rekomendacje – 14

- ✓ jeszcze na etapie kształcenia kobiety powinny otrzymywać informacje dotyczące rzeczywistych zarobków osiągniętych w określonych zawodach czy branżach;
- ✓ zorganizowanie przez powiatowe urzędy pracy pilotażowych (próbnych) szkoleń dla osób bezrobotnych, w ramach których kobiety pozostające bez zatrudnienia mogłyby nabywać nowe kwalifikacje w zawodach, które z określonych względów były dla nich do tej pory niedostępne i/lub nie cieszyły się wśród nich popularnością.



Szkolnictwo zawodowe a dyskryminacja zawodowa kobiet

Osoby bezrobotne zarejestrowane w woj. mazowieckim w latach 2005-2008 wg płci i poziomu wykształcenia

Wyszczególnienie	2005		2007		2008	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
Wyższe	20666	13259	16353	10789	16017	10451
Policealne i średnie zawodowe	74884	45153	49215	30710	39478	24056
Średnie ogólnokształcące	25294	17778	20263	14272	17936	12223
Zasadnicze zawodowe	105115	46374	64050	30580	50159	23200
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	106566	43713	70043	31091	54438	23720

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Bezrobotni zarejestrowani według wieku, poziomu wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy oraz stażu pracy*, Urząd Statystyczny w Warszawie



Rekomendacje – 15

- ✓ przeprowadzenie kampanii informacyjnej skierowanej do gimnazjalistek , zachęcającej je do podejmowania „niestereotypowych” decyzji dotyczących wyboru kierunku kształcenia;
- ✓ szkoły zawodowe powinny otoczyć kobiety kończące naukę szczególną opieką polegającą m.in. na pośrednictwie w pierwszym kontakcie z pracodawcami oraz pozyskaniu dla nich określonej liczby ofert pracy;
- ✓ Kuratorium Oświaty w Warszawie powinno wymagać od dyrektorów szkół zawodowych przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w podległych im placówkach, a z drugiej – zachęcać do przygotowania programu/programów nauczania danego zawodu z uwzględnieniem problematyki równości płci.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Instytut Nauk
Społeczno-
Ekonomicznych

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek - najlepsza inwestycja



Dziękuję za uwagę