



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Raport z badania

**Zawodowa rola kobiet
w społeczeństwie obywatelskim.
Wielowymiarowy model
dyskryminacji kobiet**

Szczecin

2011



Wojewódzki Urząd Pracy, ul. A. Mickiewicza 41, 70-383 Szczecin
tel. +48 91 42 56 120/179 • www.zorp.wup.pl • zorp@wup.pl

Projekt "Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy" jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Niniejsza publikacja została sfinansowana ze środków projektu
„Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy” współfinansowanego przez
Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa.
Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Copyright 2011, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Korekta językowa: Monika Ślęzak-Łukaszewska, Beata Nawrocka, Katarzyna Szczepańska

Badanie i raport opracowany na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie
(Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy w Szczecinie), przez:

Complex Consulting Katarzyna Blicharska-Czubarą

Bezrzecze, ul. Kminkowa 44B

71-216 Szczecin

Spis treści

1.	Wstęp	6
2.	Kobieta na rynku pracy w gospodarce wolnorynkowej	7
2.1.	Cel i zakres badania oraz przyczyny podjęcia prac nad badaniem równości w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy	7
2.2.	Definicje kluczowych pojęć używanych w Raporcie	8
2.2.1.	Polityka równości płci	8
2.2.2.	Zarządzanie różnorodnością	8
2.2.3.	„Gender Index”	8
2.2.4.	Definicja i rodzaje dyskryminacji kobiet	9
2.2.5.	Pozostałe definicje pojęć używanych w Raporcie	10
2.3.	Opis identyfikacji problemów i konceptualizacji badań	11
2.3.1.	Kategorie badanych kobiet i ich główne problemy	11
2.4.	Problemy badawcze	12
3.	Analiza porównawcza badań zastanych dotyczących sytuacji kobiet	14
3.1.	Specyfika problemów rynku pracy w województwie zachodniopomorskim w odniesieniu do poszczególnych kategorii kobiet	14
3.1.1.	Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim na tle Polski 14	
3.1.2.	Struktura zatrudnienia kobiet w poszczególnych branżach i sektorach gospodarki	15
3.1.3.	Struktura zatrudnienia kobiet ze względu na wiek i wykształcenie	17
3.1.4.	Struktura zatrudnienia kobiet ze względu na zajmowane stanowiska pracy	18
3.1.5.	Struktura zatrudnienia kobiet wg miejsca zamieszkania	21
3.2.	Bezrobocie kobiet w województwie zachodniopomorskim	21
3.2.1.	Struktura bezrobocia kobiet w poszczególnych powiatach	22
3.2.2.	Struktura bezrobocia kobiet ze względu na wiek i wykształcenie	23
3.3.	Specyfika problemów kobiet na zachodniopomorskim rynku pracy	24
3.3.1.	Warunki zachodniopomorskiego rynku pracy	24
3.3.2.	Problemy na rynku pracy kobiet z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych	25
3.3.3.	Problemy kobiet wracających na rynek pracy, w tym: po urloпах macierzyńskich, matek wychowujących dzieci do 5. lat oraz matek samotnie wychowujących dzieci do lat 18	26
3.3.4.	Problemy na rynku pracy kobiet po 45. roku życia	27
3.3.5.	Problemy absolwentek na rynku pracy	27
3.3.6.	Przedsiębiorczość kobiet	28
3.4.	Role i obowiązki kobiet w gospodarstwie domowym	29
3.4.1.	Podział obowiązków domowych w rodzinach szczecińskich studentów	29
3.4.2.	Postawy, motywy i wartości życiowe kobiet w kontekście rodziny i pracy zawodowej – systemy wartości	30
3.5.	Dyskryminacja kobiet w poszczególnych sektorach rynku pracy i wybranych obszarach życia społecznego	32
3.5.1.	Dyskryminacja w sektorze pracy nieodpłatnej	32
3.5.2.	Dyskryminacja kobiet w sektorze pracy płatnej	33
3.5.3.	Dyskryminacja pozioma i pionowa	33
3.5.3.1.	Pozioma dyskryminacja zawodowa kobiet	33
3.5.3.2.	Pionowa dyskryminacja zawodowa kobiet	34
3.5.4.	Rodzaje dyskryminacji kobiet aktywnych zawodowo i poszukujących pracy na różnych etapach i w różnych sytuacjach	35
3.5.4.1.	Rekrutacja	35
3.5.4.2.	Dostęp do awansów	35
3.5.4.3.	Możliwości doksztalcenia (w tym dostęp do szkoleń)	36
3.5.4.4.	Wynagrodzenie za pracę	36
3.5.4.5.	Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem	37
3.5.4.6.	Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi	37

4. Zawodowa rola kobiet. Wielowymiarowy model dyskryminacji ze względu na płeć - badania pierwotne	38
4.1. Opis metodyki badań	38
4.1.1. Opis badanych populacji i ich możliwe podziały	38
4.1.1.1. Obszar 1 (badanie wśród kobiet)	38
4.1.1.2. Obszar 2 (badanie wśród przedsiębiorstw)	39
4.1.2. Metody badawcze	40
4.1.3. Dobór próby do badań i metody doboru respondentów	41
4.1.3.1. Dobór próby w badaniach kobiet	41
4.1.3.2. Dobór próby w badaniu przedsiębiorstw	43
4.1.4. Sposób prezentacji wyników badań	44
4.2. Stosunek kobiet w województwie zachodniopomorskim do pracy zawodowej – hierarchia ważności celów życiowych	45
4.2.1. Charakterystyka badanej populacji	45
4.2.1.1. Wiek respondentek	46
4.2.1.2. Stan cywilny respondentek	47
4.2.1.3. Miejsce zamieszkania respondentek	48
4.2.1.4. Wykształcenie respondentek	50
4.2.2. Czynniki wpływające na pracę zawodową kobiet	51
4.2.2.1. Aktywność zawodowa kobiet w województwie zachodniopomorskim	51
4.2.2.1.1. Sytuacja zawodowa respondentek – analiza ilościowa	51
4.2.2.1.2. Sytuacja zawodowa respondentek – analiza jakościowa	55
4.2.3. Życie rodzinne kobiet a ich sytuacja na rynku pracy	58
4.2.3.1. Rola pracy i rodziny w życiu kobiety	58
4.2.4. Opieka nad osobami zależnymi a kariera zawodowa kobiet	63
4.2.4.1. Opieka nad dziećmi a kariera zawodowa kobiet	63
4.2.4.2. Opieka nad innymi osobami zależnymi	70
4.2.4.3. Dostęp do instytucji opieki nad osobami zależnymi	72
4.2.4.4. Obciążenie obowiązkami domowymi a kariera zawodowa kobiet	76
4.2.5. Charakterystyki społeczno-psychologiczne kobiet warunkujące ich sytuację na rynku pracy	78
4.2.5.1. Cechy utrudniające kobietom pracę zawodową	78
4.2.5.1.1. Wpływ wieku na życie zawodowe respondentek	79
4.2.5.1.2. Wpływ sytuacji rodzinnej na życie zawodowe respondentek	79
4.2.5.1.3. Wpływ miejsca zamieszkania na życie zawodowe	81
4.2.5.1.4. Wpływ dyspozycyjności na życie zawodowe	82
4.2.5.1.5. Wpływ wykształcenia na życie zawodowe respondentek	85
4.2.5.1.6. Wpływ kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia na życie zawodowe respondentek	86
4.2.5.1.7. Wpływ odporności na stres i cech charakteru respondentek na ich życie zawodowe	89
4.2.5.2. Bariery wewnętrzne kobiet i stereotypowe przekonania dotyczące ich roli na rynku pracy	92
4.2.5.2.1. Stereotypy jako forma dyskryminacji	92
4.2.5.2.2. Branże wybierane i odrzucane przez respondentki	93
4.2.5.2.3. Samoocena kobiet w perspektywie awansu zawodowego	96
4.2.5.3. Rola kobiet w rodzinie a praca zawodowa	102
4.2.5.4. Stereotyp zawodowej roli męskiej i kobiecej	104
4.3. Rodzaje i oznaki dyskryminacji kobiet w województwie zachodniopomorskim	111
4.3.1. Dyskryminacja w rozumieniu kobiet: rozszerzanie zakresu pojęcia	111
4.3.2. Dyskryminacja poszczególnych kategorii kobiet wg wskaźnika Gender Index	115
4.3.2.1. Przejawy dyskryminacji kobiet na poziomie ogłoszeń o pracę i rekrutacji	115
4.3.2.2. Szczególne przypadki dyskryminacji na etapie rekrutacji: rozmowa kwalifikacyjna	117

4.3.2.3.	Przejawy dyskryminacji kobiet na poziomie przyznawania wynagrodzeń i awansów	119
4.3.2.4.	Przejawy dyskryminacji na poziomie kierowania na szkolenia	129
4.3.2.5.	Problem mobbingu i molestowania seksualnego	130
4.3.2.5.1.	Ochrona kobiet przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem w miejscu pracy	134
4.3.2.6.	Problem łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych	135
4.3.2.7.	Zakłady pracy w których dochodzi do dyskryminacji	140
4.2.3.8.	Najważniejsze zmienne różnicujące poziom opisywanych praktyk dyskryminacyjnych	145
4.4.	Praca kobiet w opinii pracodawców	146
4.4.1.	Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	146
4.4.3.1.	Udział kobiet w firmach poszczególnych branż i na poszczególnych szczeblach struktury organizacyjnej	168
4.4.3.2.	Opinie pracodawców na temat pracy kobiet	177
4.4.4.	Wpływ udogodnień dla pracujących matek na funkcjonowanie przedsiębiorstwa	179
4.4.4.1.	Udogodnienia dla pracujących matek proponowane przez właścicieli przedsiębiorstw	181
4.4.5.	Wiedza i praktyka polityki równości płci	182
4.4.5.1.	Znajomość podstawowych pojęć polityki równości płci	182
4.4.5.2.	Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn przez pracodawców różnych kategorii firm według wskaźnika Gender Index	185
4.4.5.2.1.	Przejawy dyskryminacji kobiet w procesie rekrutacji	185
4.4.5.2.2.	Przejawy dyskryminacji kobiet na poziomie przyznawania wynagrodzeń i awansów	189
4.4.5.2.3.	Przejawy dyskryminacji na poziomie kierowania na szkolenia	192
4.4.5.2.4.	Stereotypowe przekonania pracodawców dotyczące kobiet	193
4.5.	Polityka równości płci „Gender mainstreaming”	196
4.5.1.	Podsumowanie stanu polityki równości płci w województwie zachodniopomorskim na podstawie badań kobiet i pracodawców	196
4.5.2.	Podsumowanie badań kobiet i pracodawców pod względem wyników wskaźnika Gender Index	197
5.	Wnioski i rekomendacje z przeprowadzonych badań	199
5.1.	Wnioski dla służb zatrudnienia i doradców zawodowych	199
5.2.	Wnioski dla pracodawców	201
5.3.	Wnioski dla kobiet rozpoczynających lub kontynuujących karierę zawodową	201
5.4.	Rekomendacje dla Samorządu	203
5.4.1.	Rekomendacje dla samorządu województwa	203
5.4.2.	Rekomendacje dla samorządów niższego szczebla	204
5.5.	Rekomendacje dla Publicznych Służb Zatrudnienia	205
5.5.1.	Rekomendacje dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy	205
5.5.2.	Rekomendacje dla Powiatowych Urzędów Pracy	206
5.5.3.	Rekomendacje dla agencji zatrudnienia	206
5.6.	Rekomendacje dla Oświaty i uczelni wyższych	207
6.	Spis tabel	208
7.	Spis wykresów	213
8.	Spis rysunków	214
9.	Źródła	215
10.	Załączniki	216
10.1.	Scenariusz wywiadów grupowych	216
10.2.	Narzędzia badawcze	217
10.2.1.	Ankieta skierowana do kobiet	217
10.2.2.	Ankieta skierowana do przedsiębiorców	224

1. Wstęp

Niniejszy Raport jest efektem końcowym wykonanego badania pt. „Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet” przeprowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, realizującego badania w ramach Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Głównym celem badania było skonkretyzowanie wiedzy na temat problematyki równości w traktowaniu kobiet i mężczyzn w województwie zachodniopomorskim, w szczególności zaś:

- sprecyzowanie (segmentacja strategiczna) grup najbardziej zagrożonych dyskryminacją płciową;
- określenie najważniejszych problemów otoczenia zewnętrznego (np. dostęp do przedszkoli, żłobków, miejsc opieki osób starszych i zależnych) i wewnętrznego (np. postawy, wartości, obiekcje kobiet związane z podejmowaną pracą oraz ich przekonania i wynikający z nich opór wobec pracy na określonych stanowiskach), które utrudniają kobietom podejmowanie i utrzymanie pracy, awans, karierę zawodową, powrót na rynek pracy po okresie np. macierzyństwa i wychowania dzieci;
- identyfikacja rozwiązań organizacyjnych i narzędzi, stosowanych przez firmy, ukierunkowanych na umożliwienie kobietom aktywności zawodowej, zrównanie szans w dostępie do rynku pracy, awansu i rozwoju zawodowego, oraz możliwość łączenia ról rodzicielskiej i zawodowej.

W opracowaniu zamieszczono cel i metodologię badania, zaprezentowano dotychczasowe badania z zakresu problematyki dyskryminacji kobiet, przeprowadzono analizę danych wtórnych dotyczących ich sytuacji na zachodniopomorskim rynku pracy oraz przedstawiono wyniki przeprowadzonych badań wśród kobiet i przedsiębiorców.

W Raporcie zamieszczone zostały również wnioski i rekomendacje, które zawierają propozycje działań adresowane do poszczególnych typów odbiorców.

2. Kobieta na rynku pracy w gospodarce wolnorynkowej

2.1. Cel i zakres badania oraz przyczyny podjęcia prac nad badaniem równości w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Identyfikacja problemów wynikająca z przeglądu literatury, statystyk oraz dostępnych badań dotyczących dyskryminacji kobiet pozwala na uszczegółowienie celów badania:

- 1. Określenie kategorii dyskryminowanych kobiet i wyodrębnienie ich głównych problemów.** Wskazanie, które kategorie kobiet są najbardziej narażone na dyskryminację w środowisku pracy. Kobiety i ich sytuacja analizowane są pod względem wieku, miejsca zamieszkania, stopnia wykształcenia, sytuacji rodzinnej. Każda kategoria styka się z dyskryminacją, uwarunkowaną różnymi czynnikami i rodzącą różnorodne problemy. W toku analizy zdefiniowane i opisane zostały najważniejsze bariery i trudności na jakie narażone są poszczególne grupy kobiet (brak miejsc w instytucjach opiekuńczych, dezaktualizacja wiedzy i kwalifikacji, wybór kariery rodzinnej lub zawodowej, mniejsze szanse zatrudnienia i inne wykazane w toku badania).
- 2. Rozpoznanie oznak dyskryminacji kobiet w poszczególnych sektorach rynku pracy i działach gospodarki (sektory/branże).** Poszczególne sektory rynku pracy mniej lub bardziej sprzyjają dyskryminacji kobiet. W pewnych grupach zawodów dominują one (edukacja, usługi, opieka zdrowotna), a w innych mężczyźni (budownictwo, górnictwo, hutnictwo, itd.). Segregacja pionowa oznacza dyskryminację kobiet w awansowaniu na stanowiska kierownicze i decyzyjne. Jest to problem dość złożony i na taki obraz sytuacji składają się trzy czynniki: wewnętrzny (kobiety same stawiają sobie bariery), zewnętrzny (bariery instytucjonalne) oraz uwikłanie w role tradycyjne (oczekiwania społeczne co do roli kobiety). Podział pracy na odpłatną i nieodpłatną także wskazuje na nierówne traktowanie obu płci. To panie w zdecydowanej większości wykonują prace i obowiązki domowe a także zajmują się wychowaniem dzieci. W znacznie mniejszym stopniu biorą w tej pracy udział mężczyźni. Inaczej jest w sektorze pracy płatnej. Tutaj głównie mężczyźni uważa się za predestynowanych do zatrudnienia, ograniczając tym samym dostęp do pracy kobietom.
- 3. Opis rodzajów dyskryminacji zawodowej kobiet aktywnych zawodowo i poszukujących pracy na różnych etapach i w różnych sytuacjach.** Dyskryminacja kobiet na rozlicznych etapach procesu zarządzania występuje w zróżnicowanym nasileniu. Badanie ma na celu wskazanie tych aspektów (rekrutacja, dostęp do awansów i szkoleń, wynagrodzenie za pracę, niekomfortowe sytuacje w pracy – molestowanie seksualne i mobbing, a także możliwość łączenia obowiązków domowych i zawodowych) oraz szersze opisanie nierówności występujących w wymienionych aspektach.
- 4. Określenie sposobów przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w zakładach pracy i zdefiniowanie jej przyczyn.** Ukazanie możliwości rozwiązania problemów związanych z nierównym traktowaniem kobiet. Wskazanie na standardy i reguły prawne sprawdzające się w instytucjach może sprzyjać zmniejszeniu nierówności. Badanie ma pokazać przykłady „dobrych praktyk” w poszczególnych obszarach pracy zawodowej. Najważniejszym jednak problemem jest opracowanie sposobów, które pozwoliłyby na zmianę stereotypowych ról, jakie są przypisywane kobietom przez społeczeństwo. Dla odnalezienia najlepszych rozwiązań problemu dyskryminacji kobiet ważne jest określenie jej przyczyn. Celem badania jest opisanie czynników odpowiadających za nierówne traktowanie kobiet - w szczególności oddziaływania stereotypów dotyczących ról kobiety, jej wrodzonych cech - a także wskazanie nie najlepszych rozwiązań instytucjonalnych czy praktyk prowadzących do dyskryminacji kobiet w pracy zawodowej.

2.2. Definicje kluczowych pojęć używanych w Raporcie

2.2.1. Polityka równości płci

Podstawowym paradygmatem działań antydyskryminacyjnych jest polityka **gender mainstreaming**, czyli **polityka równości płci**, która zgodnie z definicją Rady Europy powinna być rozumiana, jako: „(re)organizacja, doskonalenie, rozwój i ocenianie procesów politycznych, tak aby podmioty zazwyczaj uczestniczące w jej tworzeniu włączały perspektywę równości płci w każdy jej rodzaj, na wszystkich szczeblach i etapach”.¹

2.2.2. Zarządzanie różnorodnością

Zarządzanie różnorodnością (diversity management) - „Pojęcie zróżnicowania w odniesieniu do miejsca pracy obejmuje wiele zjawisk, między innymi płeć, wiek pochodzenie etniczne, język, religię, zdolności intelektualne, pochodzenie demograficzne oraz stan posiadania. Samo pojęcie <zarządzanie różnorodnością> (ang. *Diversity management*) odnosi się do systematycznych i planowanych zobowiązań społecznych organizacji w zakresie rekrutacji i utrzymywania pracowników o zróżnicowanym pochodzeniu oraz umiejętnościach. Polega przede wszystkim na szkoleniu organizowanym w ramach funkcji HRM”.²

N. Bassett-Jones zdefiniował je „jako zagregowany efekt subsystemu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, zawierający rekrutację, wynagrodzenia, ocenę wydajności, rozwój pracowników i indywidualne zachowania zarządcze mające na celu osiągnięcie przewagi konkurencyjnej poprzez przywództwo i pracę zespołową”.³

2.2.3. „Gender Index”

Inicjatorem międzynarodowych programów równouprawnienia płci jest Unia Europejska. Narzędzia finansowe dla realizacji celów Unii Europejskiej dążących do zrównania praw kobiet i mężczyzn w dziedzinie biznesu to m.in. Europejski Fundusz Społeczny i Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL. Międzynarodową inicjatywą powołaną na rzecz zniesienia dyskryminacji jest Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP). Także Global Compact to międzynarodowa inicjatywa powstała z ramienia ONZ-u działająca na rzecz praw człowieka w pracy i odpowiedzialnego biznesu.⁴

Wskaźnik „Gender Index” został opracowany w ramach projektu o tej samej nazwie, służy on monitorowaniu równości płci w miejscu pracy na wszystkich poziomach zarówno w małych, jak i dużych instytucjach, sektorze publicznym i prywatnym. Sam projekt Gender Index zapoczątkowany został z inicjatywy ONZ i opracowany przez zespół ekspertów Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP).⁵

Polskie starania o wdrożenie i stosowanie zasad przeciwdziałania dyskryminacji płciowej, ukazują potrzebę wprowadzania „dobrych praktyk” do polskich przedsiębiorstw i są to m.in. następujące normy:

¹ Cyt. za: *Gender mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał?* Böll Stiftung H., Warszawa 2008, s.38 za: *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Strasburg, 1998, por. także: *Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Warszawa, 2005, *Podręcznik włączania problematyki równości płci w główny nurt polityki zatrudnienia*, Komisja Europejska i Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji MPiPS, Warszawa, 2007 oraz *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Fundacja Ośka, Warszawa, 2005.

² Mazur K., *Diversity management, czyli zarządzanie różnorodnością*, <http://sila-wiedzy.pl/index.php/sia-wiedzy/nauki-humanistyczne/117-diversity-management-czyli-zarządzanie-ronorodnoci> (dostęp 29.01.2011r.).

³ Bassett-Jones N., *The Paradox of Diversity Management, Creativity and Innovation*, w: *Creativity and Innovation Management* vol. 14, no. 2, 2005, s. 169-175.

⁴ *Gender index. Wskaźnik równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. <http://www.pszk.org.pl/binary/dok/wydarzenia/70genderindex.pdf> s.6 (dostęp 11.12.2010).

⁵ Mietlewski Z., *Equal Gender Index. Wprowadzenie do ekonomii płci*, Olsztyn 2009, s. 39; http://www.wmcentrum-csr.net/wp-content/uploads/2010/08/gender_strona24-08.pdf (dostęp 20.12.2010).

1. „**zasady etyczne** – każdy pracownik powinien znać swoje prawa i obowiązki. Spisanie ich sprzyja przejrzystości reguł i zasad postępowania, ułatwia dochodzenie praw pracowniczych w razie ich łamania;
2. **pozyskiwanie pracowników** – ważne jest, by równość płci była przestrzegana na każdym z etapów tego procesu: w treści ogłoszeń o pracę i opisu stanowiska, w doborze pracownika (rozmowa kwalifikacyjna) i działań adaptacyjnych;
3. **rozwój pracowników** – dostęp do szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji powinien być równy dla kobiet i mężczyzn; firma powinna opracować przejrzysty system awansów; dodatkowo dobrą praktykę w tej dziedzinie stanowiłby stały monitoring udziału obu płci w formach podnoszenia kwalifikacji i obecności na poszczególnych stanowiskach oraz inicjowanie programów wsparcia dla grup słabo reprezentowanych;
4. **polityka wynagrodzeń** – dla uniknięcia dyskryminacji ze względu na płeć potrzebne jest ustalenie jasnych zasad przyznawania wynagrodzeń, podwyżek, nagród i premii. Konieczne jest, by za pracę o tej samej wartości, bez względu na płeć, przyznawane było takie samo wynagrodzenie;
5. **równowaga między życiem zawodowym i osobistym** – podstawową sprawą jest przestrzeganie pracowniczego prawa (np. do urlopu pracowniczego czy wychowawczego) oraz informowanie o nim zarówno kobiet jak i mężczyzn. Ważną dla godzenia życia zawodowego z rodzinnym pracownic jest możliwość korzystania z elastycznych form zatrudnienia albo przygotowanych przez pracodawcę specjalnych programów;
6. **przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i mobbingowi** – wszyscy pracownicy powinni być wyczuleni na tego typu działania i powiadomieni o procedurze składania skarg w razie zaistnienia takich sytuacji”.⁶

2.2.4. Definicja i rodzaje dyskryminacji kobiet

Dyskryminację kobiet będziemy rozumieli jako „zróznicowanie, wykluczenie, ograniczenie lub uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w życiu politycznym, gospodarczym, społecznym, kulturalnym, obywatelskim, czy jakimkolwiek innym”.⁷

Problem dyskryminacji kobiet jest obszernym i wieloaspektowym tematem, dlatego, aby zrozumieć dobrze kolejne obszary, należy wprowadzić podział na następujące rodzaje dyskryminacji:

1. „**dyskryminację bezpośrednią** – jest to traktowanie kogokolwiek w sposób gorszy ze względu na jego płeć, wiek, rasę, narodowość itp.;
2. **dyskryminację pośrednią** – która występuje wówczas, gdy pomimo stosowania uniwersalnych kryteriów nie może im sprostać duża grupa społeczna. Występują wówczas dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej grupy pracowników jednej płci, jeśli nie mogą być one uzasadnione innymi względami niż płeć;
3. **wiktymalizację** – ta forma dyskryminacji ma miejsce wówczas, gdy osoba jest traktowana gorzej, ponieważ wniosła sprawę o dyskryminację lub też zgłosiła przypadek wystąpienia przejawów dyskryminacji wobec niej”.⁸

Szczególne znaczenie w badaniach nad dyskryminacją kobiet ma właśnie dyskryminacja pośrednia. Należy zwrócić uwagę, że to właśnie ta forma szczególnie ich dotyczy. Panie doświadczają dyskryminacji dodatkowo ze względu na następujące cechy:

1. wiek,
2. miejsce zamieszkania,
3. sytuację rodzinną.

⁶ *Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007, s. 97-98.

⁷ CEDAW, Konwencja w Sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne NZ w Nowym Jorku 18.12.1979 r. (artykuł 1), w: Kupczyk T.– *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009, s. 21.

⁸ Por. Nojszewska M. *Równość szans – doświadczenia brytyjskie*, w: Zwiech P., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, Katedra mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, s. 136.

Na rynku pracy mamy do czynienia w odniesieniu do kobiet z dyskryminacją zawodową horyzontalną (poziomą) oraz wertykalną (pionową). Z pierwszym rodzajem dyskryminacji wiąże się pojęcie **szklanych ścian**, co oznacza, że kobiety nie mają dostępu do określonych prestiżowych i dobrze opłacanych zawodów i branż, znajdują natomiast zatrudnienie w sektorach peryferyjnych i pomocniczych.⁹ Z dyskryminacją pionową związane jest pojęcie **szklanego sufitu**, które opisuje sytuację, w której kobiety nie są w stanie osiągnąć w swojej karierze zawodowej najwyższych szczebli kierowniczych. Kobiety mają utrudniony dostęp w karierze zawodowej do stanowisk kierowniczych, gdyż większość kadry kierowniczej stanowią mężczyźni. Problemy te często łączą się ze sobą, gdyż kobiety wykonują zawody o niższym prestiżu, które nie dają dużych możliwości awansu.¹⁰ Należy wspomnieć również o **szklanych ruchomych schodach**, czyli sytuacji, w której mimo, iż większość zatrudnionych stanowią kobiety, to mężczyźni szybciej dostępują awansu i pną się po szczeblach organizacyjnych przedsiębiorstw.¹¹

Lepka podłoga – „pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety dominują w zawodach o niskim dochodzie i prestiżu, w ramach których nie ma możliwości awansu – kobiety są „przylepione” do swojego zawodu i pozycji (np. sekretarki, sprzątaczkę, krawcowe, kosmetyczki)”.¹²

2.2.5. Pozostałe definicje pojęć używanych w Raporcie

Współczynnik aktywności zawodowej - „Udział ludności aktywnej zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej lub danej grupy”.¹³

Wskaźnik zatrudnienia - „Udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej”.¹⁴

Aktywność ekonomiczna - „Na podstawie oceny aktywności zawodowej określa się status ludności (w wieku 15 lat i więcej) na rynku pracy. Ludność w wieku 15 lat i więcej dzieli się - z punktu widzenia aktywności ekonomicznej - na pracujących (...), bezrobotnych (...) i biernych zawodowo (...). Pracujący i bezrobotni tworzą razem zbiorowość aktywnych zawodowo”.¹⁵

Stopa bezrobocia (wskaźnik bezrobocia) - „Procentowy udział liczby bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (tzn. pracującej i bezrobotnej). (...). W przypadku bezrobocia rejestrowanego definicja odnosi się do osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy i aktywnych zawodowo będących sumą zarejestrowanych osób bezrobotnych i pracujących w jednostkach sektora publicznego i prywatnego. (Liczba pracujących nie uwzględnia osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)”.¹⁶

Sektor prywatny - „Ogół podmiotów gospodarki narodowej grupujący własność prywatną krajową (osób fizycznych i pozostałych jednostek prywatnych), własność zagraniczną (osób zagranicznych) oraz "własność mieszaną" z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora prywatnego. W przypadku równego udziału kapitału publicznego (50% stanowi łączny udział własności: Skarbu Państwa, państwowych osób prawnych, jednostek samorządu terytorialnego) i prywatnego (50% stanowi łączny udział własności: krajowych osób fizycznych, pozostałych krajowych jednostek prywatnych, osób zagranicznych) podmiot gospodarki narodowej zaliczany jest do sektora prywatnego”.¹⁷

⁹ Branka M., Rawłuszko M., Siekiera A., *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa 2009, s.65.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Ibidem.

¹² Ibidem, s. 64.

¹³ http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1057.htm (dostęp 28.02.2011).

¹⁴ http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-3078.htm (dostęp 28.02.2011).

¹⁵ http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-6827.htm (dostęp 28.02.2011).

¹⁶ http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-866.htm (dostęp 28.02.2011).

¹⁷ http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1608.htm (dostęp 28.02.2011).

Sektor publiczny - „Ogół podmiotów gospodarki narodowej grupujących własność państwową (Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych), własność jednostek samorządu terytorialnego oraz "własność mieszana" z przewagą kapitału (mienia) podmiotów sektora publicznego. W przypadku równego udziału kapitału publicznego (50% stanowi łączny udział własności: Skarbu Państwa, państwowych osób prawnych, jednostek samorządu terytorialnego) i prywatnego (50% stanowi łączny udział własności: krajowych osób fizycznych, pozostałych krajowych jednostek prywatnych, osób zagranicznych) podmiot gospodarki narodowej zaliczany jest do sektora prywatnego”.¹⁸

2.3. Opis identyfikacji problemów i konceptualizacji badań

2.3.1. Kategorie badanych kobiet i ich główne problemy

Mimo istnienia państwowych prawnych zapisów, programów oraz dyrektyw unijnych, kobiety w dalszym ciągu stanowią kategorię dyskryminowaną w różnych aspektach życia społecznego, zwłaszcza na rynku pracy. Różna jest natomiast specyfika dyskryminacji kobiet ze względu na ich rozmaite cechy społeczno-demograficzne.

- 1. Kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych.** Kobiety ze wsi i małych miast (do 20 tys. mieszkańców) spotykają się przede wszystkim z problemem mniejszych szans objęcia opieką instytucjonalną, co może uniemożliwiać im aktywność zawodową w sektorach pozarolniczych. Pojęcie „teren nisko zurbanizowany” obejmuje te obszary, w których miasta, osady, wsie i przysiółki tworzą sieć osadniczą zajmującą mniej niż 50% całej powierzchni.
- 2. Kobiety aktywne zawodowo.** Kobiety aktywne zawodowo spotykają się z dyskryminacją w wielu sytuacjach i na różnych etapach kariery. Przede wszystkim trudnością jest już sama możliwość podjęcia pracy w poszczególnych zawodach i sektorach gospodarki. Z dyskryminacją spotykają się na poziomie rekrutacji, dostępu do awansów, możliwości dokończenia, wynagrodzenia za pracę, narażone są także na mobbing i molestowanie seksualne. Muszą również borykać się z problemami łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Do tej kategorii kobiet, na potrzeby niniejszego badania, zaliczymy wszystkie kobiety obecnie pracujące oraz aktywnie szukające pracy.
- 3. Kobiety wracające na rynek pracy, w tym: po urloпах macierzyńskich, matki wychowujące dzieci do 5 lat, matki samotnie wychowujące dzieci do lat 18.** Według danych z badania przeprowadzonego w województwie zachodniopomorskim w 2006 roku, ponad 60% badanych postrzegało posiadanie małych dzieci jako utrudnienie w znalezieniu pracy¹⁹. Kobiety wracające na rynek pracy po przebytych urlopie macierzyńskim często obciążone są problemem dezaktualizacji ich kwalifikacji, wiedzy i umiejętności.²⁰
- 4. Kobiety po 45. roku życia.** Wiek stanowi osobny czynnik, będący przyczyną dyskryminacji. Nie docenia się doświadczenia zawodowego kobiet po 45. roku życia, lecz uważa się je za mało elastyczne i niewydajne.²¹ Struktura wiekowa kobiet zarejestrowanych jako bezrobotne nie wskazuje na to, by kobiety po 45. roku życia w 2008 roku były w gorszej sytuacji niż kobiety młodsze: stanowią one 29,8% wszystkich bezrobotnych kobiet, co jest mniejszą liczbą w porównaniu do kobiet z przedziału wiekowego 25-34 lat (31,1%). Sytuacja kobiet powyżej 45. roku życia pogorszyła się w porównaniu do 2000 roku, wówczas udział tej grupy wiekowej wśród wszystkich bezrobotnych kobiet wynosił 20,2%.²² Wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 55-64 lat wynosił w Polsce w 2005 roku 19,7%; podczas gdy w Unii Europejskiej wynosił 33,7%. Zgodnie z danymi podawanymi przez Zamawiającego w 2009 roku wskaźnik ten wynosił 20,7%. Poprawa o jeden punkt procentowy przez 5 lat nie jest wynikiem pocieszającym zwłaszcza, że w Unii Europejskiej wzrost ten wyniósł 3%.

¹⁸ http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1593.htm (dostęp 28.02.2011).

¹⁹ Raport z wojewódzkiego badania: *Kobiety na rynku pracy*. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie 2006, <http://www.wup.pl/files/content/kobiety.pdf>, s. 95, (dostęp 20.12.2010).

²⁰ Czarnota M., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*, artykuł w Internecie, <http://praca-kobiet.wieszjak.pl/rynek-pracy/212899,Dyskryminacja-kobiet-na-ryнку-pracy.html> (dostęp 10.10.2010).

²¹ Ibidem.

²² http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/szczec/ASSETS_117_b%281%29.pdf, (dostęp 10.10.2010).

5. **Absolwentki – młode kobiety rozpoczynające karierę zawodową (do 27. roku życia).** Młode kobiety będące na początku kariery zawodowej stoją też u progu zakładania rodziny. Według „Diagnozy Społecznej 2009” grupa kobiet w przedziale wiekowym 25-29 lat charakteryzuje się najwyższą płodnością²³, co często bywa zniechęcające dla pracodawców, traktujących młode kobiety jako „grupę ryzyka”. Dyskryminacja ich odbywa się już na poziomie rekrutacji, choćby przez zadawanie przez pracodawcę pytań o plany rodzinne, co bywa decydującym powodem odrzucenia ich kandydatury, bez względu na posiadane przez nie kwalifikacje. Mimo wysokiego wykształcenia i kwalifikacji, młode kobiety mogą mieć trudności w znalezieniu pracy, świadczy o tym choćby fakt, że w 2008 roku w grupie 8186 absolwentów podejmujących pierwszą pracę, znalazło się jedynie 3728 kobiet, co stanowi 45,5%²⁴.

2.4. Problemy badawcze

Pierwszy punkt opisanej wyżej problematyki badania „Kategorie badanych kobiet i ich główne problemy” odpowiada problemowi badawczemu:

1. Z jakimi oznakami dyskryminacji ze strony pracodawców mamy do czynienia w przypadku różnych kategorii kobiet.
2. Jaka jest skala dyskryminacji kobiet, jeśli uwzględnić zróżnicowanie terytorialne województwa, a przede wszystkim tereny wiejskie i nisko zurbanizowane.

Drugi poruszany punkt problemowy „Dyskryminacja kobiet w poszczególnych sektorach rynku pracy” obejmuje następujące zagadnienia:

3. Jak obowiązki domowe i rodzinne wpływają na aktywność zawodową kobiet na rynku pracy?
4. Jakie są typy/rodzaje działań dyskryminacyjnych stosowanych wobec kobiet i odczuwanych przez kobiety w różnych zawodach, w szczególności w branżach sfeminizowanych i zmaskulinizowanych?
5. Identyfikacja branż i firm, w których występuje tzw. „szklany sufit”.
6. W jakim stopniu kobiety stanowią grupę nieadekwatną zawodowo tzn.: czy brakuje im umiejętności lub możliwości podjęcia pracy (dyspozycyjność, możliwość wyjazdów, możliwość dojeżdżania do pracy, stereotypy zawodowe, itp.)?
7. Jakie zastrzeżenia do pracy kobiet mają pracodawcy – w podziale na szczebel struktury organizacyjnej, wykształcenie i wiek. Jak pracodawcy oceniają pracę kobiet, jakie cechy są najwyższej oceniane, a jakie najniższej?

Trzecia część zarysowanej problematyki „Rodzaje dyskryminacji kobiet aktywnych zawodowo i poszukujących pracy na różnych etapach i w różnych sytuacjach” odpowiada następującym punktom:

8. Na czym polega dyskryminacja kobiet w następujących sytuacjach i etapach kariery (obszary przedmiotowe wskaźnika Gender Index):
 - a) rekrutacji,
 - b) dostępu do awansów,
 - c) możliwości dokończenia (w tym dostęp do szkoleń),
 - d) wynagrodzenia za pracę,
 - e) ochrony przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem,
 - f) możliwości łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.
9. Jaka jest opinia samych kobiet na temat podjęcia pracy na wysokich i kluczowych stanowiskach, w prestiżowych sektorach oraz w niektórych branżach uznawanych za zmaskulinizowane?
10. Co ułatwia kobietom, a co utrudnia:
 - g) znalezienie pracy,
 - h) utrzymanie zatrudnienia,
 - i) awans w pracy,

²³ Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza Społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego 2009, s. 91.

²⁴ http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/szczec/ASSETS_32_09w06_10%281%29.pdf (dostęp 10.10.2010).

- j) osiągnięcie satysfakcjonujących dochodów,
 - k) godzenie ról i obowiązków zawodowych z rodzinnymi.
- 11.** W jakim stopniu ograniczony dostęp do żłobków, przedszkoli oraz ośrodków opieki nad osobami zależnymi, utrudnia/ogranicza aktywność zawodową kobiet?
- 12.** Zdiagnozowanie potrzeb w zakresie organizacji pracy poszczególnych badanych kobiet z uwzględnieniem ich indywidualnych priorytetów życiowych.

Ostatnia część opisanej problematyki „Przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet w zakładach pracy” stanowi podstawę dla następujących zagadnień badawczych:

- 1.** W jakim stopniu pracodawcy znają podstawowe pojęcia i zasady polityki równości płci?
- 2.** Jak kultura organizacyjna firmy wpływa na dyskryminację kobiet?
- 3.** Jakie udogodnienia i rozwiązania dla kobiet związane z organizacją pracy wdrażane są w firmach?

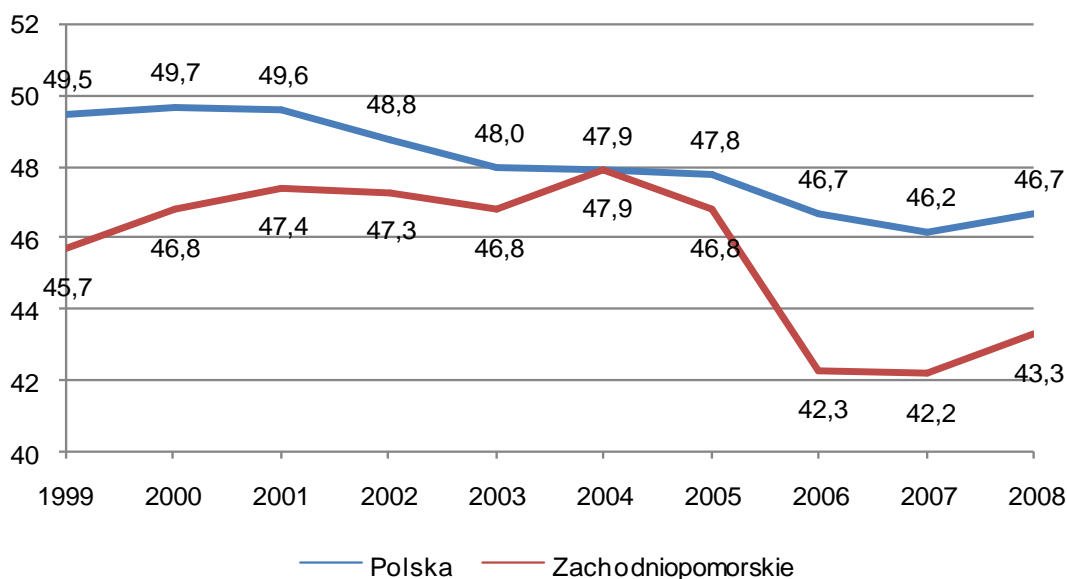
2. Analiza porównawcza badań zastanych dotyczących sytuacji kobiet

3.1. Specyfika problemów rynku pracy w województwie zachodniopomorskim w odniesieniu do poszczególnych kategorii kobiet

3.1.1. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim na tle Polski

Kobiety, niezależnie od rozpatrywanej skali zjawiska – międzynarodowej, ogólnopolskiej, wojewódzkiej, czy powiatowej, wykazują słabszą aktywność ekonomiczną niż mężczyźni. Średnia aktywność zawodowa kobiet w Polsce w 2008 roku wynosiła 46,6%, co jest wynikiem nieco lepszym (o 0,3 punktu procentowego) niż w roku poprzednim, jednak sytuuje Polskę na miejscu piątym od końca wśród państw Unii Europejskiej.²⁵ Polska w skali międzynarodowej osiąga nie najlepsze wyniki, jednak współczynnik aktywności ekonomicznej kobiet w województwie zachodniopomorskim na tle Polski rysuje się jeszcze gorzej. Współczynnik ten jedynie w 2004 roku dorównał ogólnopolskiemu wynikowi. Zarówno wcześniej, jak i później województwo zachodniopomorskie znajdowało się na znacznie gorszej pozycji. Zwłaszcza od 2005 do 2006 roku aktywność ekonomiczna kobiet uległa znacznemu spadkowi, co umiejscowiło województwo zachodniopomorskie na dole listy województw pod względem wielkości tego wskaźnika.

Wykres 1 Zmiany współczynnika aktywności ekonomicznej kobiet w Polsce i województwie zachodniopomorskim w latach 1999-2008 (proc.)



Źródło: Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy KPP²⁶.

Dodać można, że według szacunków BAEL w 2005 roku współczynnik aktywności zawodowej kobiet wynosił w Polsce 48,1%, a w województwie zachodniopomorskim 46,3%, współczynnik aktywności mężczyzn nie różnił się znacznie w skali województwa i w skali kraju – wynosił odpowiednio 62,5% i 62,9%²⁷. Na wykresie aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet

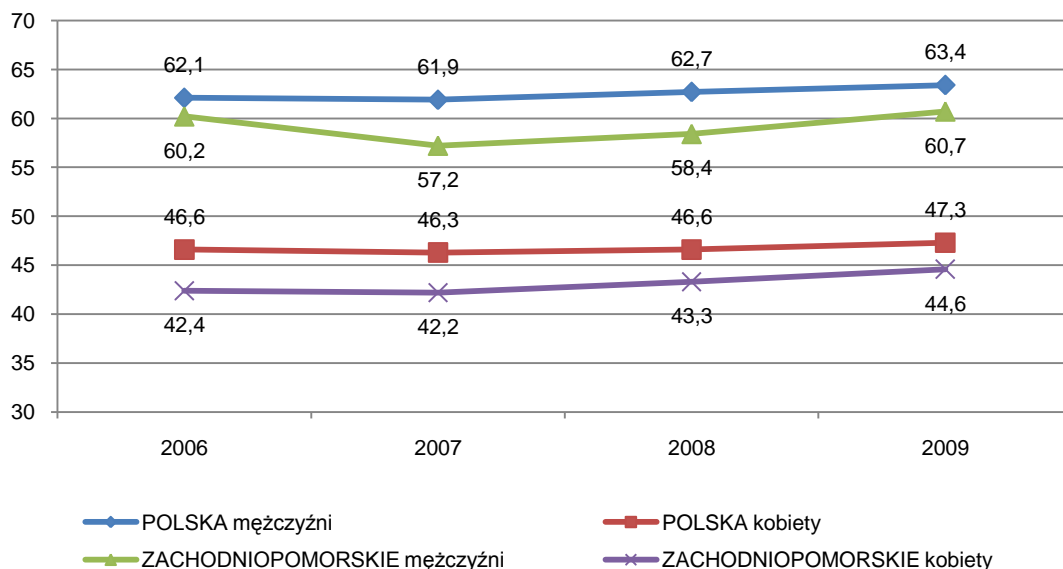
²⁵ Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy KPP, Warszawa 2008, nr 3, s. 10.

²⁶ Ibidem, s.12.

²⁷ Kobiety w Polsce, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007, s. 164.
http://www.stat.gov.pl/gus/5840_3816_PLK_HTML.htm (dostęp 15.12.2010).

(wykres 2) widać, iż aktywność zawodowa mężczyzn województwa zachodniopomorskiego zaczęła spadać względem krajowych wyników. Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w ramach województwa, choć znacznie odbiegał od krajowych wielkości, sukcesywnie się do nich zbliżał. Dotychczasowe pozytywne tendencje dobrze rokują na następne lata, w których można liczyć na zwiększanie się aktywności zawodowej kobiet, jednak zaznaczyć trzeba, że jest to proces bardzo powolny.

Wykres 2 Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn województwa zachodniopomorskiego i Polski w latach 2006-2009 roku (proc.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS²⁸.

Sytuację kobiet na rynku pracy definiuje także wskaźnik zatrudnienia. Na jego podstawie można stwierdzić, że sytuacja kobiet jest wyraźnie gorsza od sytuacji mężczyzn, sytuacja Polek od sytuacji większości obywaterek innych krajów Unii Europejskiej, a mieszkanek województwa zachodniopomorskiego od sytuacji kobiet w innych województwach. W IV kwartale 2008 roku wskaźnik zatrudnienia mężczyzn wynosił 59,8%, a kobiet 43,5%, co sytuowało nasz kraj na piątym od końca miejscu wśród krajów UE. Województwo zachodniopomorskie z 2007 na 2008 rok zanotowało największy spadek współczynnika zatrudnienia kobiet (z 40,8 na 39%), niższy poziom miały jedynie województwa opolskie i kujawsko-pomorskie.²⁹

3.1.2. Struktura zatrudnienia kobiet w poszczególnych branżach i sektorach gospodarki

Istnienie branż sfeminizowanych i zmaskulinizowanych jednoznacznie uwidacznia się w strukturze zatrudnienia (na dany rok) oraz pracujących w danych sektorach PKD. Najbardziej kobiety uzyskują zatrudnienie w takich dziedzinach przemysłu jak: budownictwo, górnictwo, rolnictwo i rybactwo. Sektorami najbardziej popularnymi wśród kobiet są: ochrona zdrowia, pomoc społeczna, edukacja oraz pośrednictwo finansowe. Z jednej strony podział ten może wydawać się naturalny i zrozumiały. Kobiety w większości nie są fizycznie predestynowane do prac na budowie i innych ciężkich prac fizycznych. Z drugiej strony, w ramach tych branż istnieją też stanowiska pracy, które kobiety mogłyby wykonywać, niewiele jest jednak kobiet inżynierów, specjalistek od materiałów itp. W tym miejscu funkcjonują już przekonania kulturowe, które przejmują nie tylko pracodawcy, ale także same kobiety, odrzucające kierunki ścisłe i prace w danych branżach jako

²⁸ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=339394&p_token=-84052267 (dostęp 28.02.2011).

²⁹ *Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy KPP*, Warszawa 2008, nr 3, s. 16-18.

„nie dla nich”. Zauważyć też można, iż kobiety częściej były zatrudniane w sektorze publicznym niż prywatnym. Być może świadczy to o preferencjach samych kobiet, które starały się o pracę, dającą, zgodnie z obiegowymi opiniami, większe bezpieczeństwo zatrudnienia lub o bardziej dyskryminującym podejściu prywatnych pracodawców.

Tabela 1 Stan zatrudnienia kobiet w województwie zachodniopomorskim w 2008 roku³⁰

Wyszczególnienie	Zatrudnieni w 2008 roku			Pracujący		
	ogółem	kobiety	procent kobiet	ogółem	kobiety	procent kobiet
Razem	79250	33045	42%	532218	248710	47%
sektor publiczny	24581	13453	55%			
sektor prywatny	54 669	19592	36%			
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, rybactwo	1472	313	21%	46143	16830	36%
w tym rolnictwo				40147	15616	39%
w tym: rybactwo	33	7	21%			
Przemysł	26138	8264	32%	110537	36408	33%
w tym: przetwórstwo przemysłowe	24829	7886	32%	97800	33531	34%
w tym: górnictwo	200	29	15%			
w tym: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	1109	349	31%			
Budownictwo	5749	433	8%	38187	4124	11%
Handel i naprawy	11093	5116	46%	96551	50527	52%
Hotele i restauracje	2880	1754	61%	22315	13913	62%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	7624	1721	23%	37777	10226	27%
Pośrednictwo finansowe	1248	966	77%	12629	8888	70%
Obsługa nieruchomości i firm	6165	2944	48%	42873	19574	46%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia, społeczne i zdrowotne	6598	3841	58%	29886	18265	61%
Edukacja	4652	3612	78%	44509	34107	77%
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	4175	3407	82%	32512	26185	81%
Działalność usługowa komunalna, społeczna	1423	667	47%	18299	9663	53%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u³¹.

Porównując aktywność ekonomiczną kobiet w Polsce i w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat, zauważyć można, że wyraźnie rysuje się skłonność skupienia zatrudnienia kobiet wokół sektora usługowego. Widać ponadto tendencję wzrostu aktywności kobiet w tym sektorze, zarówno w Polsce jak i województwie. Od 2006 roku wzrosła także aktywność kobiet w sektorze rolniczym, co widać w danych ogólnopolskich. W zachodniopomorskim natomiast zmiany mają charakter fluktuacyjny. Najmniejszy i coraz mniejszy jest udział w sektorze przemysłowym - tu nie wydaje się, żeby można liczyć na zmianę sytuacji, co pokazuje, iż dyskryminacja pozioma – tzn. **przyporządkowująca role zawodowe kobiet do danych sektorów gospodarki zachodniopomorskiej jest bardzo utrwalona.**

³⁰ „Zatrudnienie” oznacza tu przyjęcia do pracy w danym roku w ramach danych sektorów, a „pracujący” to wszyscy posiadający zatrudnienie w danym sektorze.

³¹ http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/szczec/ASSETS_32_09w06_08%281%29.pdf (dostęp 10.10.2010).
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/szczec/ASSETS_32_09w06_03%281%29.pdf (dostęp 10.10.2010).

Tabela 2 Udział kobiet wśród ogółu pracujących w sektorach ekonomicznych w latach 2006-2009

	sektor rolniczy		sektor przemysłowy		sektor usługowy	
	Polska	Zachodniopomorskie	Polska	Zachodniopomorskie	Polska	Zachodniopomorskie
2006	42,5%	34,0%	26,0%	25,3%	55,5%	53,4%
2007	43,2%	26,3%	26,1%	28,5%	55,9%	53,8%
2008	44,4%	40,0%	25,2%	24,9%	56,5%	55,8%
2009	44,7%	37,5%	24,4%	24,3%	56,7%	56,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS³².

3.1.3. Struktura zatrudnienia kobiet ze względu na wiek i wykształcenie

Wiek jest zmienną, która istotnie wpływa na podejmowanie aktywności ekonomicznej. Z jednej strony stanowi on atut, a z drugiej może utrudniać podjęcie zatrudnienia. Stałą tendencją jest to, że mężczyznom w każdym wieku łatwiej jest znaleźć zatrudnienie niż kobietom. Różnica między udziałem mężczyzn i kobiet na rynku pracy w danych grupach wiekowych wynosi nawet powyżej 10%. Z danych wynika, iż najbardziej optymalnym wiekiem dla aktywności zawodowej kobiet jest okres pomiędzy 30. a 49. rokiem życia. Trudniej jest natomiast podejmować aktywność zawodową kobietom młodym. Związane jest to z tym, że nie mają one jeszcze dużego doświadczenia zawodowego oraz tym, że zakładają rodziny i zostają matkami. Spośród kobiet po 50. roku życia, jedynie 22,3% w Polsce i 21,7% w województwie zachodniopomorskim, podejmuje aktywność zawodową.

W skali Polski największy udział kobiet aktywnych zawodowo pochodzi z grupy wiekowej 40-49 lat, udział aktywnych zawodowo mężczyzn w tym wieku (mimo że przewyższa udział kobiet) maleje. W województwie zachodniopomorskim natomiast kobiety w tej grupie wiekowej rzadziej wykazują aktywność na rynku pracy. Można wysnuć z tego wniosek, iż mamy do czynienia z niekorzystną sytuacją na zachodniopomorskim rynku pracy, gdzie obniża się granica wieku, po przekroczeniu której nasilają się dyskryminujące nastawienia pracodawców.

Tabela 3 Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i województwie zachodniopomorskim wg kategorii wieku i płci w 2009 roku

	Polska		Zachodniopomorskie	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
15-29 lat	49,9%	39,5%	46,3%	34,0%
30-39 lat	89,1%	74,5%	85,9%	72,3%
40-49 lat	84,3%	76,5%	79,4%	68,3%
50 i więcej lat	39,0%	22,3%	37,3%	21,7%

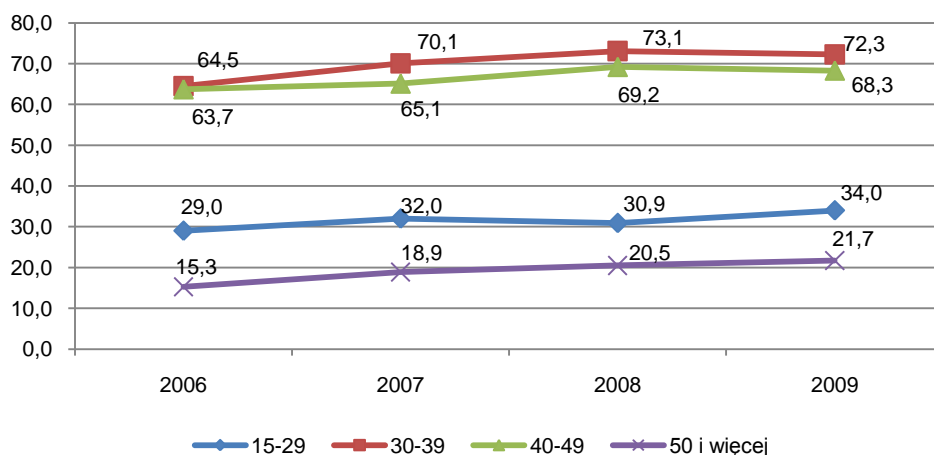
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS³³.

Na wykresie 3 widać, iż w zakresie wskaźnika zatrudnienia nieznacznie poprawia się sytuacja kobiet najmłodszych – do 29. roku życia i najstarszych – powyżej 50. roku życia. Pozostałe kategorie wiekowe kobiet, pomimo bardziej dynamicznego wzrostu w latach 2006-2008, w roku 2009 zanotowały obniżenie tego wskaźnika.

³² http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=339394&p_token=-84052267 (dostęp 10.12.2010).

³³ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=339394&p_token=-84052267 (dostęp 10.12.2010).

Wykres 3 Wskaźnik zatrudnienia kobiet w województwie zachodniopomorskim wg kategorii wiekowych (w latach 2006-2009) (proc.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u³⁴.

Z analizy sytuacji zawodowej kobiet pod kątem wykształcenia wynika, że największe szanse na rynku pracy mają osoby z wyższym wykształceniem. Świadczy o tym wysoki współczynnik zatrudnienia, który w województwie zachodniopomorskim w II kwartale 2010 roku dorównał ogólnopolskiemu wynikowi.

W niższych kategoriach wykształcenia, w wartościach analizowanych wskaźników występuje duży spadek. Wykształcenie policealne i zawodowe dają tu podobne wyniki współczynnika aktywności zawodowej oraz wskaźnika zatrudnienia. Dużo więcej problemów na rynku pracy mają osoby z wykształceniem średnim, a bardzo trudna sytuacja dotyczy osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym.

Tabela 4 Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim wg wykształcenia w II kwartale 2010 roku (proc.)

Wykształcenie	współczynnik aktywności zawodowej	wskaźnik zatrudnienia
wyższe	79,4	76,1
policealne	63,5	57,5
średnie	45,5	38,6
zasadnicze zawodowe	63,7	53,1
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	17,9	12,7
mężczyźni	60,0	51,6
kobiety	45,4	40,4
ogółem	52,4	45,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS³⁵.

3.1.4. Struktura zatrudnienia kobiet ze względu na zajmowane stanowiska pracy

Nie istnieją oficjalne statystyki, dotyczące ilości kobiet zajmujących poszczególne posady, czy też szczeble zarządzania danych firm i instytucji. Dostępne są jedynie wyniki badań, ukazujące wycinkowy obraz sytuacji, brak jednak wyników podobnych badań przeprowadzanych wśród przedsiębiorców w województwie zachodniopomorskim. Zgodnie z danymi badania przeprowadzanego na próbie 600 przedsiębiorstw w 2009 roku, co trzecia firma zarządzana jest

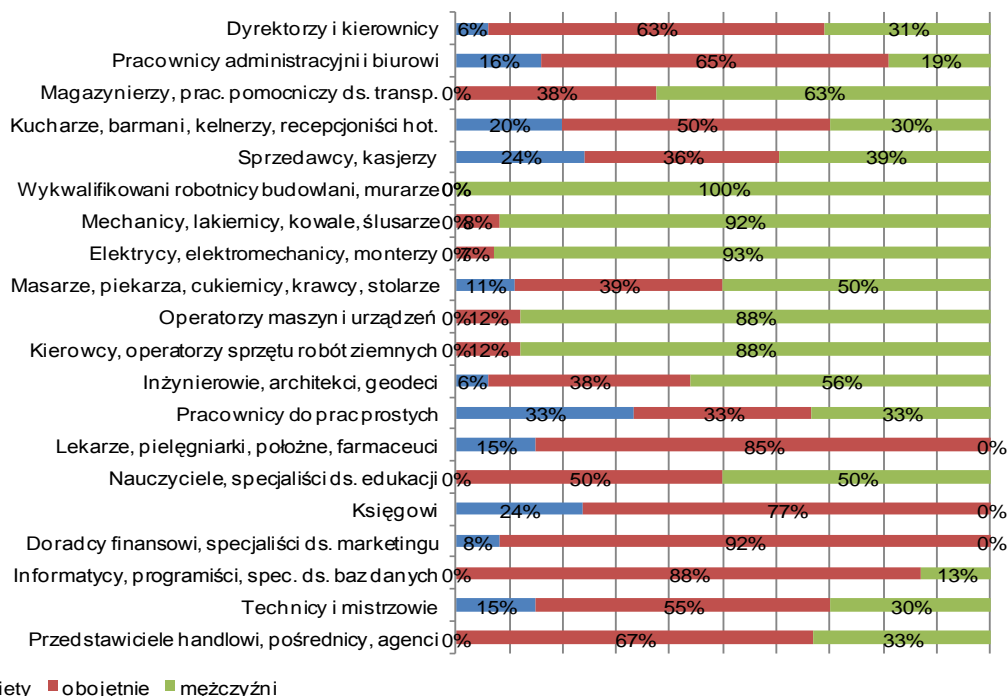
³⁴ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=339394&p_token=-84052267 (dostęp 28.02.2011).

³⁵ Aktywność ekonomiczna ludności Polski w II kwartale 2010 roku, GUS, Warszawa 2010, s.121 i 129. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL._Is_labour_force_survey_IIq_2010.pdf (dostęp 10.12.2010).

przez kobiety.³⁶ Znacznie wyższy jest udział kobiet w firmach branży hotelarskiej – 55%, najrzadziej natomiast kobiety stoją na czele przedsiębiorstw budowlanych (15%) i usług transportowych (15%).

Badanie przeprowadzone w 2009 roku przez Małopolski Urząd Statystyczny pod szyldem Obserwatorium Rynków Pracy na próbie 2530 przedsiębiorców wykazało, że 40% pracodawców deklaruje obojętność na płeć przy zatrudnianiu pracowników. Jednak wśród przedsiębiorców przyznających preferencję jednej płci przeważali ci, którzy chętniej zatrudniają mężczyzn (53%), preferencję kobiet na stanowiska pracy deklarowało jedynie 7,5% ankietowanych. Segregacja płci dotyczy zazwyczaj stanowisk i zawodów, które tradycyjnie uważane są za męskie (elektryk, elektromechanik, monter itp.) lub kobiece (księgowość, ekspedientki, kasjerki), są to prace uważane za proste. Pozytywnym wnioskiem z badania jest to, iż przy rekrutacji na stanowiska wymagające wiedzy i kwalifikacji, płeć, według deklaracji większości badanych, nie gra roli – są to stanowiska w sektorach doradztwa finansowego i marketingu (92%), informatycznym (88%), farmaceutycznym i ochrony zdrowia (85%), księgowości (77%), handlowym (67%), w administracji (65%) oraz na stanowiskach kierowniczych (63%).

Wykres 4 Preferencje pracodawców dotyczące zatrudnienia kobiet i mężczyzn na dane stanowiska pracy w 2009 roku



Źródło: Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy KPP³⁷.

Należy się liczyć z tym, iż deklaracje przedsiębiorców nie do końca pokrywają się z rzeczywistymi praktykami w sferze zatrudnienia. Świadczy o tym choćby fakt, iż jedynie w 10% spośród 1000 badanych jednostek, kobieta piastowała najwyższe stanowisko kierownicze. Na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla 60% miejsc zajmują mężczyźni, 40% zaś należy do kobiet. Na niższych stanowiskach kierowniczych kobiet i mężczyzn, według deklaracji badanych, jest po równo. Wskazuje to na skalę problemu pionowej dyskryminacji kobiet – dyskryminacja nasila się wraz z wysokością hierarchii kierowniczej, na niższych szczeblach dyskryminacja ze względu na płeć nie występuje. Wytłumaczeniem tej sytuacji może być tylko zjawisko szklanego sufitu, który, mimo kwalifikacji i chęci pracy w tym sektorze gospodarki, nie

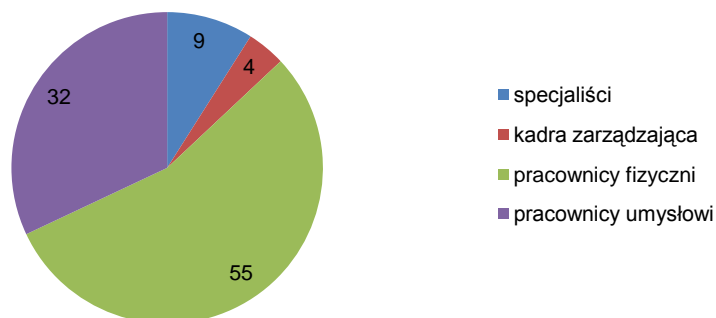
³⁶ Trendy rozwojowe sektora MSP w ocenie przedsiębiorców w pierwszej połowie 2009 roku, Ministerstwo Gospodarki, Departament Analiz i Prognoz, nr 2/2009, Warszawa 2009, s.5.

³⁷ Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy KPP, nr 10, 2009, s. 8.

pozwała zdobyć kobietom wyższych, prestiżowych stanowisk, pozostawiając im do obsadzenia stanowiska średniego i niższego szczebla.

O istnieniu tego zjawiska w województwie zachodniopomorskim świadczą wyniki badania przeprowadzonego w 2006 roku, zgodnie z którymi praca ponad 55% badanych kobiet miała charakter fizyczny, 31,7% kobiet pracowało umysłowo, 9,1% jako specjaliści, a jedynie 3,9% w kadrze zarządzającej³⁸.

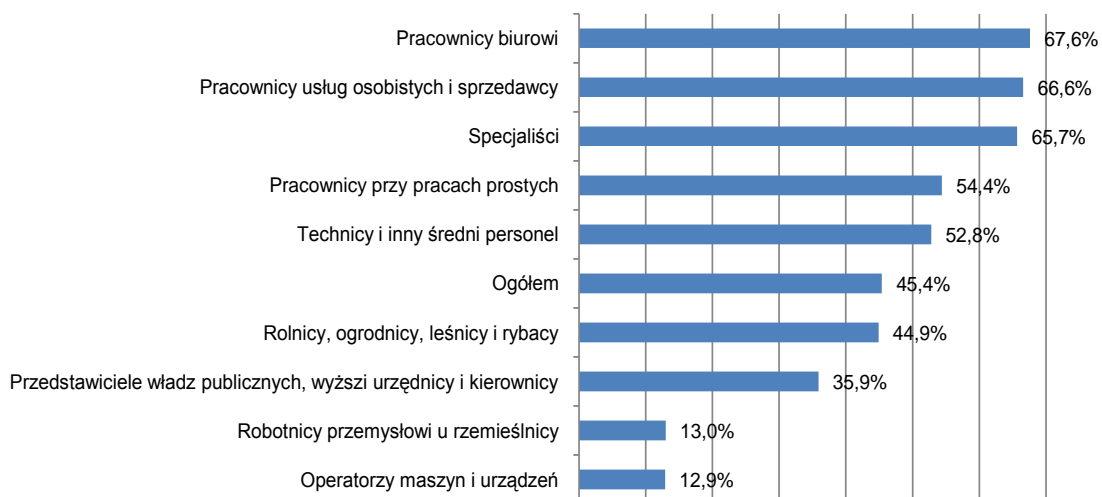
Wykres 5 Stanowiska pracy kobiet województwie zachodniopomorskim według badań z 2006 roku (proc.)



Źródło: Raport z wojewódzkiego badania „Kobiety na rynku pracy”³⁹.

Dane ogólnopolskie GUS-u pokazują, że rzeczywiście, tylko nieznacznie więcej niż, co trzeci przedstawiciel władz publicznych, bądź wyższy urzędnik, to kobieta. Kobiety stanowią za to większość ogółu pracujących na stanowiskach pracowników biurowych (67,6%), pracowników usług osobistych oraz sprzedawców (66,6%), specjalistów (65,7%), pracowników prac prostych (54,4%) oraz techników i średniego personelu (52,8%).

Wykres 6 Udział kobiet w ogólnej liczbie pracujących w wybranych grupach zawodów w Polsce w II kwartale 2010 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u⁴⁰.

³⁸Raport z wojewódzkiego badania „Kobiety na rynku pracy”,... op.cit. s 74, <http://www.wup.pl/files/content/kobiety.pdf> (dostęp 20.12.2010).

³⁹ Ibidem, s. 74.

⁴⁰ Aktywność ekonomiczna ludności Polski w II kwartale 2010 roku, op.cit. s.152. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL._Is_labour_force_survey_IIq_2010.pdf (dostęp 10.12.2010).

3.1.5. Struktura zatrudnienia kobiet wg miejsca zamieszkania

Aktywność zawodowa kobiet i wskaźnik ich zatrudnienia zależy w dużej mierze od sytuacji na lokalnym rynku pracy. Charakterystyka lokalnych rynków pracy jest zmienna w zależności od wielkości miejscowości. Najlepsza sytuacja na rynku pracy, zarówno kobiet jak i mężczyzn, jest w największych miastach. Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet wynosi w nich 52, 1%, co jest jednak wynikiem o 13, 8% niższym od wyniku mężczyzn. Wbrew oczekiwaniom nie można wyróżnić wyraźnych tendencji jednoznacznego wzrostu wskaźników aktywności zawodowej i zatrudnienia oraz spadku bezrobocia wraz z wielkością miejscowości zamieszkania. Analiza danych wykazuje, że najgorsza sytuacja kobiet na rynku pracy wcale nie dotyczy kobiet z terenów wiejskich, ale z małych miejscowości poniżej 10 tys. mieszkańców. W tej kategorii najniższe są współczynniki aktywności zawodowej oraz zatrudnienia, a najwyższe jest bezrobocie.

Tabela 5 Aktywność zawodowa, zatrudnienie i bezrobocie kobiet i mężczyzn w Polsce wg wielkości miejscowości w II kwartale 2010 roku (proc.)

Polska	mężczyźni			kobiety		
	wskaźnik aktywności zawodowej	wskaźnik zatrudnienia	wskaźnik bezrobocia	wskaźnik aktywności zawodowej	wskaźnik zatrudnienia	wskaźnik bezrobocia
miasta ogółem	63,4	57,3	9,6	49,1	44,2	9,9
500 tys. i więcej	65,9	61,5	6,7	52,1	49	5,8
100-499,999 tys.	63,5	57,2	9,9	48,9	44,1	9,9
50-99,999 tys.	63,8	57,2	10,4	48,3	42,6	11,8
20-49,999 tys.	60,6	53,6	11,6	47,9	42,3	11,5
10-19,999 tys.	63,7	58	9,1	48,6	43,3	10,9
poniżej 10 tys.	62	54,7	11,8	46,3	39,9	13,9
wieś	64,8	59,2	8,2	46,9	42,4	9,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u⁴¹.

Bez rozróżnienia na szczegółowe kategorie wielkości miejscowości, podział miasto – wieś prezentuje się zdecydowanie inaczej. W województwie zachodniopomorskim jeszcze ostrzej zarysowują się różnice ekonomiczne pomiędzy dużymi a małymi miejscowościami, a także terenami wiejskimi, które często obciążone są spuścizną PGR-ów. Różnice między wskaźnikami aktywności zawodowej oraz zatrudnienia kobiet w miastach i na terenach wiejskich osiągają 5%, wyższy jest także wskaźnik bezrobocia wśród kobiet na terenach wiejskich.

Tabela 6 Aktywność zawodowa, zatrudnienie i bezrobocie kobiet w województwie zachodniopomorskim w miastach i wsiach w II kwartale 2010 roku (proc.)

Zachodniopomorskie	wskaźnik aktywności zawodowej kobiet	wskaźnik zatrudnienia kobiet	wskaźnik bezrobocia kobiet
Miasta	54	47,6	11,8
Wieś	49	41,7	14,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS-u⁴².

3.2. Bezrobocie kobiet w województwie zachodniopomorskim

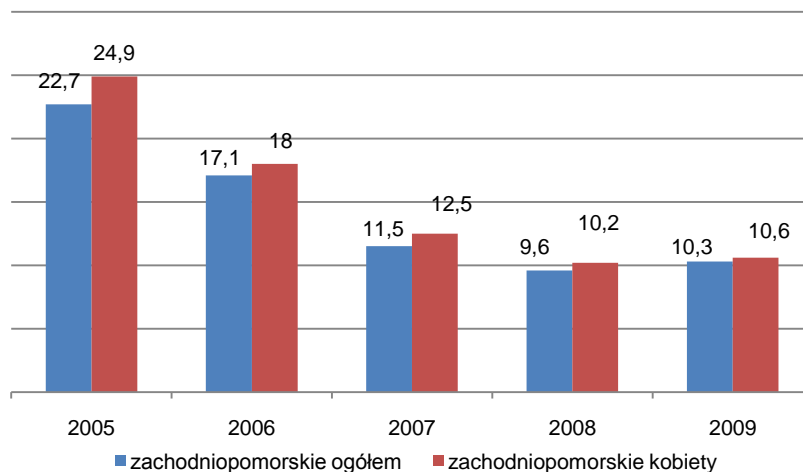
Kobiety bardziej niż mężczyźni zagrożone są bezrobociem. Dane dotyczące województwa zachodniopomorskiego wskazują na to, że stopa bezrobocia kobiet jest większa niż mężczyzn. Kobiety występują także częściej w kategorii bezrobotnych długotrwale. Na wykresie 7 widoczna

⁴¹ Ibidem, s. 119.

⁴² Ibidem, s. 122.

jest tendencja ostatnich lat, w których bezrobocie obniżało się do 2008 roku, w 2009 znów jednak wzrosło, zmniejszając jednocześnie dystans do stopy bezrobocia kobiet. Trzeba zaznaczyć jednak, że bezrobocie w województwie zachodniopomorskim jest znacznie wyższe niż w kraju – w 2009 roku stopa bezrobocia w Polsce wynosiła 8,2%⁴³ - to o 2% mniej niż stopa bezrobocia w zachodniopomorskim. Zmniejszenie dystansu między stopą bezrobocia mężczyzn i kobiet jest również sytuacją lokalną naszego województwa, różnica ta jest większa w skali ogólnopolskiej.

Wykres 7 Stopa bezrobocia kobiet w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2009 (proc.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS⁴⁴.

3.2.1. Struktura bezrobocia kobiet w poszczególnych powiatach

Jeśli chodzi o wysokość stopy bezrobocia oraz udział kobiet wśród ogółu bezrobotnych, województwo zachodniopomorskie jest zróżnicowane. Najniższa jest w Szczecinie, tam też udział kobiet jest o 2% niższy niż wartość tego wskaźnika w skali kraju. Najwięcej kobiet wśród bezrobotnych jest w podregionie szczecińskim – wynosi 62%. Najniższy udział kobiet wśród bezrobotnych występuje w powiecie białogardzkim (47,8%), jednak nie wynika to z małej liczby bezrobotnych kobiet, ale znacznie wyższej liczby bezrobotnych mężczyzn – jest to powiat o największej stopie bezrobocia w województwie. Drugi wynik, co do udziału kobiet wśród bezrobotnych należy do Koszalina, w którym przy bardzo niskim bezrobociu jedynie 52,8% bezrobotnych to kobiety.

Tabela 7 Struktura bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa zachodniopomorskiego i w Polsce w 2008 roku

	liczba bezrobotnych	stopa bezrobocia (proc.)	% kobiet w ogóle bezrobotnych
podregion koszaliński	36 854	17,1	56,2
powiat białogardzki	5 196	28,4	47,8
powiat drawski	4 767	23,9	53,8
powiat kołobrzeski	2 921	9,6	56,2
powiat koszaliński	4 225	21,6	60,5
powiat sławieński	2 921	15,7	57,8
powiat szczeciński	6 483	23,3	59,9
powiat świdwiński	3 706	23,2	54,5
powiat walecki	2 755	16,2	66
powiat m. Koszalin	3 880	8,2	52,8
podregion stargardzki	21 805	18,6	59,3

⁴³ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=339394&p_token=-84052267 (dostęp 31.01.2011).

⁴⁴ Ibidem (dostęp 31.01.2011).

powiat choszczeński	3 257	22,4	55,4
powiat gryficki	4 946	22,8	57,3
powiat myśliborski	3 006	13,4	62
powiat pyrzycki	2 774	22	59,3
powiat stargardzki	5 242	14,9	62,6
powiat łobeski	2 580	23,9	58,5
podregion m. Szczecin	7 394	4,2	54,6
podregion szczeciński	16 467	15,5	62
powiat goleniowski	4 172	15	61,3
powiat gryfiński	4 410	17,8	62,6
powiat kamieński	3 716	23,1	62,6
powiat policki	2 963	12,8	62,8
Świnoujście	1 206	8,1	58,8
ZACHODNIOPOMORSKIE	82 520	13,4	58
POLSKA	1 473 752	9,5	56,6

Źródło: *Sytuacja społeczno – zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 roku*. Raport badawczy, WUP, Szczecin 2009, s.19⁴⁵.

3.2.2. Struktura bezrobocia kobiet ze względu na wiek i wykształcenie

Według publikacji związanych z rynkiem pracy, preferencje pracodawców wskazują, iż najbardziej atrakcyjni pracownicy znajdują się w przedziale wieku od 25 do 45 lat.⁴⁶ Nie znajduje to jednak odzwierciedlenia w danych dotyczących bezrobocia kobiet w naszym województwie, gdyż udział kategorii wiekowej 25-34 lat wśród bezrobotnych kobiet jest największy. Przyznać jednak trzeba, że od 2000 roku poprawiła się sytuacja kobiet w kategorii wiekowej 35-44 lat, kiedy to jej udział wśród bezrobotnych wynosił 27% - od tamtej pory utrzymuje się na poziomie 20%. Kobiety w tym wieku najczęściej nie planują posiadania więcej potomstwa, a te które mają już dzieci, mogą oddać je do placówek opiekuńczych. Pochwalić się też mogą sporym już doświadczeniem zawodowym, są więc kategorią wiekową najbardziej cenioną przez pracodawców. Kobiety do 25. roku życia coraz rzadziej rejestrowały się jako bezrobotne, jednak w 2008 roku ich udział nieznacznie wzrósł. Odwrotna sytuacja tyczy się kobiet pomiędzy 45. a 50. rokiem życia – ich udział zdecydowanie wzrósł, jednak w 2008 zanotowano jednocentowy spadek. Kobiet z najstarszej kategorii wiekowej jest najmniej wśród zarejestrowanych jako bezrobotne, choć w porównaniu z sytuacją sprzed dekady ich udział znacznie wzrósł. Zdecydowanie pozytywną tendencją, jaką można obserwować na przestrzeni 8 lat jest zmniejszenie się ogólnej liczby bezrobotnych kobiet.

Tabela 8 Bezrobocie rejestrowane kobiet w województwie zachodniopomorskim, w podziale na kategorie wiekowe (wybór z lat 2000-2008)

rok	do 24 lat		25-34 lat		35-44 lat		45-54 lat		55 lat i więcej	
	liczba kobiet	% w ogóle bezrobotnych kobiet	liczba kobiet	% w ogóle bezrobotnych kobiet	liczba kobiet	% w ogóle bezrobotnych kobiet	liczba kobiet	% w ogóle bezrobotnych kobiet	liczba kobiet	% w ogóle bezrobotnych kobiet
2000	21824	26%	23177	27%	22460	27%	16224	19%	876	1%
2005	18477	21%	26932	30%	18404	20%	23191	26%	2940	3%
2007	11152	18%	18756	30%	12292	20%	16255	26%	3092	5%
2008	9217	19%	14856	31%	9517	20%	11797	25%	2501	5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS⁴⁷.

⁴⁵ <http://www.wup.pl/files/content/zorp/sytuacjabez.pdf> (dostęp 28.02.2011).

⁴⁶ *Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy KPP*, Warszawa 2010, nr 10, s. 6.

⁴⁷ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=170489&p_token=0.4370462747915277 (dostęp 28.02.2011).

Najmniej zagrożone bezrobociem są kobiety z wyższym wykształceniem, choć ich udział wśród bezrobotnych stale rośnie (ponieważ rośnie też udział bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem), to jednak dalej jest marginalny. Najwięcej bezrobotnych kobiet posiada najniższe wykształcenie, jednak ich sytuacja poprawia się z roku na rok. Systematycznie pogarsza się natomiast na rynku pracy sytuacja kobiet z wykształceniem ogólnokształcącym. Na podobnym poziomie od 2005 roku utrzymuje się wśród ogółu bezrobotnych kobiet udział kobiet z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym, choć realnie ich liczba znacząco się zmniejszyła.

Tabela 9 Bezrobocie rejestrowane kobiet w województwie zachodniopomorskim, w podziale na wykształcenie (wybór z lat 2005-2008)

	2005		2007		2008	
	liczba kobiet	% w ogóle bezrobotnych kobiet	liczba kobiet	% w ogóle bezrobotnych kobiet	liczba kobiet	% w ogóle bezrobotnych kobiet
wyższe	5060	6%	3833	6%	3678	8%
policealne/średnie zawodowe	19783	22%	13422	22%	10324	22%
średnie ogólnokształcące	10141	11%	7137	12%	6049	13%
zawodowe	22998	25%	14818	24%	11195	23%
gimnazjalne i poniżej	32962	36%	22346	36%	16642	35%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS⁴⁸.

3.3. Specyfika problemów kobiet na zachodniopomorskim rynku pracy

3.3.1. Warunki zachodniopomorskiego rynku pracy

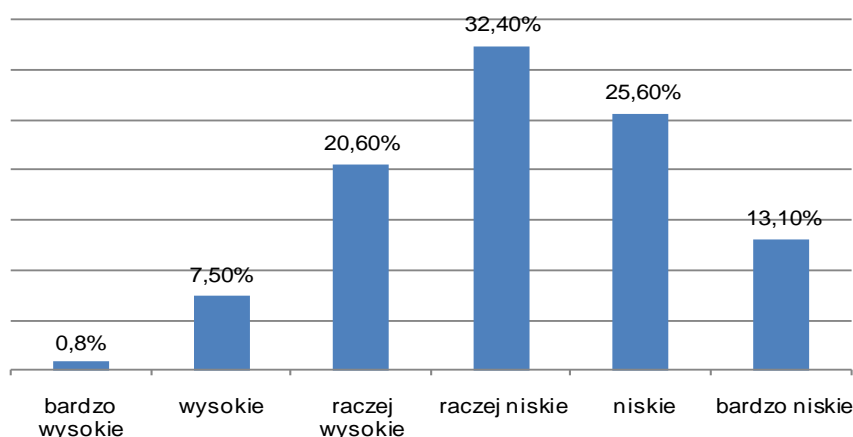
Po analizie wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej, widoczne jest, że sytuacja kobiet województwa zachodniopomorskiego jest gorsza niż sytuacja ogółu Polek. Jednak może pojawić się pytanie, czy niższe wyniki tych wskaźników rzeczywiście wynikają z problemów rynku pracy, czy też może są rezultatem mniejszych chęci mieszkanek tego województwa do podejmowania zatrudnienia. Wątpliwości te rozwiewa porównanie badań wojewódzkich i ogólnopolskich. Okazuje się, że tylko 29% niepracujących Polek chciało w 2006 roku znaleźć pracę i podejmowało pewne działania w tym kierunku.⁴⁹ Badanie wojewódzkie pokazało inną skalę tego zjawiska, okazuje się, że 56,6% niepracujących kobiet w tym roku poszukiwała pracy.⁵⁰ Wyniki te wskazują, że mniejsza aktywność zawodowa kobiet w województwie zachodniopomorskim nie wynika z braku chęci samych kobiet do podejmowania pracy, ale wpływają na nią pewne czynniki zewnętrzne związane z ograniczeniami rynku pracy, które jak można wnioskować, stwarzają sytuację bardziej niekorzystną, niż ma to miejsce w innych regionach Polski.

⁴⁸ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=339394&p_token=-84052267 (dostęp 28.02.2011).

⁴⁹ *Aktywność kobiet na rynku pracy – badanie kobiet*, TNS OBOP dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, czerwiec 2006, s.36.

⁵⁰ Raport z wojewódzkiego badania: *Kobiety na rynku pracy...* op.cit., s.82, <http://www.wup.pl/files/content/kobiety.pdf> (dostęp 20.12.2010).

Wykres 8 Ocena swoich szans na rynku pracy przez kobiety w województwie zachodniopomorskim w 2006 roku



Źródło: Raport z wojewódzkiego badania „Kobiety na rynku pracy”⁵¹.

Według wyników badania z 2006 roku, kobiety najczęściej oceniały swoje szanse na zachodniopomorskim rynku pracy jako raczej niskie. Kobiety, które optymistycznie podchodziły do szans na zatrudnienie były w mniejszości.

Według 36% badanych kobiet główną przyczyną pozostawania bez zatrudnienia jest brak miejsc pracy, a w drugiej kolejności (26%) złe warunki pracy.⁵² Problemy kobiet na rynku pracy powodowane są różnymi czynnikami. Respondentki zgadzały się, iż wiek (73%), niewielkie doświadczenie zawodowe (85%), niskie wykształcenie (86%) oraz posiadanie małych dzieci (60%), a także brak znajomości języków obcych (86%) są przeszkodami w znalezieniu pracy i komplikują możliwości zawodowe kobiet.⁵³

3.3.2. Problemy na rynku pracy kobiet z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych

Tereny wiejskie i nisko zurbanizowane, jak to już opisane zostało powyżej, charakteryzują się niższym wskaźnikiem zatrudnienia i aktywności zawodowej oraz wyższym bezrobociem kobiet. Sytuacja taka jest związana z trudnym rynkiem pracy na terenach wiejskich, w którym brak jest ofert pracy i zakładów pracy, mogących je zaproponować. Branżą dominującą jest rolnictwo, dające kobietom ograniczone perspektywy zatrudnienia. Na niektórych terenach nadal licznie występują gospodarstwa, których produkcja ma na celu jedynie zaspokojenie konsumpcyjnych potrzeb gospodarzy. Jak wykazało ogólnopolskie badanie przeprowadzane w 2006 roku na próbie 1000 kobiet z terenów wiejskich, niedobory i mankamenty rynku pracy są najczęściej wskazywane przez kobiety, jako bariery w osiągnięciu zatrudnienia (87%).⁵⁴

Z powodu transmisji tradycyjnych wzorów kulturowych i oczekiwań przejmowania wzorów kobiecych ról, na wsi częściej niż w miastach funkcjonuje patriarchalny model rodziny, w którym to wyłącznie kobiecie pozostawione są obowiązki domowe, co w połączeniu z pracą w gospodarstwie rolnym przyczynia się do zbyt dużego obciążenia kobiet, nie zostawiając już miejsca na pracę zawodową. Blisko połowa kobiet wiejskich pracuje we własnym gospodarstwie rolnym. Zarobkowo pracuje jedynie blisko 30% kobiet.⁵⁵ Rosnąca ilość osób starszych i niepełnosprawnych sprawia, że kobiety są dodatkowo obciążone opieką nad członkami rodziny i mają niewielką ilość wolnego czasu.

⁵¹ Ibidem.

⁵² Ibidem, s. 29.

⁵³ Ibidem, s.92-98.

⁵⁴ Auleytner J. (red.), *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy SPO RZL 1.6(b)*. Raport końcowy, Warszawa, kwiecień 2007, s. 124, http://www.kobieta.gov.pl/zal/f252_5.pdf (dostęp 20.12.2010).

⁵⁵ Ibidem, s.114.

Bezrobociem zagrożone są zwłaszcza kobiety z niskim wykształceniem. W kwestii wykształcenia młodego pokolenia kobiet mieszkających na wsi widać pozytywną zmianę. Choć nadal są gorzej wykształcone od kobiet mieszkających w miastach, mają wyższe ambicje niż swoje matki i babki, co zwiększa ich szanse na rynku pracy. Niski poziom wykształcenia związany jest nie tylko z wiekiem, ale też z regionem. W badaniach ustalono, że popegeerowskie tereny województwa zachodniopomorskiego wypadają w tym względzie najgorzej – blisko 40% kobiet posiada wykształcenie podstawowe (w ogólnopolskim badaniu najniższy poziom wykształcenia wśród kobiet z różnych powiatów, jakie znalazły się w próbie miały kobiety z powiatu pyrzyckiego, na terenach byłych PGR-ów).⁵⁶ Wnioski z badań wykazują, iż przyczyną gorszej sytuacji na rynku pracy kobiet z terenów wiejskich jest także to, iż posiadają ograniczone kwalifikacje oraz brakuje im doświadczenia zawodowego.

Kobiety ze wsi i mniejszych miast mają przede wszystkim mniejsze szanse objęcia opieką instytucjonalną, co może uniemożliwiać im aktywność zawodową w sektorach pozarolniczych. Rzadziej niż kobiety z dużych miast posyłają dzieci do przedszkoli czy żłobków. W 2009 roku w miastach powyżej 50 tys. mieszkańców 31,5% dzieci do lat 6. uczęszczało do żłobka lub przedszkola, podczas gdy na terenach wiejskich procent ten wynosił 12,6% (w miastach powyżej 20 tys. 23%, a od 20-100 tys. mieszkańców 21,7%).⁵⁷

Tereny wiejskie są najczęściej niedoinwestowane, wciąż niewystarczająca jest aktywność władz lokalnych, związana z zabieganiem o ściągnięcie funduszy dla tworzenia nowych miejsc pracy w postaci inwestorów lub środków pomocowych z Unii Europejskiej.

3.3.3. Problemy kobiet wracających na rynek pracy, w tym: po urlopach macierzyńskich, matek wychowujących dzieci do 5. lat oraz matek samotnie wychowujących dzieci do lat 18

Jak opisano wcześniej, według danych z badania przeprowadzonego w województwie zachodniopomorskim w 2006 roku, ponad 60% badanych postrzegało posiadanie małych dzieci, jako utrudnienie w znalezieniu pracy, a 10% spotkało się ze strony swojego pracodawcy z utrudnieniem lub uniemożliwieniem powrotu do pracy po urodzeniu dziecka.⁵⁸ Kobiety powracające po urlopie macierzyńskim coraz częściej spotykają się z problemami przy próbie podjęcia zatrudnienia, świadczą o tym dane GUS-u, według których we wrześniu 2009 roku było w Polsce 160,2 tys. kobiet, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka, a w analogicznym okresie 2010 roku było ich już 180,5 tys.⁵⁹ Kobiety posiadające dzieci, zwłaszcza powracające do pracy po przewie po urodzeniu dziecka oraz kobiety samotnie wychowujące dzieci, zmagają się z problemem, jakim jest łączenie ról zawodowych i rodzinnych. Zwłaszcza młode matki odczuwają brak dogodnień, np. przerwa na karmienie. Dotyczy to przede wszystkim zawodów, których specyfika wciąż się zmienia, wymagających stałego doszkalania, wówczas trudno jest uzupełnić zaistniałą lukę.⁶⁰ Zdarza się także często, iż urlopy wychowawcze nie do końca są przez kobiety wykorzystywane lub w ogóle z nich rezygnują (52%)⁶¹, co spowodowane jest głównie koniecznością podreperowania budżetu domowego. Kobiety, wracające na rynek pracy po wykorzystanym urlopie macierzyńskim, często doświadczają problemu dezaktualizacji ich kwalifikacji, wiedzy i umiejętności. Problem stanowi ponadto organizacja opieki nad dzieckiem podczas pobytu w pracy - nie każda kobieta może zatrudnić płatną opiekunkę lub powierzyć dziecko niepracującym członkom rodziny, odczuwalne są tu również braki placówek opiekuńczych.

Pojawienie się dziecka wiąże się, jak wskazują same kobiety, z większą ilością zwolnień i nieobecności w pracy, mniejszą dyspozycyjnością, urlopami macierzyńskimi, wypoczynkowymi,

⁵⁶ Ibidem, s. 140.

⁵⁷ Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza Społeczna 2009...*, op.cit., s. 89.

⁵⁸ Raport z wojewódzkiego badania: *Kobiety na rynku pracy...*, op.cit., s. 95, <http://www.wup.pl/files/content/kobiety.pdf> (dostęp 20.12.2010).

⁵⁹ *Bezrobocie rejestrowane I-III kwartał 2010 roku*, GUS, Warszawa 2010, s. 37. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_bezrobocie_rejestrowane_3kw_2010.pdf (dostęp 10.01.2011).

⁶⁰ <http://praca-kobiet.wieszjak.pl/rynek-pracy/212899,Dyskryminacja-kobiet-na-ryнку-pracy.html> (dostęp 10.12.2010).

⁶¹ *Aktywność kobiet na rynku pracy. Część I – Badanie jakościowe i ilościowe*, TNS OBOP dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, czerwiec 2006, s.79.

wychowawczymi, a ponadto z większym odczuwalnym zmęczeniem wynikającym z zajmowania się dzieckiem, co przekłada się również na efektywność pracy.⁶²

Ze strony pracodawców urlopy macierzyńskie i wychowawcze, a także zwolnienia opiekuńcze czy okres ciąży, związane są przede wszystkim z utrudnieniami w organizacji pracy oraz zaburzeniem rytmu pracy, w mniejszym stopniu wskazują natomiast na utrudnienia finansowe.⁶³

3.3.4. Problemy na rynku pracy kobiet po 45. roku życia

Wiek stanowi osobny czynnik, będący powodem dyskryminacji. Nie docenia się doświadczenia zawodowego kobiet po 45. roku życia, lecz uważa się je za mało elastyczne i mało wydajne.⁶⁴ Kobiety po 45. roku życia stają się mało atrakcyjne dla pracodawców, dla których młodość jest synonimem efektywności i sukcesu. Szczególnie trudna jest sytuacja kobiet w tym wieku, nie pracujących na umowę na czas nieokreślony. Jak wykazały wyniki ogólnopolskiego badania kobiet, ponad połowa z nich (58%) spotkała się z sytuacją nieprzyjmowania do pracy kobiet po 40. roku życia.⁶⁵ Po 40. roku życia wzrasta ryzyko przechodzenia kobiet na renty, a po 50. roku życia na emerytury.⁶⁶ Badanie wykazało ponadto, że poza motywami zdrowotnymi, przyczyną przechodzenia na renty i emerytury jest chęć posiadania stałego dochodu (44%) i obawa przed utratą pracy lub jej rzeczywista strata (16%).⁶⁷

3.3.5. Problemy absolwentek na rynku pracy

Wśród kategorii kobiet zmagających się z różnego rodzaju dyskryminacją na rynku pracy są także absolwentki zaczynające swoją karierę zawodową. Przyczyny ich niepowodzeń, jak to obrazują badania⁶⁸, wynikają przede wszystkim z dwóch powodów: po pierwsze ze statusu absolwenta i związanym z tym brakiem doświadczenia zawodowego oraz małej ilości ofert odpowiednich do ich oczekiwań i kwalifikacji; po drugie, jako młoda kobieta zaczynająca życie rodzinne, osoba taka „zagraża” w oczach pracodawców długotrwałą absencją w pracy, wynikającą z potencjalnego macierzyństwa. Dyskryminacja ich odbywa się już na poziomie rekrutacji, choćby przez zadawanie przez pracodawcę pytań o plany rodzinne, co bywa decydującą przyczyną odmowy zatrudnienia, bez względu na posiadane kwalifikacje. Mimo wysokiego wykształcenia i kwalifikacji, młode kobiety mogą mieć trudności w znalezieniu pracy. Dyskryminacja kobiet objawia się także w uprzywilejowanym traktowaniu pracowników o dłuższym stażu oraz mężczyzn, zwłaszcza w takich aspektach pracy, jak wynagrodzenie, nagrody i premie, awans zawodowy oraz samodzielność zadań. W największym nasileniu obserwowane jest to u absolwentek podejmujących pierwszą pracę. Jak wynika z wspomnianego badania, sytuacja ta w mniejszym stopniu dotyczy kobiet podejmujących zatrudnienie w kolejnych zakładach pracy.

Absolwentki, nie mogące znaleźć pracy, jako przyczynę swojej sytuacji wskazują przede wszystkim: brak ofert pracy (78%), sytuację gospodarczą (73%), małą ilość zakładów pracy (66%). Brak zatrudnienia wynika również z niedostosowania kwalifikacji i kierunku wykształcenia do wymagań pracodawców (60%). Barierej stanowi także brak praktyki zawodowej (52%) oraz zbyt wygórowane, zdaniem kobiet, wymagania pracodawców (50%).

Co piąta kobieta spotkała się z obawami pracodawcy związanymi z ewentualnością macierzyństwa.⁶⁹

Pracodawcy w większości (48%) uważają, iż pracownicy i pracownice trafiające do nich po zakończeniu edukacji, nie mają wystarczającego przygotowania zawodowego, a 22% uważa, że trzeba ich wszystkiego uczyć od podstaw. Uwagi te nie są zależne od płci i w tej samej mierze

⁶² Auleytner J. (red.), *Wieloaspektowa diagnoza...*, op.cit., s.40.

⁶³ Ibidem, s. 84.

⁶⁴ <http://praca-kobiet.wieszjak.pl/rynek-pracy/212899,Dyskryminacja-kobiet-na-ryнку-pracy.html> (dostęp 12.10.2010).

⁶⁵ *Aktywność kobiet na rynku pracy...*, op.cit., s. 107.

⁶⁶ Ibidem, s.85.

⁶⁷ Ibidem.

⁶⁸ Auleytner J. (red.), *Wieloaspektowa diagnoza...*, op.cit. s.79.

⁶⁹ Ibidem, s. 29.

dotyczą absolwentek i absolwentów. Niżej oceniana jest także jakość ich pracy w stosunku do bardziej doświadczonych pracowników.⁷⁰

Absolwentki zatrudniane są na umowy terminowe oraz w niepełnym wymiarze godzin znacznie częściej niż starsi pracownicy, co stanowi pewną asekurację dla pracodawców, ale też jest objawem dyskryminacji pośredniej. Częściej także pyta się o plany rodzinne absolwentki, niż mężczyzn - absolwentów i inne kategorie wiekowe kobiet.⁷¹

3.3.6. Przedsiębiorczość kobiet

Sfera przedsiębiorczości zdominowana jest w powszechnej opinii przez mężczyzn, jednak kobiety również mogą znaleźć w niej swoje miejsce i jest wiele przykładów na to, że odnoszą sukces. Badania przeprowadzone w województwie zachodniopomorskim w 2006 roku wskazują jednak, że zdecydowana większość kobiet (72%) nie myśli o podjęciu własnej działalności gospodarczej. Przyczyną tego faktu jest przede wszystkim brak środków finansowych i strach przed ryzykiem.⁷² Ogólnopolskie badania przeprowadzone w tym samym roku wykazały, że własną firmę prowadziło jedynie 5% kobiet, a wśród kobiet, które jej nie mają, jej posiadanie rozważa jedynie 13%. Głównymi barierami są również brak funduszy, odwagi oraz dobrego pomysłu.⁷³

Najwięcej przedsiębiorczych kobiet spotykamy wśród młodych i dobrze wykształconych. Blisko połowa absolwentek bierze pod uwagę możliwość założenia własnej firmy w przyszłości, jednak, jak wykazały badania, tylko nieliczne prowadzą własny biznes (2,1%) lub są w trakcie jego zakładania (0,5%).⁷⁴ Powodem tak niskiej realnej przedsiębiorczości młodych kobiet jest przede wszystkim brak kapitału i problem w jego zdobyciu (71%). W nieco mniejszym stopniu czynnikiem hamującym jest strach przed ryzykiem (36,6%), brak wiedzy (34,3%), czy przekonanie, iż praca najemna będzie dla nich korzystniejsza (34%).⁷⁵ Ostatnie trzy powody potwierdzają stereotypowe przekonanie, iż kobiety cenią sobie poczucie bezpieczeństwa i często nie wierzą we własne możliwości. Na przeszkodzie w przedsiębiorczości kobiet stoją zwłaszcza bariery psychologiczne i kulturowe, związane ze sposobem w jaki kobiety zostały wychowane. Kobiety nie przyznają otwarcie, iż w rozpoczęciu własnej działalności ich płeć jest barierą (według 60% płeć nie ma znaczenia), jednak prawie 25% uważa, że lepiej w prowadzeniu firmy radzą sobie mężczyźni.⁷⁶

Absolwentki, które najczęściej zakładały własną firmę, czyniły to po nieudanych próbach znalezienia pracy i dzięki zachętom rodziny. Prowadzą firmy jednoosobowe, rzadziej zatrudniają do 5. pracowników. Finansowanie przedsięwzięcia odbywa się najczęściej ze środków własnych lub rodziny. Rzadko wykorzystywane są środki zewnętrzne przeznaczone na rozwój przedsiębiorczości czy kredyty bankowe.⁷⁷

Kategorią najmniej przedsiębiorczą są kobiety z terenów wiejskich. Brak u nich chęci zmian i gotowości do podejmowania samodzielnych działań. Muszą się one zmagać zarówno z barierami wewnętrznymi, jak i z kulturowymi i społecznymi. Brak im dobrych przykładów ludzi przedsiębiorczych, liderów i inicjatorów przedsiębiorczości, a przeszkody biurokratyczne wydają się nie do przeskokienia.

Barierami z jakimi spotykają się kobiety przy staraniu się o stanowiska kierownicze, to przede wszystkim wymogi wyższych, niż w przypadku mężczyzn, kwalifikacji (53%). Także macierzyństwo powszechnie postrzegane jest jako utrudnienie w zdobyciu kierowniczego stanowiska (39%).⁷⁸ Istotnie zwiększona liczba obowiązków zawodowych i natężenie zaangażowania w pracy kłóci się z tradycyjnymi rolami kobiety, zwłaszcza poświęceniem się dla wychowywania dzieci.

⁷⁰ Ibidem, s. 65.

⁷¹ Ibidem, s. 67.

⁷² Raport z wojewódzkiego badania: *Kobiety na rynku pracy...* op.cit., s.113, <http://www.wup.pl/files/content/kobiety.pdf> (dostęp 20.12.2010).

⁷³ Auleytner J. (red.), *Wieloaspektowa diagnoza...*, op.cit., s.109.

⁷⁴ Ibidem, s. 25.

⁷⁵ Ibidem, s. 25-26.

⁷⁶ Ibidem, s. 26.

⁷⁷ Ibidem, s. 26-27.

⁷⁸ Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009, s. 86.

Jako bariery, zwłaszcza wśród kobiet wysoko postawionych na szczeblach swoich organizacji (52%), postrzegane są stereotypy, dotyczące kobiet i powodujące zjawiska „szklanego sufitu”, „lepkiej podłogi”, „szklanych ruchomych schodów”.⁷⁹ Stereotypy dotyczące ról i cech kobiet i mężczyzn utrudniające kobietom awans zawodowy tkwią także w nich samych i są istotnym czynnikiem spowalniającym awans zawodowy kobiet. Wnioskiem z przeprowadzonych w omawianym raporcie analiz jest to, iż zmiany prowadzą ku lepszemu, jednak w bardzo powolnym tempie.

3.4. Role i obowiązki kobiet w gospodarstwie domowym

W latach 2008-2009 przeprowadzane były wśród szczecińskich studentów badania na temat modeli małżeństwa i życia rodzinnego. Badając układy ról społecznych, R. Thurow opisała między innymi relacje i podział obowiązków jakie panowały w rodzinach szczecińskich studentów.⁸⁰

3.4.1. Podział obowiązków domowych w rodzinach szczecińskich studentów

W 32% rodzin respondentów mężowie systematycznie pomagali matkom w wypełnianiu obowiązków domowych, 56,3% ojców studentów sporadycznie brało udział w pracach domowych, zaś w 11,7% rodzin odpowiedzialność za dom spoczywała wyłącznie na matkach.

Do prac najczęściej wykonywanych przez kobiety należały:

1. prasowanie (73,6%);
2. karmienie małych dzieci (72,6%);
3. pranie (68,98%);
4. reperacja odzieży (66,01 %);
5. gotowanie obiadów (65,57%);
6. mycie okien (62,17%);
7. codzienne sprzątanie (60,53%);
8. przewijanie niemowląt (55,88%);
9. przygotowywanie innych posiłków (55,08%);
10. wizyty z dziećmi u lekarza (48,69%).⁸¹

Wśród obowiązków, którymi małżonkowie, partnerzy dzielili się najczęściej wymieniano:

1. spacer z dziećmi (73,11%);
2. nadzorowanie zabaw dzieci (62,5%);
3. opieka nad zwierzętami domowymi (62,07%);
4. pomoc dzieciom w odrabianiu lekcji (57,84%);
5. wielkie porządki (56,25%);
6. opieka nad chorymi dziećmi (52,94%);
7. kąpanie małych dzieci (52,46%);
8. zakupy (50,49%);
9. utrzymywanie kontaktów ze szkołą (49,84%);
10. wizyty z dziećmi u lekarza (48,37%).⁸²

Do typowo męskich prac zaliczono usuwanie drobnych usterek (67,66%), drobne naprawy sprzętu domowego (66,12%) oraz odnawianie mieszkania (56,58%), czyli zajęcia typowo techniczne.⁸³

W swoim badaniu autorki, na podstawie wypowiedzi respondentów, zawarły również prognozy na temat tego, jak będzie wyglądać podział ról i obowiązków w ich przyszłych rodzinach.

⁷⁹ Ibidem.

⁸⁰ Thurow R., Mrzygłód H., Nowak A., *Struktura władzy i układ ról społecznych w rodzinie w., Modele życia rodzinnego młodzieży*, Szczecin 2010.

⁸¹ Ibidem, s. 75.

⁸² Ibidem.

⁸³ Ibidem, s. 106.

Z opinii studentów wywnioskowano, że nastąpi przesunięcie podziału obowiązków w zakresie opieki i wychowywania dzieci w porównaniu do rozkładu tychże obowiązków pomiędzy ich rodzicami.

Wśród obowiązków wobec przyszłych dzieci, które respondenci chcą dzielić ze swoimi partnerami znalazły się:

1. spacerowanie z dziećmi (90,79%);
2. nadzorowanie zabaw dzieci (80%);
3. pomoc przy odrabianiu lekcji (79%);
4. opieka nad chorymi dziećmi (75,71%);
5. kąpanie małych dzieci (73,12%);
6. wizyty u lekarza (70,72%);
7. utrzymywanie kontaktów ze szkołą (68,55%);
8. przewijanie niemowląt (66,87%);
9. karmienie małych dzieci (42,99%).⁸⁴

Za prace, które pozostaną domeną kobiet, uznano:

1. reperacje odzieży (63,55%);
2. pranie (60,76%);
3. prasowanie (55,24%).

Wspólne będą:

1. opieka nad zwierzętami (82,86%);
2. wielkie porządki (76,27%);
3. zakupy (67,92%);
4. zmywanie naczyń (60,95%);
5. przyrządzanie innych posiłków (60,88%);
6. codzienne sprzątanie (60,44%);
7. dokonywanie opłat (60,13%);
8. gotowanie (49,53%).

Typowo męskimi obowiązkami pozostaną:

1. drobne naprawy sprzętu domowego (73,73%);
2. usuwanie drobnych usterek w domu (72,7%);
3. odnawianie mieszkania (59,49%)⁸⁵.

3.4.2. Postawy, motywy i wartości życiowe kobiet w kontekście rodziny i pracy zawodowej – systemy wartości

W latach 2005-2007 w Kutnie prowadzono badanie dotyczące systemu aktywizacji zawodowej kobiet. Niektóre spośród uzyskanych wyników przytaczamy poniżej.⁸⁶

Spośród grupy respondentek 52,7% uznało, że zarobki ich mężów lub partnerów są głównym źródłem dochodu w ich gospodarstwach domowych. 26,1% kobiet stwierdziło, że to ich dochody są głównym źródłem utrzymania dla gospodarstwa. 9,7% jako główne źródło dochodu podało pomoc od rodziny, 1,8% - wsparcie z pomocy społecznej, 2,3% - świadczenia z ZUS-u.

Następnie ustalono wkład dochodów kobiet w ogólny budżet domowy. Wyniki prezentowały się następująco:

- 26,2% respondentek – wkład na poziomie 0%;
- 13,1% respondentek – wkład na poziomie 1-24%;
- 27,1% respondentek – wkład na poziomie 25-49%;
- 19,9% respondentek – wkład na poziomie 50-74%;

⁸⁴ Ibidem, s. 111.

⁸⁵ Ibidem, s. 112.

⁸⁶ Por. *Kobieta pracująca, Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce, System aktywizacji zawodowej kobiet – Kobieta pracująca*, Kutno 2006.

-13,0% respondentek – wkład na poziomie 75-100%.

Na pytanie o poczucie finansowej niezależności, 38,6% badanych odpowiedziało twierdząco, że ma poczucie finansowej niezależności. Ich średni wkład w budżet domowy stanowił 61,4% całości budżetu domowego. Wśród kobiet, które nie czuły się finansowo niezależne wkład w budżet domowy plasował się na poziomie 21,6%. 36,4% respondentek uznało, że byłyby w stanie samodzielnie utrzymać siebie i dzieci w przypadku np. śmierci małżonka, rozwodu czy braku innej pomocy. Dla prawie 63% respondentek praca jest dobrem samym w sobie. Zakładają one, że nawet gdyby otrzymały dodatkowo wysoką sumę pieniędzy, nie przerwałyby pracy. 56,4% respondentek zadeklarowało, że nie zrezygnowałoby z pracy, nawet gdyby mąż zarabiał wystarczająco dużo, by samodzielnie utrzymać rodzinę. 29,4% uznało, że byłoby skłonne zrezygnować z pracy, a 14,1% nie umiało udzielić jednoznacznej odpowiedzi.⁸⁷

Na pytanie o negatywne strony pracy zawodowej 44,4% kobiet wymieniło mniejszą ilość czasu dla rodziny. 20% kobiet uznało, że praca zabiera im czas, który mogłyby poświęcić na realizację swoich planów. 10% wskazało na niedostatek czasu na prowadzenie domu. Tyle samo kobiet podkreślało problemy zdrowotne i stres związany z wykonywaną pracą, 7,6% zaobserwowało, że przenosi swoje problemy zawodowe na grunt życia prywatnego i odwrotnie. Tylko 10% ankietowanych uznało, że praca nie wywiera negatywnego wpływu na życie osobiste kobiet.⁸⁸

55% kobiet stwierdziło, że praca zawodowa jest dla nich tak samo ważna jak obowiązki względem domu, 29,7% nie porównuje prac domowych i pracy zawodowej. Dla 10% respondentek to praca zawodowa była najważniejszą wartością, a 4% z nich ceni sobie prace domowe.⁸⁹

W badaniu H. Mrzygłód, A. Nowak, R. Thurow *Modele życia rodzinnego młodzieży*, dokonano pomiaru aktywności zawodowej matek szczecińskich studentów na różnych etapach życia. Przed urodzeniem dziecka pracę zawodową wykonywało 83,62% matek, 54,48% matek pracowało, gdy ich dzieci były w wieku żłobkowym, 76,60% gdy dzieci były w wieku przedszkolnym, 87,54% gdy dzieci osiągnęły wiek szkolny, 88,65% gdy dzieci dorosły. Pozwala to wyciągnąć wniosek, że kobiety współdzieliły odpowiedzialność ekonomiczną w rodzinach badanych studentów, a ich aktywność zawodowa spadała jedynie w okresie wychowywania małych dzieci.⁹⁰

Jako przyczynę aktywności zawodowej matek respondenci wskazywali najczęściej chęć podwyższenia standardu materialnego rodziny (40,86%). Pozostałe wskazane przez nich motywy to konieczność dodatkowych zarobków, gdyż dochody ojca nie wystarczyły na utrzymanie rodziny (23,26%), zamiłowanie do posiadania zawodu, chęć robienia kariery (10,96%), chęć posiadania własnego dochodu (9,3%).⁹¹

Respondentki zapytane o to, czy same będą podejmować aktywność zawodową przed urodzeniem dziecka w 90% odpowiedziały twierdząco. 45% respondentek planuje pracować, gdy dzieci będą w wieku żłobkowym, 79,43% pozostanie aktywnymi zawodowo, gdy dzieci będą w wieku przedszkolnym, 92,55% gdy dzieci będą w wieku szkolnym, a 95% gdy dzieci będą już dorosłe.⁹²

Spośród różnych modeli życia, respondenci preferują ten, w którym oboje partnerzy pracują zawodowo, wspólnie zdobywając środki na utrzymanie rodziny i dzielą się opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu. Opowiedziało się za nim kolejno 78,84% badanych studentek i 60,63% badanych studentów.⁹³

Na pytanie, czy kobieta powinna pracować zawodowo, rozkład odpowiedzi badanych studentów ze względu na płeć przedstawiał się następująco:

1. 36,22% studentek i 30,40% studentów opowiedziało się za pracą kobiet w pełnym wymiarze godzin;
2. 44,32% studentek i 34,40% studentów opowiedziało się za pracą kobiet w niepełnym wymiarze godzin;

⁸⁷ Ibidem, s. 58.

⁸⁸ Ibidem, s. 59.

⁸⁹ Ibidem, s. 58-59.

⁹⁰ Thurow R., Mrzygłód H., Nowak A., *Struktura władzy i układ ról społecznych w rodzinie...* op.cit., s.107.

⁹¹ Ibidem, s. 108.

⁹² Ibidem, s. 110.

⁹³ Ibidem, s. 114.

3. 7,57% studentek i 13,60% studentów odpowiedziało, że kobieta nie powinna pracować zawodowo, jeśli mąż zarabia wystarczająco dużo;
4. 0,80% studentów uznało, że kobieta nie powinna pracować zawodowo, nawet przy przeciętnych zarobkach męża. Żadna studentka nie zgodziła się z tą opinią. 11,89% studentek i 20,80% studentów nie miało zdania na ten temat.⁹⁴

Na pytanie o możliwość wzięcia urlopu tacierzyńskiego przez partnera, studentki w 35,98% opowiedziały się przeciw takiemu rozwiązaniu, ponad 50% nie miało zdania. Tylko 13,23% było za. Sami studenci wyrazili chęć wzięcia urlopu tacierzyńskiego zamiast swoich partnerek w 42,97%. Tylko 10,16% było przeciw, 46,88% nie podało jednoznacznej opinii.

W kwestii odpowiedzialności za wychowanie dziecka 76,19% respondentek i 68,75% respondentów było zdania, że jest to wspólne zadanie obojga rodziców. 22,22% respondentek i 29,69% respondentów uważało, że wychowaniem dzieci zająć się powinna przede wszystkim matka. Niewiele ponad 1,5% zarówno studentów, jak i studentek wskazało ojca, jako przede wszystkim odpowiedzialnego za wychowanie dzieci. Na podstawie takich wyników R. Thurow stwierdziła, że *w Polsce instytucja urlopu tacierzyńskiego będzie rzadko wykorzystywana*.⁹⁵

Uzyskane i przedstawione wyniki badań pozwalają prognozować, iż w przyszłości nastąpi wyrównanie podziału ról i obowiązków między kobietami i mężczyznami, zarówno względem dzieci jak i domu. Kobiety będą dzięki temu bardziej aktywne zawodowo na rynku pracy.

3.5. Dyskryminacja kobiet w poszczególnych sektorach rynku pracy i wybranych obszarach życia społecznego

3.5.1. Dyskryminacja w sektorze pracy nieodpłatnej

Podstawową nierównością w traktowaniu kobiet i mężczyzn z uwagi na wykonywaną przez nich pracę, jest nieuwzględnianie całego sektora pracy nieodpłatnej, w jakim najczęściej pracują kobiety. Przeważają stereotypy dotyczące podziału ról i obowiązków, w których widzi się kobiety jako predestynowane, ze względu na swą rolę prokreacyjną do zajmowania się domem i opieki nad dziećmi. Udział obu płci w wykonywaniu prac domowych jest zdecydowanie nierówny. Zgodnie z aprobowanym przez Unię Europejską programem *gender mainstreaming* postuluje się, by zwiększyć udział mężczyzn w spełnianiu obowiązków domowych, jednak jest to mało prawdopodobne, dopóki praca ta nie jest wliczana do produktu krajowego brutto i utrzymują się stereotypy, stawiające kobiety w trudnej sytuacji zawodowej.⁹⁶ Według danych, spośród mężczyzn (18–65 lat) pozostających w związkach 21,2% przyznaje, że nie wykonuje żadnych prac w domu w żaden dzień tygodnia (analogicznie kobiety 0,2%).⁹⁷ Tak duża skala obciążenia kobiet obowiązkami domowymi wyznacza problem w podejmowaniu przez nie aktywności zawodowej. Liczby dowodzą, że nie występuje zależność odwrotna: podejmowanie aktywności zawodowej przez kobiety nie ma wpływu na zmniejszenie zakresu wykonywania prac domowych. „Zdaniem kobiet, to one zajmują się przygotowaniem obiadów (86,9% aktywnych i 93,6% nieaktywnych zawodowo), zmywaniem (odpowiednio 77,0% i 81,9%), praniem (odpowiednio 94,9% i 94,8%). Nawet, gdy mąż jest bezrobotny, jego pracująca w pełnym wymiarze czasu żona wykonuje większość prac domowych”.⁹⁸ Na szeroką skalę obecny jest w polskim społeczeństwie model podwójnego obciążenia kobiet.

⁹⁴ Ibidem, s. 115.

⁹⁵ Ibidem, s. 120.

⁹⁶ Chołuj B., *Polityka równości płci*, Polska 2007, Raport, UNDP, Warszawa 2007, s. 37.

⁹⁷ Duch-Krzyszczak D., Titkow A., *Polka i jej rodzina na tle Europy. Redystrybucja prac domowych: jej uczestnicy i konteksty*, w: Domański H., Ostrowska A., Sztabiński P.B. (red.). *W środku Europy? Wyniki Europejskiego sondażu społecznego*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, 2006, s. 36.

⁹⁸ Por. Chołuj B., *Polityka równości płci*. Polska 2007... op.cit. s. 38.

3.5.2. Dyskryminacja kobiet w sektorze pracy płatnej

Dyskryminacja kobiet odbywa się także na różne sposoby w szeroko rozumianym sektorze pracy odpłatnej. Tutaj także największą przeszkodą w równym traktowaniu kobiet i mężczyzn są stereotypy dotyczące płci i traktowanie kobiet przez pryzmat ich roli prokreacyjnej. Z jednej strony ogranicza to zakres zawodów, o jakie, z przyzwoleniem społecznym, kobiety mogą się starać, a z drugiej ograniczają im dostęp do rynku pracy w ogóle, gdyż w stereotypowym myśleniu to mężczyznę uważa się za żywiciela rodziny i pracownika uniwersalnego⁹⁹.

Patrząc na obecną stopę bezrobocia w naszym województwie, można odnieść wrażenie, że nie ma w tym względzie znaczących różnic między płciami, świadczących na niekorzyść kobiet: Bezrobotne kobiety województwa zachodniopomorskiego stanowiły w II kwartale 2010 roku 50,1% ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych (49 059 zarejestrowanych kobiet). W porównaniu z II kwartałem 2009 roku liczba bezrobotnych kobiet wzrosła o 3 381 osób, a ich udział w populacji bezrobotnych zmniejszył się o 2% (II kw. 2009 – 52,1%).¹⁰⁰ Różnice wyłaniają się jednak, jeśli patrzymy na dane, dotyczące zatrudnienia kobiet w 2008 r. w województwie zachodniopomorskim. Różnica zatrudnienia kobiet i mężczyzn wynosiła 16%. Świadczy to o negatywnej tendencji, gdyż z danych z 2007 roku wynika, iż w skali całej Polski było to 12%, co wówczas lokowało nasz kraj pośrodku listy krajów Unii Europejskiej.¹⁰¹

3.5.3. Dyskryminacja pozioma i pionowa

3.5.3.1. Pozioma dyskryminacja zawodowa kobiet

Kobiety najczęściej pracują w jednym z trzech obszarów, jakimi są: edukacja, usługi, opieka zdrowotna. Należy zwrócić uwagę, że są to również obszary, najbardziej zbliżone do kulturowej roli kobiety, jaką jest rola żony i matki.

W zawodach tych obserwuje się niższe wynagrodzenie za pracę oraz mniejsze możliwości awansu zawodowego. Zatrudnienie wśród mężczyzn natomiast rozkłada się mniej więcej równomiernie w większej ilości branż.¹⁰² Dochodzi do nieformalnego podziału na zawody kobiece i męskie. Ma to duży związek z powszechnymi stereotypami dotyczącymi ról męskich i żeńskich i rzeczywiście przekłada się na ilość kobiet pracujących w danych zawodach. Według danych GUS-u z października 2008 r., najbardziej sfeminizowane w Polsce zawody to:

- położne;
- pracownicy domowej opieki osobistej;
- dietetycy i żywieniowcy;
- nauczyciele przedszkoli;
- pielęgniarki;
- technicy analityki medycznej;
- sekretarki;
- opiekunki dziecięce;
- szwaczki, hafciarki i pokrewne;
- technicy farmaceutyczni.

Udział kobiet zatrudnionych w tych grupach zawodów wynosi od 94,9% do 99,8%.¹⁰³ Jednocześnie stwierdzić trzeba, że są to zawody nie dające w większości dużych możliwości awansu i rozwoju kariery zawodowej, stanowią bowiem miejsca pracy o niewysokim prestiżu i opłacalności.

Porównując miejsce kobiet i mężczyzn w hierarchii pracowniczej w poszczególnych sfeminizowanych dziedzinach dowiadujemy się, że feminizacja obejmuje miejsca pracy średniego szczebla – kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, pracują w branży edukacji, ale rzadko są rektorami wyższych uczelni.

⁹⁹ Ibidem, s. 37.

¹⁰⁰ http://www.wup.pl/index.php?id=473#menu_top (dostęp 10.10.2010).

¹⁰¹ Chołuj B. (red.), *Polityka równości płci*. Polska 2007... op.cit. s. 39.

¹⁰² Zwiech P., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, [w:] Kopycińska D. (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce*, Szczecin 2003, s.137.

¹⁰³ *Struktura wynagrodzeń według zawodów*, raport GUS-u, Warszawa 2009, s. 74-81.

W służbie zdrowia najbardziej sfeminizowanym zawodem jest pielęgniarstwo, a już znacznie mniej jest kobiet wśród lekarzy specjalistów. Wśród lekarzy specjalistów sytuacja prawdopodobnie zmieni się ze względu na rosnący udział kobiet studiujących na kierunkach medycznych i podejmujących specjalizację.

W firmach i instytucjach kobiety bywają sekretarkami lub asystentkami, jednak rzadko udaje im się dotrzeć do najwyższych stanowisk kierowniczych. Tabela 10 ukazuje stan zachodniopomorskiego szkolnictwa wyższego w 2009 r. Widać wyraźnie, jak zmniejsza się liczba kobiet na poszczególnych szczeblach kariery naukowej. Choć stanowią one zdecydowaną większość kończących wyższe uczelnie i duży procent pracuje jako asystentki lub *adiunktki*, to stanowią one jedynie 25% wszystkich profesorów.

Tabela 10 Udział kobiet w szkolnictwie wyższym w woj. zachodniopomorskim w 2009 roku

	Płeć		Procent kobiet
	ogółem	kobiety	
nauczyciele akademicki	4 302	1 921	45%
profesorowie	1 015	257	25%
docenci	31	7	23%
adiunkci	1 899	892	47%
asystenci	565	331	59%
absolwenci szkół publicznych	13 448	8 266	61%
absolwenci szkół niepublicznych	3 781	2 615	69%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS¹⁰⁴.

Dane GUS-u dotyczące zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim pozwalają ukazać, które z branż w naszym województwie są sfeminizowane, a które zmaskulinizowane (zob. tabela 2).

3.5.3.2. Pionowa dyskryminacja zawodowa kobiet

W ostatnich latach liczba kobiet na kierowniczych stanowiskach dyrektorów, prezesów zarządu oraz jako kierowników mniejszych przedsiębiorstw w UE utrzymuje się na stałym poziomie, sięgając przeciętnie 30%. W Polsce ten procent jest jeszcze niższy. Proporcja kobiet, sprawujących funkcję prezesa zarządu wiodących spółek, w skali UE wynosi 3%, a kobiety w zarządach firm stanowią jedynie 10%. Potwierdza się także, iż branżami, w których trudno jest kobietom piąć się na szczeble awansu, są finanse i bankowość, brak bowiem kobiet wśród prezesów krajowych banków centralnych w UE, a wśród najwyższych struktur decyzyjnych w tych instytucjach jest ich zaledwie 16%.

Sytuacja wydaje się paradoksalna, gdyż jak zaprezentowane zostało wyżej, dziedzina pośrednictwa finansowego jest jedną z bardziej sfeminizowanych. Kobiet jest także więcej wśród absolwentów studiów z zakresu biznesu, administracji i prawa. Wytłumaczeniem tej sytuacji może być tylko zjawisko szklanego sufitu, który, mimo kwalifikacji i chęci pracy w tym sektorze gospodarki, nie pozwala zdobyć kobietom wyższych, prestiżowych stanowisk, pozostawiając im do obsadzenia stanowiska średniego i niższego szczebla.

Połączenie niskiego prestiżu pracy, niskich zarobków i słabych możliwości awansu z zawodami przypisywanymi kobietom, określane jest jako lepka podłoga. Występuje także zjawisko szklanych, ruchomych schodów. O istnieniu tych zjawisk w naszym województwie świadczą wyniki badania przeprowadzonego w 2006 roku, zgodnie z którymi praca ponad 55%

¹⁰⁴ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=339394&p_token=-84052267 (dostęp 28.02.2011).

badanych kobiet miała charakter fizyczny, 31,7% kobiet pracowało umysłowo, 9,1%, jako specjaliści, a jedynie 3,9% w kadrze zarządzającej.¹⁰⁵

Na stosunek kobiet do podejmowanej przez nie pracy wskazują dane dotyczące chęci zmiany formy pracy, ponad połowa – 54,8% badanych nie chciałaby zmienić obecnej formy pracy. Wśród nich większość zatrudniona była na umowę o pracę, na taką też formę najchętniej zmieniliby pracę blisko 30% ankietowanych.¹⁰⁶

3.5.4. Rodzaje dyskryminacji kobiet aktywnych zawodowo i poszukujących pracy na różnych etapach i w różnych sytuacjach

3.5.4.1. Rekrutacja

Kobiety, podczas rekrutacji do pracy, napotykają na liczne bariery. Bardzo często wynikają one ze stereotypowego podejścia do roli kobiety oraz z uprzedzeń. Wielu pracodawców, opisując profil kandydata, pomija cechy reprezentowane przez kobiety, takie jak: komunikatywność, miękki styl rządzenia, umiejętność pracy w grupie. Kobiety podczas samej rozmowy kwalifikacyjnej zdecydowanie częściej niż mężczyźni pytane są o stan cywilny, swoją sytuację rodzinną, ilość dzieci, plany dotyczące prokreacji, dyspozycyjność, gotowość do wyjazdów służbowych.¹⁰⁷

Należy zwrócić uwagę, że takie pytania najczęściej zadawane są kobietom w wieku 30-39 lat.¹⁰⁸

Analiza ofert pracy wskazuje na zdecydowanie większą liczbę ogłoszeń skierowanych do mężczyzn – ok. 75%. Dzieje się tak, przede wszystkim poprzez używanie form rodzaju męskiego skierowanych do potencjalnych pracowników (np. kierownik projektu, specjalista, itp.) oraz zgłaszanie zapotrzebowania na kandydatów o cechach typowo męskich (tężyzna fizyczna, dyspozycyjność, gotowość do wyjazdów służbowych, itd.).¹⁰⁹

3.5.4.2. Dostęp do awansów

Badania pokazują, że kobiety w Polsce częściej kończą studia wyższe niż mężczyźni (z danych GUS-u wynika, iż kobiet z wyższym wykształceniem jest o 3% więcej, a z policealnym o 2,5%¹¹⁰), są często lepiej wykształcone, a jednak wyższe stanowiska kierownicze i decyzyjne zajmują w zdecydowanej większości mężczyźni (wertikalna segregacja zawodowa). Zjawisko to określane jest jako „szklany sufit”, przez który kobiety mogą obserwować jedynie wyższe szczeble władzy, będące dla nich w praktyce niedostępne.

Według badań Zespołu Badań nad Kobietami i Rodziną Instytutu Filozofii i Socjologii PAN (dr Bogusława Budrowska, dr hab. Anna Titkow i dr Danuta Duch)¹¹¹, awans zawodowy blokowany jest przez bariery kulturowe. „Wyróżnia się trzy poziomy tych barier:

- **bariery wewnętrzne tkwiące w samych kobietach** - są to przede wszystkim takie cechy jak: brak wiary w siebie, lęk przed zajmowaniem kierowniczych stanowisk, brak odwagi formułowania i wyrażania własnych potrzeb, brak asertywności i pewności siebie, fasadowa skromność, nieradzenie sobie z agresją przełożonych, potrzeba akceptacji ze strony przełożonych. Polskie kobiety boją się obejmować kierownicze stanowiska, podczas gdy mężczyźni czują się do takich funkcji predestynowani. Fasadowa skromność polega na tym, że kobiety uważają, iż nie powinny promować własnej osoby, zabiegając o awans, gdyż ludzie powinni sami je ocenić i docenić.

¹⁰⁵ Raport z wojewódzkiego badania: *Kobieta na rynku pracy*, op.cit., s. 73, <http://www.wup.pl/files/content/kobiety.pdf> (dostęp 20.12.2010).

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ *Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007, s. 55.

¹⁰⁸ *Firma Równych Szans 2007* (II edycja konkursu). Raport z badań, EQUAL, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa 2008, s. 17.

¹⁰⁹ Ibidem.

¹¹⁰ Chochołowski B.,

<http://www.iwoman.pl/na-serio/kariera/chcesz;lepiej;zarabiac;musisz;byc;mezczyzna,186,0,425146.html> (dostęp 28.07.2010).

¹¹¹ Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*. Raport z badania. Wyd. Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2003. Fragment w Internecie:

<http://www.praca.ffm.pl/index.php?mod=1&p=2&srw=1&text=/2006/05/240506jg> (dostęp 28.07.2010).

- **uwikłanie kobiet w role tradycyjne** - istnieją określone oczekiwania społeczne wobec kobiet. Są one widziane przede wszystkim w roli matki i żony- opiekunki ogniska domowego. Praca zawodowa to drugorzędna sprawa. Z drugiej strony same kobiety często wysuwają rodzinę na pierwszy plan. To głębokie uwewnętrznienie przez kobiety społecznie formułowanych oczekiwań sprawia, iż w wielu wypadkach wycofują się one z życia zawodowego czy też raczej, nawet nie podejmują próby włączenia się w nie. U kobiet występują dwie tendencje w podejściu do realizacji kariery zawodowej. Z jednej strony jest to opóźniony, spowodowany macierzyństwem, start w pełnowymiarową aktywność zawodową, gdyż później decydują się na rozpoczęcie kariery zawodowej, bo najpierw muszą wychować dzieci. Z drugiej strony można zaobserwować zjawisko opóźnienia momentu urodzenia pierwszego dziecka. Młode kobiety dążą do tego, żeby zacząć karierę zawodową, próbują najpierw zbudować swą pozycję na rynku pracy. Młode kobiety - nastawione na karierę - życie rodzinne, a szczególnie posiadanie dzieci, odsuwają na dalszy plan. Z omówionymi tu relacjami wiąże się także odmienne postrzeganie roli rodziny w przebiegu kariery. W przypadku mężczyzny posiadanie rodziny jest spostrzegane jako czynnik wzmacniający. Kobiety natomiast zawsze muszą dokonywać trudnych wyborów - praca czy rodzina? I jakiegokolwiek wyboru nie dokonają, zawsze grozi im, że będą miały większe czy mniejsze poczucie winy.
- **czynniki zewnętrzne** - w tym przypadku istotny jest wpływ mężczyzn na karierę zawodową kobiet. Mężczyźni, którzy w Polsce dominują na stanowiskach kierowniczych, decydują tym samym o obsadzaniu kolejnych wysokich stanowisk. Zazwyczaj powierzają je przedstawicielom swojej płci. Wśród mężczyzn istnieje silna solidarność, ujawniająca się na polu zawodowym. Tymczasem kobiety zdane są na siebie. Nie mogą liczyć na wsparcie kolegów, a ze strony koleżanek odczuwają brak solidarności. Polskie kobiety, dążące do kariery, charakteryzuje, niestety, często niechęć i zawiść wobec siebie nawzajem. Mimo, że na stanowiskach kierowniczych kobiet jest mniej, panie nie wspierają się wzajemnie. Ponadto można zauważyć stosowanie podwójnych standardów w ocenie pracy kobiet i mężczyzn. Kobiety muszą być zawsze lepsze od mężczyzn, nieustannie udowadniać swoją wartość, efektywniej pracować, popełniać mniej błędów. Z kolei męskie pomyłki przyjmowane są przez przełożonych „z przymrużeniem oka”, z większą wyrozumiałością. Mężczyznom walory przypisuje się na stałe, nie istnieje tutaj potrzeba udowadniania swej wartości.”¹¹²

3.5.4.3. Możliwości doksztalcenia (w tym dostęp do szkoleń)

Wskaźnik *Life-long learning*, czyli odsetek dorosłych w wieku 25–64 lat uczestniczących w jakiejś formie szkolenia wynosił wśród kobiet w Polsce w 2008 roku 5,2%, podczas gdy w krajach Unii było to 10,4%. Mimo, iż Polki w mniejszym stopniu korzystały z doszkalania niż inne Europejki, to jednak robiły to częściej niż mężczyźni, wśród których wskaźnik ten wynosił jedynie 4,2%.¹¹³

3.5.4.4. Wynagrodzenie za pracę

Z *Diagnozy Społecznej 2009* pod redakcją J. Czapińskiego i T. Panka wynika, iż przeciętny dochód osobisty deklarowany przez mężczyzn jest o ponad 1/5 wyższy niż przez kobiety. Biorąc pod uwagę wysokość dochodu kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach zawodowych, kategoriach wiekowych, a także we wszystkich grupach społeczno-zawodowych, należy stwierdzić, że kobiety są dyskryminowane pod względem wysokości wynagrodzenia za pracę. Wyjątki w tej kwestii to jedynie uczniowie/studenci (osoby do 24 lat) i renciści, których dochód jest względnie wyrównany, a także (biorąc pod uwagę przynależność do grupy zawodowej) nauczyciele akademicki, których wynagrodzenia są porównywalne oraz prawnicy, gdzie panuje tendencja odwrotna (kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni).¹¹⁴ Do określania poziomu dyskryminacji kobiet

¹¹² Ibidem.

¹¹³ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I Kwartał 2009*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009, s. 89. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL._pw_aktyw_ekonom_ludnosc_i_kw_2009.pdf (dostęp 10.11.2010).

¹¹⁴ Por. Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza Społeczna 2009...* op.cit., s. 328-329.

w wysokości wynagrodzenia wykorzystuje się współczynnik dyskryminacji płacowej (Gender Pay Gap (GPG) = $[1 - (\text{przeciętne wynagrodzenie kobiet/przeciętne wynagrodzenie mężczyzn})] \times 100\%$).¹¹⁵

Według danych GUS-u z listopada 2009 najczęściej zarabiają wśród sfeminizowanych zawodów położne – ponad 2900 zł brutto; pielęgniarki – 2897 zł oraz nauczycielki przedszkolne – 2853 zł. Dużo lepiej zarabiają kobiety w zawodach, gdzie równouprawnienie jest większe. Według GUS-u najczęściej zarabiają kobiety na stanowiskach menedżerskich – ponad 11000 zł brutto; kierujące działami badawczo-rozwojowymi (8269,43 zł brutto) oraz sędziny (ponad 7900zł). Sytuacja, kiedy to kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni, zdarza się tylko w przypadku dwóch stanowisk: inżynierów sprzedaży oraz przedstawielek handlowych. Brak różnic w wynagrodzeniu między kobietami i mężczyznami odnotowuje się jedynie na stanowisku niezależnej księgowej/niezależnego księgowego. Najczęściej jednak na tych samych stanowiskach panie zarabiają mniej niż mężczyźni. Według danych GUS-u z 2008 roku mężczyźni zarabiali więcej od kobiet średnio o 664,36zł.¹¹⁶

Zarejestrowanym użytkownikom portalu Pracuj.pl zadano pytania dotyczące oczekiwanych kwot wynagrodzeń. Okazuje się, że kobiety znacznie częściej, niż mężczyźni, podjęłyby pracę za niższą pensję. Wiek i zajmowane stanowisko nie mają wpływu na zmianę tendencji w różnicy w oczekiwanym wynagrodzeniu między kobietami i mężczyznami. Kobiety wchodzące na rynek pracy (23 lata i młodsze) oczekują wynagrodzenia o 14% niższego niż ich rówieśnicy. Różnica ta zwiększa się wraz z wiekiem, kobiety po czterdziestce oczekują już pensji niższej o 30% od otrzymywanej przez mężczyzn.¹¹⁷

3.5.4.5. Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem

Dane statystyczne pokazują, że mobbing i molestowanie seksualne w pracy mają miejsce. Na podstawie danych ONZ-u z 2006 r., można stwierdzić, że skala tego zjawiska jest bardzo duża: około 40-50% kobiet doświadcza mobbingu lub molestowania seksualnego w miejscu pracy.¹¹⁸ Molestowanie seksualne określone zostało, „jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności stwarzanie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.”¹¹⁹

Sytuacja pod względem molestowania seksualnego i mobbingu nie była do tej pory badana na szeroką skalę, stąd brak wiarygodnych danych opisujących ten problem.

3.5.4.6. Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi

Tylko 5% gospodarstw z dziećmi do 12. roku życia korzysta z opieki żłobka lub przedszkola (mniej rodzin korzysta z usług instytucji opiekuńczych tylko w Grecji – 2%, najczęściej w Szwecji – 49,8%). W Polsce opiekę nad najmłodszym pokoleniem rodzice dzielą najczęściej z dziadkami lub starszymi dziećmi. Wycofanie się państwa z udziału w opiece nad dziećmi nie sprzyja przy tej strukturze mentalnej, obecności młodych kobiet na rynku pracy.¹²⁰ Pocieszającym jest fakt, że liczba placówek przedszkolnych w województwie zachodniopomorskim stale rośnie (zob. tabela 11).

¹¹⁵ *Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007, s. 72.

¹¹⁶ <http://www.iwoman.pl/na-serio/inews/najlepiej;platne;kobiece;zawody,249,0,569849.html>, (dostęp 28.07.2010).

¹¹⁷ Por. <http://www.gs24.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20091110/PRACA/755304243> (dostęp 27.07.2010).

¹¹⁸ *Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans*, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007, s. 84.

¹¹⁹ *Polski raport Social Watch 2008*, wyd. Koalicja Karat, Warszawa 2008, s.40.

¹²⁰ Chołuj B. (red.), *Polityka równości płci*. Polska 2007..., op.cit., s. 38.

Tabela 11 Liczba przedszkoli w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2009

rok	liczba przedszkoli
2009	280
2008	265
2007	261
2006	256
2005	251

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS¹²¹.

Przejawy dyskryminacji kobiet, np. niska ich aktywność zawodowa, w części mogą być tłumaczone nie tylko przez niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet, ale przez sytuację samych kobiet, które nie mogą liczyć na instytucjonalną pomoc państwa w sprawowaniu opieki nad osobami zależnymi (dziećmi i osobami starszymi), decydują się na zaniechanie takiej aktywności. W obliczu jednak instytucjonalnego zaniedbania w tej dziedzinie nie można powiedzieć, by do końca był to wybór wolny. Kobiety w części przypadków nie mogą pozwolić sobie na pełnoetatową pracę i skupienie się na swojej karierze zawodowej. Trzeba również mieć na uwadze to, że bywają kobiety, które dobrowolnie chcą oddać się opiece nad dziećmi i prowadzeniu domu, i nie ma to związku z sytuacją na rynku pracy, ani instytucjonalnymi działaniami państwa. Można tu przyjąć zaproponowany przez Zamawiającego podział na:

- a. kobiety, które jako najważniejszą postrzegają swoją rolę matki, strażniczki ogniska domowego, zaś pracę zawodową stawiają na drugim planie;
- b. kobiety, które stawiają na równi cele rodzinne i zawodowe;
- c. kobiety, które jako bardzo ważny cel życiowy postrzegają rozwój zawodowy i rozwój kariery.

4. Zawodowa rola kobiet. Wielowymiarowy model dyskryminacji ze względu na płeć - badania pierwotne

4.1. Opis metodyki badań

Ze względu na specyfikę problemu, przyjęto określone podejście badawcze, umożliwiające odpowiedź na postawione problemy badawcze w dwóch podstawowych obszarach: wśród kategorii kobiet szczególnie narażonych na dyskryminację oraz wśród pracodawców. Przyjęcie tych dwóch perspektyw ujmowania problemu głównego wymusiło osobne ujęcia badawcze obu obszarów, zastosowanie odmiennej metodologii i narzędzi badawczych.

Oto dokładna identyfikacja podejścia badawczego, który został przeprowadzony w dwóch kolejnych obszarach:

- 1) badanie przeprowadzone na wybranych kategoriach kobiet pozwalające wyjaśnić najważniejsze problemy braku równości szans na rynku pracy w tych kategoriach.
- 2) badanie przeprowadzone na wybranych segmentach przedsiębiorstw pozwalające zidentyfikować rozwiązania organizacyjne i narzędzia stosowane w celu wyrównywania szans kobiet na rynku pracy oraz opinię pracodawców na temat pracy kobiet.

4.1.1. Opis badanych populacji i ich możliwe podziały

4.1.1.1. Obszar 1 (badanie wśród kobiet)

¹²¹ http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=339394&p_token=-84052267 (dostęp 28.02.2011).

Pierwszą z badanych populacji była populacja kobiet województwa zachodniopomorskiego. W badaniu kluczowe były kategorie kobiet szczególnie narażonych na dyskryminację na rynku pracy. Podział ten przedstawia się następująco:

- a) kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych;
- b) kobiety aktywne zawodowo (pracujące oraz aktywnie szukające pracy);
- c) kobiety wracające na rynek pracy, w tym: po urloпах macierzyńskich, matki wychowujące dzieci do 5 lat, matki samotnie wychowujące dzieci do lat 18; sprawujące opiekę nad osobami zależnymi;
- d) kobiety po 45 roku życia;
- e) absolwentki – młode kobiety (do 27 lat) rozpoczynające karierę zawodową.

Na podział ten nakładają się podstawowe cechy społeczno-demograficzne, mogące stanowić osobne kryteria podziału populacji kobiet - zaliczamy tu:

- wiek,
- aktywność zawodową,
- posiadanie dzieci,
- wykształcenie,
- miejsce zamieszkania.

4.1.1.2. Obszar 2 (badanie wśród przedsiębiorstw)

Przedsiębiorstwa województwa zachodniopomorskiego należy podzielić ze względu na badaną problematykę według klasyfikacji typowych dyskryminacji, jakie spotykają kobiety na rynku pracy. Podział ten przedstawia się następująco:

- a) branże sfeminizowane;
- b) branże zmaskulinizowane;
- c) branże, które są sfeminizowane/zmaskulinizowane na pewnych szczeblach struktury organizacyjnej, a na innych szczeblach struktury sytuacja się zmienia (np. banki, uczelnie wyższe oraz inne).

Pierwsze dwie kategorie odpowiadają wyróżnianej w literaturze dyskryminacji poziomej oraz zjawisku szklanych ścian. Następną kategorią ma odzwierciedlenie w koncepcji dyskryminacji pionowej oraz w zjawisku szklanego sufitu.

Uszczegóławiając pierwsze dwie kategorie, a zarazem dodając kryterium działu gospodarczego, do którego przypisać można przedsiębiorstwa, na podstawie danych przytoczonych w pierwszej części dokumentu, można wyróżnić następujący podział przedsiębiorstw:

Tabela 12 Podział branż (PKD) według stopnia sfeminizowania w 2009 roku

Stopień sfeminizowania	Branża PKD	Procent zatrudnionych kobiet
silnie zmaskulinizowane	Budownictwo	11%
	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	20%
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	27%
średnio zmaskulinizowane	Przemysł	33%
	przetwórstwo przemysłowe	34%
	Rybacko	39%
nisko sfeminizowane	Obsługa nieruchomości i firm	46%
	Handel i naprawy	52%
	Działalność usługowa komunalna, społeczna	53%
średnio sfeminizowane	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia, społeczne i zdrowotne	61%
	Hotele i restauracje	62%

	Pośrednictwo finansowe	70%
silnie sfeminizowane	Edukacja	77%
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	81%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS¹²².

Inne sektory, wymienione w Polskiej Klasyfikacji Działalności, ale dla których brak danych co do wielkości występowania w województwie zachodniopomorskim oraz udziału płci wśród pracowników poszczególnych z nich, to:

- a) górnictwo i wydobywanie;
- b) wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych;
- c) dostawa wody; gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją;
- d) działalność profesjonalna, naukowa i techniczna;
- e) działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca;
- f) działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją;
- g) pozostała działalność usługowa;
- h) gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby;
- i) organizacje i zespoły eksterytorialne.

Mimo braku możliwości powołania się na dane regionalne, można zakwalifikować działalności od „a” do „d” jako zmaskulinizowane, a od „e” do „h” jako sfeminizowane.

Kolejną klasyfikacją, która odzwierciedla jednocześnie podział na dziedziny zatrudnienia męskie i żeńskie, jest rozróżnienie na sektory:

- a) prywatny (36% kobiet),
- b) publiczny (55% kobiet).

4.1.2. Metody badawcze

Podstawowym paradygmatem do badania wyznaczonego zagadnienia była metodologia badań ilościowych. Badania ilościowe, przy odpowiednim doborze próby, pozwalają na formułowanie twierdzeń dotyczących całej populacji. Rzetelność pomiaru wymaga wystandaryzowanego narzędzia badawczego, jakim jest kwestionariusz ankiety. Ze względu na wcześniejsze rozdzielanie dwóch obszarów, objętych prowadzonym badaniem – pewnych kategorii kobiet oraz przedsiębiorstw – konieczne było stworzenie dwóch odrębnych narzędzi badawczych. Badania w obu obszarach przeprowadzone zostały przy użyciu metody terenowej, pozwalającej na indywidualne przeprowadzenie wywiadu przez ankietera z respondentem za pomocą kwestionariusza ankiety (PAPI, CATI). Ponieważ jednak podstawowym obszarem badawczym pozostają same kobiety, to ich bowiem bezpośrednio dotyczy problem dyskryminacji, co ma również odzwierciedlenie w ilości problemów, potrzebne było dodatkowe źródło danych w tym obszarze. Wadą badań ilościowych przeprowadzanych za pomocą wysoko wystandaryzowanych kwestionariuszy jest to, iż są one mało elastyczne, niewrażliwe na gęste dane i nieoczekiwane, niestandardowe odpowiedzi, które mogą rozwijać ważne zagadnienie głównego problemu. Żeby zniwelować tę lukę w danych, użytą metodologię wzbogacono o badanie jakościowe na poszczególnych kategoriach kobiet. Zastosowaną techniką były grupowe wywiady pogłębione z wykorzystaniem metod badań projekcyjnych. Taki wybór narzędzia badawczego podyktowany był tym, że kobietom łatwiej będzie mówić o dyskryminacji zawodowej w grupie podobnych sobie kobiet, spotykających się z podobnymi problemami.

¹²² http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=339394&p_token=-84052267 (dostęp 10.10.2010).
http://www.stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.hier?p_id=339394&p_token=-84052267 (dostęp 28.02.2011).

Tabela 13 Zestawienie metod i narzędzi badawczych

Obszar badania	Metodologia	Narzędzie badawcze
Kobiety	Metody ilościowe	Indywidualny wywiad kwestionariuszowy I (PAPI)
	Metody jakościowe	Grupowe wywiady pogłębione
Przedsiębiorcy	Metody ilościowe	Indywidualny wywiad kwestionariuszowy II (CATI)

Źródło: Opracowanie własne.

Złożona problematyka badania wymagała wykorzystania kilku technik do zbadania każdego obszaru problemowego. Zróżnicowane podejście badawcze (triangulacja) umożliwiło dogłębne zbadanie określonych problemów oraz weryfikację danych z różnych źródeł. Uzyskano w ten sposób wysoki stopień trafności i rzetelności badania. Oba obszary problemowe posiadają własną specyfikę uwzględnioną w tworzeniu narzędzia pomiaru (zob. narzędzia badawcze w Aneksie).

Badanie ilościowe (indywidualny wywiad kwestionariuszowy), przeprowadzane wśród wyróżnionych kategorii kobiet, poruszało przede wszystkim problemy dotyczące: stopnia i oznak dyskryminacji w obszarze poszczególnych kategorii kobiet, zdiagnozowania zewnętrznych i wewnętrznych przyczyn problemów kobiet na rynku pracy, przekonań kobiet dotyczących ich własnych możliwości w tej dziedzinie, aktywności, barier, jakie spotykają w życiu zawodowym i włączeniu go z życiem rodzinnym, znajomości praw przeciwdziałających dyskryminacji oraz instytucji z nimi związanych, a także rozwiązań, jakie widzą dla zniwelowania tych problemów. Wysoko wystandaryzowany kwestionariusz nie eksploruje do końca wymienionych wyżej problemów, dlatego zostały one uwzględnione w badaniu jakościowym, przeprowadzanym przez pogłębione wywiady grupowe w obrębie każdej kategorii kobiet. Szczególny zaś nacisk położono na następujące obszary problemowe: zdefiniowanie obszarów dyskryminacji, odczuć z nimi związanych, a także pragnień dotyczących rozwoju ich karier zawodowych oraz propozycje adekwatnych rozwiązań zdiagnozowanych problemów.

Badanie pracodawców za pomocą indywidualnego wywiadu kwestionariuszowego objęło przede wszystkim pytania badawcze dotyczące: identyfikacji stopnia i rodzaju dyskryminacji kobiet w poszczególnych sektorach rynku pracy, przekonań pracodawców, co do pracy kobiet, preferencji dotyczących najchętniej zatrudnianych pracowników oraz rozwiązań na rzecz równouprawnienia kobiet na rynku pracy.

4.1.3. Dobór próby do badań i metody doboru respondentów

4.1.3.1. Dobór próby w badaniach kobiet

Dobór próby do badania sondażowego przeprowadzonego wśród kobiet, odbywał się z wykorzystaniem metod nieprobabilistycznych – metody kuli śnieżnej w połączeniu z doбором celowym uwzględniającym te cechy, w oparciu o które zostały sklasyfikowane kategorie respondentek. Z uwagi na to, że wyróżniono pięć frakcji (1 - kobiety zamieszkałe na terenach wiejskich i nisko zurbanizowanych, 2 – kobiety aktywne zawodowo, 3 – kobiety wracające na rynek pracy, 4 – kobiety po 45. roku życia, 5 – absolwentki) populacji generalnej, obliczenia odnoszące się do wielkości minimalnej próby zaprezentowano poniżej. Wielkość tą oszacowano na poziomie 598 respondentek z założeniem błędu szacowania na poziomie 5,27% dla poziomu ufności 0,95¹²³ wg poniższego wzoru¹²⁴:

¹²³ Z uwagi na to, iż nie przeprowadzono badania pilotażowego, do przeprowadzenia obliczeń związanych z wielkością próby, założono najwyższy możliwy poziom proporcji tj. 0,5; co wiąże się z tym, że liczebność mogła okazać się zbyt duża, jednak nie niesie ze sobą ryzyka realizacji zbyt małej próby.

gdzie:

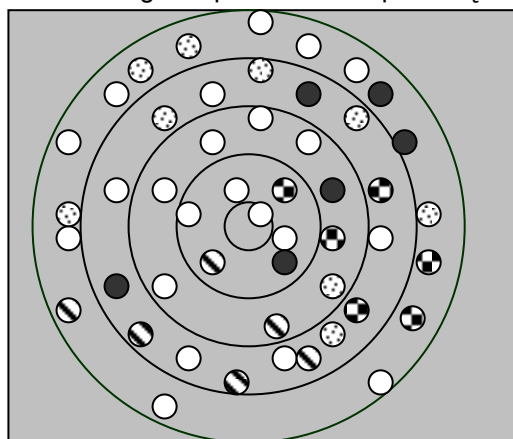
- N – minimalna liczebność próby;
- Z – wartość zmiennej losowej Z, która w rozkładzie normalnym standaryzowanym, przyjmuje wartość 1,96;
- D – dopuszczalny błąd – przyjęto w badaniu błąd szacowania na poziomie 5,27%;
- p – szacowany wskaźnik proporcji w próbie na podstawie wyróżnionych frakcji: (1 - kobiety zamieszkałe na terenach wiejskich i nisko zurbanizowanych, 2 – kobiety aktywne zawodowo, 3 – kobiety wracające na rynek pracy, 4 – kobiety po 45. roku życia, 5 – absolwentki);
- WPW – współczynnik proporcjonalności próby, który dla 5 frakcji wynosi 1,73.

W toku nasycania próby badawczej uzyskano odpowiedzi od 599 respondentek.

Współmierny udział wyznaczonych segmentów kobiet pozwolił na porównywanie między nimi, co raczej nie byłoby możliwe przy zastosowaniu metody próby kwotowej, w której każda z grup miałaby wielkość proporcjonalną do całej populacji kobiet.

Metoda kuli śnieżnej, za pomocą której docierano do respondentek, miała 10 ognisk startu (w przypadku niewyczerpania puli dobierano następne ogniwa), co daje wynik 59 wywiadów przypadających na każdy cykl doboru respondentek. Punkty, w których zaczynano zbieranie danych, to miejsca takie jak: Partia Kobiet, instytucje pomocy społecznej, szkoły i przedszkola, koła gospodyń wiejskich – wszystkie te miejsca, w których mogły przebywać kobiety danej kategorii dysponujące dużym zapleczem znajomości. Żeby zagwarantować jak największe prawdopodobieństwo uzyskania równego dojścia do każdej z kategorii kobiet, przydzielono po dwa punkty startu odpowiadające każdej z nich (respondentki spełniające kryteria kategorii). Schemat doboru celowego respondentek za pomocą metody kuli śnieżnej zapoczątkowany w jednej kategorii wygląda następująco:

Rysunek 1 Schemat doboru celowego respondentek za pomocą kuli śnieżnej



Źródło: Opracowanie własne.

Środkowy okrąg oznacza ognisko startu, następne okręgi to kolejne etapy zdobywania kontaktów do następnych respondentek. Różne rodzaje kólek symbolizują tu wyznaczone kategorie respondentek. Jak widać przewidywano, że najliczniejszą kategorią respondentek, do których uda się dotrzeć w jednym cyklu przeprowadzania badania, będzie kategoria, do której przynależy respondentka z ogniska startu – uzasadnia to równy podział ognisk startu względem wszystkich wyróżnionych kategorii respondentek. Liczebność przeprowadzonych wywiadów w obrębie

WPW jest współczynnikiem wielkości próby dla populacji wielodzielnych, który dla liczby pięciu proporcji (frakcji), w populacji dla poziomu ufności 0,95; wynosi 1,73 (odczytany z tablic statystycznych); zaś przykładowo dla poziomu ufności 0,9; dla liczby pięciu proporcji (frakcji), wynosi 2,04.

¹²⁴ Garczarczyk J. (red.), Materiały dydaktyczne studiów podyplomowych: *Badania rynkowe i marketingowe w przedsiębiorstwie*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu Katedra Badań Marketingowych. 2007, s.14.

każdego segmentu kobiet była stale monitorowana i w przypadku zrealizowania próby w danej kategorii, dalszą realizację wywiadów wstrzymywano.

Ponieważ badanie miało obejmować obszar województwa zachodniopomorskiego, konieczne było także zróżnicowanie wybieranych punktów startu pod względem przestrzennym oraz typów miejscowości pod względem wielkości. Tabela 14 przedstawia logikę doboru ogniw startu pod względem wielkości miejscowości, z których pochodziły kobiety, z uwzględnieniem każdej badanej kategorii respondentek.

Tabela 14 Logika doboru ogniw startu kuli śnieżnej pod względem miejscowości

	Kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych	Kobiety aktywne zawodowo	Kobiety wracające na rynek pracy	Kobiety po 45. roku życia	Absolwentki – młode kobiety (do 27 lat)
gminy wiejskie	Marianowo			Ostrowiec	
do 20 tys.	Choszczno		Borne Sulinowo		
pow.20 do 100 tys.		Świnoujście		Kołobrzeg (Gościno)	
pow.100 do 200 tys.			Koszalin ¹		Koszalin
pow. 200 tys.		Szczecin			Szczecin

Źródło: Opracowanie własne.

¹Koszalin jest jedynym miastem w woj. zachodniopomorskim powyżej 100tys. mieszkańców, ale mniejszym niż 200tys. mieszkańców.

Żeby zróżnicować obszar przeprowadzenia badania pod względem terytorialnym, dla każdego z dwóch punktów startu każdej kategorii wyznaczono miejscowość o wybranej wielkości na obszarze byłego województwa szczecińskiego i koszalińskiego.

Dobór próby do drugiego etapu badania kobiet, przeprowadzanego za pomocą wywiadów grupowych pogłębionych, również opierał się na metodach nieprobabilistycznych. Wybór respondentek odbywał się metodą celową z uwzględnieniem jednostek typowych w obrębie każdej kategorii. Punkt naboru respondentek do wywiadów wyznaczono analogicznie, jak zaprezentowane to było powyżej dla badania kwestionariuszowego. Liczba sesji wywiadów grupowych wyniosła po 2 na każdy segment kobiet. Razem dało to 10 wywiadów. W każdym wywiadzie uczestniczyło od 6 do 10 respondentek. Łącznie w wywiadach grupowych wzięło udział 80 respondentek. Zostały one przeprowadzone w miejscach zamieszkania respondentek, co pozwoliło zapobiec efektowi obcego miejsca.

4.1.3.2. Dobór próby w badaniu przedsiębiorstw

Dobór próby w badaniu kwestionariuszowym dotyczącym drugiego obszaru (pracodawców), przeprowadzony został już za pomocą metod probabilistycznych, przy zastosowaniu jako operatu losowania spisu numerów REGON, co pozwoliło na zastosowanie statystycznych metod analizy danych. Wykorzystaną metodą doboru próby była metoda doboru warstwowo–losowego, proporcjonalnego w obrębie każdej z wymienionych warstw. Wielkość populacji, czyli ogólna liczba przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim wynosi **213124**. Wielkość próby przy założeniu maksymalnego błędu szacunku średniej (frakcji) wynoszącego 5% wartości cechy, przy poziomie ufności 95% liczy **384** przedsiębiorstwa. Dobór przedsiębiorstw poszczególnych branż przedstawiał się następująco:

Tabela 15 Udział procentowy poszczególnych branż w próbie przedsiębiorstw

Warstwa	Branża	Udział procentowy w warstwie próby
Segmenty	Budownictwo	25%

przedsiębiorstw branży zmaskulinizowanych	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	5%
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	14%
	Przemysł	18%
	Rybacktwo	1%
	Obsługa nieruchomości i firm	37%
Razem		100%
Segmenty przedsiębiorstw branży sfeminizowanych	Handel i naprawy	53%
	Działalność usługowa komunalna, społeczna	13%
	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia, społeczne i zdrowotne	1%
	Hotele i restauracje	12%
	Pośrednictwo finansowe	7%
	Edukacja	4%
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	11%
Razem		100%

Źródło: Opracowanie własne.

Założono przy tym, iż przy doborze losowym do każdej warstwy próby dostaną się przedsiębiorstwa zróżnicowane pod względem sfeminizowania lub zmaskulinizowania na poszczególnych szczeblach struktury organizacyjnej. Trudność stworzenia z nich osobnych warstw, w których obrębie można by losować, wynika z braku dokładnych danych, co do ich liczby. Badanie wśród przedsiębiorców zostało zrealizowane metodą CATI.

4.1.4. Sposób prezentacji wyników badań

Wyniki badania zaprezentowano w niniejszym raporcie w tabelach oraz w niektórych przypadkach na wykresach.

W przypadku danych dotyczących przedsiębiorców zastosowano tradycyjną metodę prezentacji danych procentowych i liczbowych w tabelach. W tabelach znajdują się wyniki procentowe w odniesieniu do ilości ważnych odpowiedzi, a także braki danych w odniesieniu do badanej próby. Ponadto pod każdą tabelą znajdują się wyliczony maksymalny błąd oszacowania.

Wyniki badania kobiet również prezentowane są w tabelach oraz w niektórych przypadkach na wykresach.

Dla celów analitycznych, liczbę respondentek w każdej z kategorii potraktowano jako 100%, co pozwoli poznać specyfikę w każdej z kategorii, nie pomijając oczywiście wyników ogółu.

Liczebności w pionie i w poziomie są inne gdyż rubryka „Razem” oznacza ilość respondentów, gdzie $N=599$ (lub mniejszą liczbę, w zależności od specyfiki pytania, np. na pytanie o wiek dzieci mogą odpowiadać jedynie respondentki posiadające dzieci, stąd w takim przypadku „n” będzie mniejsze od $N=599$), natomiast „razem ważnych odpowiedzi” pod każdą kategorią kobiet, dotyczy 1078 (lub mniejszej liczby, w zależności od specyfiki pytania, np. na pytanie o wiek dzieci mogą odpowiadać jedynie respondentki posiadające dzieci, stąd w takim przypadku mniejsza będzie także ilość w poszczególnych kategoriach respondentek kwalifikujących się do odpowiedzi na dane pytanie) wskazań udzielonych przez respondentów w związku z nakładaniem się niektórych kategorii.

Brak danych w rubryce „Razem” nie jest sumą braków danych pod poszczególnymi kategoriami, gdyż dotyczy nieudzielonych odpowiedzi przez respondentów, gdzie $N=599$ (lub jak wyjaśniono powyżej mniejsza liczba), natomiast braki danych pod poszczególnymi kategoriami mogą obejmować tego samego respondenta kilkakrotnie w sytuacji gdy należy do kilku kategorii.

W przedstawianych w Raporcie tabelach znajduje się rubryka „razem ważnych odpowiedzi”, która pokazuje sumę odpowiedzi (wskazań) udzielonych przez respondentki na dane pytanie.

Rubryka „brak danych” służy zapoznaniu czytelnika z liczbą nieudzielonych odpowiedzi na dane pytanie przez kwalifikujące się do tego respondentki. Procentowa wartość „braku danych” odnosi się do całej próby, która kwalifikuje się do odpowiedzi na dane pytanie.

Rubryka „ogółem wskazań”, pokazuje ogólną liczbę respondentów (jednostek analizy), mogących udzielić odpowiedzi na dane pytanie.

Arytmetyczna suma % kolumn może być większa niż 100% w sytuacji, gdy tabela prezentuje rozkład kontyngencji dwóch pytań o możliwościach wielokrotnego wyboru kategorii odpowiedzi dla każdego z nich. W takim przypadku rubryki „razem ważnych odpowiedzi” oraz „brak danych” dotyczą respondentów a nie wskazań.

W części tabel są różnice w liczbie odpowiadających respondentów. Różnice w podawanych wielkościach „N” lub „n” wynikają z liczby respondentów odpowiadających na dane pytanie. Część pytań była adresowana tylko do niektórych kategorii kobiet lub przedsiębiorców (filtrowanie). Pozostałe różnice wynikają z braku odpowiedzi na konkretne pytania (niechęć do odpowiedzi).

W przypadku pytań otwartych, odpowiedzi respondentów zakodowano w kategorię, które następnie dla lepszej przejrzystości zaprezentowano na wykresach w postaci procentowej. Procenty odnoszono do ilości respondentów udzielających odpowiedzi na dane pytanie otwarte.

4.2. Stosunek kobiet w województwie zachodniopomorskim do pracy zawodowej – hierarchia ważności celów życiowych

4.2.1. Charakterystyka badanej populacji

Badanie ilościowe kobiet przeprowadzone zostało wśród 599 dorosłych respondentek zamieszkałych na terenie województwa zachodniopomorskiego. By móc zidentyfikować charakterystykę i odmienność problemów, z jakimi spotykają się w życiu zawodowym, założenia badawcze zakładały, że respondentkami mają być przedstawicielki pięciu kategorii kobiet wyodrębnionych ze względu na ich specyficzną sytuację na rynku pracy. Skupienie się na określonych zagadnieniach problemowych wiąże się oczywiście z tym, że nie można mówić tu o reprezentatywności względem całej populacji kobiet w województwie zachodniopomorskim już choćby z tego względu, że próbę badawczą dobierano metodami nieprobabilistycznymi, co uzasadniane było nakierowaniem na określone typy kobiet, których kategoryzacja nie jest jednorodna. Jak wcześniej wspomniano, badane należały do pięciu kategorii kobiet. Podział ten przedstawia się następująco:

- a) kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych;
- b) kobiety aktywne zawodowo;
- c) kobiety wracające na rynek pracy, w tym: po urloпах macierzyńskich, matki wychowujące dzieci do 5 lat, matki samotnie wychowujące dzieci do lat 18;
- d) kobiety po 45 roku życia;
- e) absolwentki – młode kobiety (do 27 lat) rozpoczynające karierę zawodową.

Jak widać kategorie te nie są rozłączne. Jedna respondentka mogła być na przykład absolwentką aktywną zawodowo i wychowującą jednocześnie dziecko do lat pięciu, zostałaby więc zakwalifikowana do trzech kategorii. Z tego też powodu suma jednostek każdej z kategorii przewyższa liczbę respondentek. Próba licząca 599 respondentek, ma więc 1078 „jednostek analizy”. Należy na to zwrócić uwagę przy dalszej analizie wyników badania. Tabela 16 przedstawia ilość wskazań na dane kategorie przez 599 respondentek.

Tabela 16 Udział poszczególnych kategorii kobiet w próbie¹²⁵ i maksymalny błąd szacunkowy

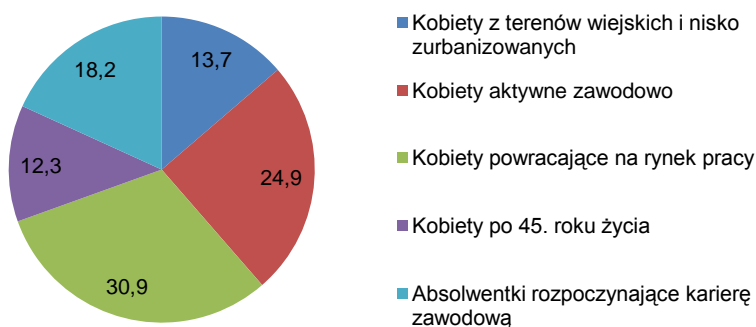
Podstawowe kategorie kobiet	Ilość wskazań	Procent	Maksymalny błąd oszacowany w pkt. procentowych
Kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych	148	13,7	1,8
Kobiety aktywne zawodowo	268	24,9	3,1

¹²⁵ Ilość wskazań na dane kategorie przez 599 respondentów.

Podstawowe kategorie kobiet	Ilość wskazań	Procent	Maksymalny błąd oszacowany w pkt. procentowych
Kobiety powracające na rynek pracy	333	30,9	3,7
Kobiety po 45. roku życia	133	12,3	4,1
Absolwentki rozpoczynające karierę zawodową	196	18,2	2,4
Razem	1078	100,0	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wykres 9 Udział poszczególnych kategorii kobiet w próbie (n=599, 1078 wskazań=100%) (proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.1.1. Wiek respondentek

Wiek był strategiczną zmienną badania, gdyż może stać się on jednym z czynników dyskryminacji kobiet na rynku pracy, zwłaszcza wśród najmłodszej kategorii wiekowej kobiet, jaką były absolwentki wkraczające na rynek pracy oraz najstarsze respondentki, po 45. roku życia. Średni wiek respondentek to 33,7 lat. Połowa z nich nie ukończyła 29 roku życia, najwięcej było respondentek w wieku 24 lat.

Tabela 17 Podstawowe statystyki opisowe wieku badanej populacji kobiet

	Wiek
Średnia	33,7
Mediana	29,0
Wartość Modalna	24
Kwartył I	24
Kwartył II	29
Kwartył III	43

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W próbie badawczej dominowały kobiety w kategorii wiekowej 18-27 lat. Stanowiły one 46,8% całości próby. Wśród kobiet z terenów wiejskich, oprócz najmłodszej kategorii wiekowej (41%) znaczny odsetek stanowią kobiety powyżej 44. roku życia (29,9%). W kategorii kobiet aktywnych zawodowo dominują respondentki w wieku 18-27 lat (46,7%). Wśród wracających na rynek pracy także najwięcej jest respondentek w wieku 18-27 lat (51,5%).

Tabela 18 Wiek badanych respondentek

	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
18-27 lat	59	41,0	121	46,7	168	51,5	0	0	194	100,0	274	46,8
28-36 lat	26	18,1	61	23,6	74	22,7	0	0	0	0	123	21,0
37-44 lat	16	11,1	33	12,7	15	4,6	0	0	0	0	52	8,9
45 lat i więcej	43	29,9	44	17,0	69	21,2	132	100,0	0	0	136	23,2
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	259	100,0	326	100,0	132	100,0	194	100,0	585	100,0
brak danych	4	2,8	9	3,5	7	2,1	1	0,8	2	1,0	14	2,4
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.1.2. Stan cywilny respondentek

Blisko połowa badanych kobiet (46,3%) to mężatki, następne pod względem liczności były panny (27,8%). Życie w związku partnerskim zadeklarowało 18,3% respondentek. Niewiele respondentek było rozwiedzionych (4,6%), bądź owdowiałych (2,9%). Najmniej żyjących w związkach partnerskich, a także panien, znajdowało się w kategorii kobiet po 45. roku życia. W tej kategorii, częściej niż w innych kategoriach kobiet, występowały rozwódki, najwięcej jednak, bo 70,7%, stanowiły mężatki. Mężatki najrzadziej występowały wśród absolwentek (22,3%). 33,2% respondentek z tej kategorii żyje w związku partnerskim. Kobiety aktywne zawodowo to przede wszystkim mężatki (43,1%). Z uwagi na fakt, iż w tej kategorii duży udział miały młode kobiety, nie dziwi duży udział panien (30,5%) oraz żyjących w nieformalnych związkach (19,5%). W kategorii kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, wychowujących dziecko do lat 5, bądź też samotnie wychowujących dziecko do lat 18, dominowały mężatki (48%), 26,1% stanowiły panny, 18,2% żyło w związkach partnerskich, a 5,5% było po rozwodzie.

Tabela 19 Stan cywilny respondentek

Stan cywilny	n	%
panna	164	27,8
związek partnerski	108	18,3
mężatka	273	46,3
rozwiedziona	27	4,6
wdowa	17	2,9
razem ważnych odpowiedzi	589	100,0
brak danych	10	1,7

Stan cywilny	n	%
ogółem wskazań	599	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad–grudzień 2010 r.

Tabela 20 Stan cywilny respondentek w podziale na kategorie kobiet

Stan cywilny	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
panna	32	22,1	80	30,5	86	26,1	8	6,0	86	44,6	164	27,8
związek partnerski	18	12,4	51	19,5	60	18,2	5	3,8	64	33,2	108	18,3
mężatka	82	56,6	113	43,1	158	48,0	94	70,7	43	22,3	273	46,3
rozwidziona	6	4,1	13	5,0	18	5,5	10	7,5	0	0	27	4,6
wdowa	7	4,8	5	1,9	7	2,1	16	12,0	0	0	17	2,9
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	262	100,0	329	100,0	133	100,0	193	100,0	589	100,0
brak danych	3	2,1	6	2,3	4	1,2	0	0,0	3	1,6	10	1,7
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad–grudzień 2010 r.

4.2.1.3. Miejsce zamieszkania respondentek

Według założeń, w próbie miała znaleźć się mniej więcej równa liczba kobiet z różnych kategorii miejscowości, czego jednak nie udało się zrealizować, gdyż respondentki z miast liczących od 100 do 200 tys. mieszkańców stanowią 2,5% udziału próby, więcej jest natomiast kobiet ze średniej wielkości miast od 20 do 100 tys. mieszkańców (36,6%). Reszta kategorii miejscowości, około 20%, mieści się w przeznaczonym dla siebie przedziale. Realizacja próby metodą kuli śnieżnej niosła ze sobą jednak to ryzyko, że poszczególne kwoty nie będą zrealizowane.

Tabela 21 Wielkość miejscowości zamieszkania respondentek

Wielkość miejscowości zamieszkania	n	%
miejscowość w gminie wiejskiej	122	21,4
miasto do 20 tys. mieszkańców	114	20,0
miasto powyżej 20 tys. do 100 tys. mieszkańców	209	36,6
miasto powyżej 100 tys. do 200 tys. mieszkańców	14	2,5
miasto powyżej 200 tys. mieszkańców	112	19,6
razem ważnych odpowiedzi	571	100,0
brak danych	28	4,67
ogółem wskazań	599	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad – grudzień 2010 r.

W poszczególnych kategoriach kobiet proporcje są nieco bardziej zróżnicowane. Kategoria kobiet z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych wymuszała to, iż w większości respondentki będą pochodzić z gmin wiejskich, 30,3% tej kategorii pochodziło z kategorii miast od 20 do 100 tys. mieszkańców. W innych kategoriach kobiet daje się zauważyć, iż aktywne zawodowo są przede wszystkim kobiety z miejscowości 20-100 tys. mieszkańców – 37,1%. Wśród aktywnych zawodowo mniejszy udział mają kobiety pochodzące z terenów wiejskich (13,3%). Kobiety z terenów wiejskich, mniejszy udział niż inne kategorie, mają także wśród absolwentek (14,9%), co pokazuje, iż stanowią one grupę, która boryka się z wyraźnymi problemami na rynku pracy. Wśród absolwentek 33% mieszka w miejscowości od 20 do 100 tys. mieszkańców, 26,1% jest z kategorii największych miast. Wśród tej grupy, większy niż w innych kategoriach jest, udział niedoreprezentowanej kategorii kobiet z miast 100 do 200 tys. mieszkańców (3,7%). Kobiety po 45. roku życia, które zostały objęte badaniem, pochodziły głównie z miejscowości 20-100 tys. mieszkańców oraz z gmin wiejskich (42,2%). Wśród kobiet powracających na rynek pracy i samotnych matek, najwięcej pochodziło z miejscowości liczących od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców (31,3%).

Tabela 22 Wielkość miejscowości zamieszkania respondentek w podziale na kategorie kobiet

Wielkość miejscowości zamieszkania	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
miejscowość w gminie wiejskiej	84	59,2	34	13,3	65	19,3	40	31,3	28	14,9	122	21,4
miasto do 20 tys. mieszkańców	13	9,2	67	26,2	83	24,7	23	18,0	42	22,3	114	20,0
miasto powyżej 20 tys. do 100 tys. mieszkańców	43	30,3	95	37,1	104	31,0	54	42,2	62	33,0	209	36,6
miasto powyżej 100 tys. do 200 tys. mieszkańców	1	0,7	5	2,0	8	2,4	0	0	7	3,7	14	2,5
miasto powyżej 200 tys. mieszkańców	1	0,7	55	21,5	76	22,6	11	8,6	49	26,1	112	19,6
razem ważnych odpowiedzi	142	100,0	256	100,0	336	100,0	128	100,0	188	100,0	571	100,0
brak danych	6	4,1	12	4,5	15	4,3	5	3,8	8	4,1	28	4,7
ogółem wskazań	148	100	268	100	351	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

W próbie badawczej najwięcej respondentek pochodziło ze Szczecina, Świnoujścia oraz powiatu gryfińskiego. Kobiety mieszkające na terenach wiejskich i nisko zurbanizowanych najczęściej pochodziły z obszaru powiatu gryfińskiego oraz polickiego. Kobiety aktywne zawodowo zamieszkiwały najczęściej w Szczecinie, Świnoujściu oraz powiatach gryfińskim i drawskim. Największy udział wśród powracających na rynek pracy miały respondentki pochodzące ze Szczecina oraz powiatów gryfińskiego i drawskiego. Wśród kobiet po 45. roku życia najwięcej było kobiet zamieszkałych w Świnoujściu oraz powiatach stargardzkim i gryfińskim. 26% badanych absolwentek to mieszkanki Szczecina. Z podobną częstotliwością w próbie występują absolwentki z powiatu gryfińskiego (27,6%).

Tabela 23 Powiaty, w których zamieszkują respondentki

Powiat zamieszkania	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
białogardzki	5	3,4	0	0	5	1,5	2	1,5	0	0	7	1,2
choszczeński	10	6,8	6	2,2	13	3,9	7	5,3	5	2,6	26	4,3
drawski	3	2,0	38	14,2	41	12,3	14	10,5	19	9,7	54	9,0
goleniowski	1	0,7	0	0	4	1,2	1	0,8	0	0	4	0,7
gryfiński	55	37,2	47	17,5	58	17,4	15	11,3	54	27,6	110	18,4
gryficki	3	2,0	5	1,9	3	0,9	1	0,8	1	0,5	6	1,0
kamieński	2	1,4	2	0,7	3	0,9	3	2,3	0	0	5	0,8
koszaliński	1	0,7	2	0,7	6	1,8	2	1,5	2	1,0	9	1,5
kołobrzeski	9	6,1	9	3,4	12	3,6	13	9,8	2	1,0	27	4,5
ślawieński	0	,0	0	0	2	0,6	0	0	1	0,5	2	0,3
szczecinecki	1	,7	6	2,2	5	1,5	2	1,5	0	0	9	1,5
świdwiński	4	2,7	2	0,7	5	1,5	0	0	6	3,1	6	1,0
walecki	4	2,7	1	0,4	5	1,5	3	2,3	1	0,5	7	1,2
łobeski	1	0,7	1	0,4	0	0,0	0	0	1	0,5	2	0,3
myśliborski	1	0,7	1	0,4	2	0,6	2	1,5	1	0,5	4	0,7
pyrzycki	0	0	6	2,2	6	1,8	1	0,8	5	2,6	7	1,2
stargardzki	4	2,7	22	8,2	34	10,2	18	13,5	15	7,7	53	8,8
policki	29	19,6	16	6,0	16	4,8	10	7,5	6	3,1	38	6,3
m. Koszalin	4	2,7	10	3,7	10	3,0	6	4,5	13	6,6	26	4,3
m. Świnoujście	9	6,1	37	13,8	30	9,0	20	15,0	13	6,6	79	13,2
m. Szczecin	2	1,4	57	21,3	73	21,9	13	9,8	51	26,0	118	19,7
razem ważnych odpowiedzi	148	100,0	268	100,0	333	100,0	133	100,0	196	100,0	599	100,0
brak danych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ogółem wskazań	148	100,0	268	100,0	333	100,0	133	100,0	196	100,0	599	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 1,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.1.4. Wykształcenie respondentek

Wykształcenie respondentek, które znalazły się w próbie badawczej, jest znacznie wyższe niż wykształcenie populacji kobiet województwa zachodniopomorskiego. Przyczyną tego jest fakt, iż jedną z poszukiwanych kategorii były właśnie absolwentki, wśród których wszystkie mają wykształcenie wyższe. Jedynie wśród kobiet po 45. roku życia udział respondentek z wykształceniem wyższym spada do 31,5%, 55,4% ma wykształcenie średnie, a 11,5% zawodowe. Więcej, niż wśród innych kategorii, jest również kobiet z wykształceniem podstawowym. Respondentka z wyższym wykształceniem jest także mniej w kategorii kobiet z terenów wiejskich, wśród których 13,9% posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Tabela 24 Wykształcenie respondentek

Wykształcenie	n	%
podstawowe	5	0,9
zasadnicze zawodowe	39	6,7
średnie	192	32,9

Wykształcenie	n	%
wyższe	347	59,5
razem ważnych odpowiedzi	583	100,0
brak danych	16	2,7
ogółem wskazań	599	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad–grudzień 2010 r.

Tabela 25 Wykształcenie respondentek w podziale na kategorie kobiet

Wykształcenie	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
podstawowe	2	1,4	2	0,8	2	0,6	2	1,5	1	0,5	5	0,9
zasadnicze zawodowe	20	13,9	13	5,0	15	4,6	15	11,5	0	0	39	6,7
średnie	49	34,0	87	33,7	87	26,7	72	55,4	2	1,0	192	32,9
wyższe	73	50,7	156	60,5	222	68,1	41	31,5	190	98,4	347	59,5
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	258	100,0	326	100,0	130	100,0	193	100,0	583	100,0
brak danych	4	2,8	10	3,9	7	2,1	3	2,3	3	1,6	16	2,7
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.2. Czynniki wpływające na pracę zawodową kobiet

4.2.2.1. Aktywność zawodowa kobiet w województwie zachodniopomorskim

4.2.2.1.1. Sytuacja zawodowa respondentek – analiza ilościowa

Udział kobiet pracujących w badaniu jest znacząco wyższy od udziału kobiet w całym województwie i wynosi aż 70%. Spośród tych, które aktualnie nie mają zatrudnienia, 57,8% pracowało w przeszłości. Kategoriami kobiet, wśród których udział aktywnych zawodowo jest znacząco niższy, są kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych oraz absolwentki wkraczające na rynek pracy. Wśród nich zatrudnienia nie ma blisko 40%. Ponad połowa (57,4%) nie pracujących absolwentek nie ma jeszcze żadnego doświadczenia zawodowego, co stanowi zarówno konsekwencję, jak i przyczynę problemów tej kategorii kobiet na rynku pracy, gdyż absolwentki, dysponując małym doświadczeniem zawodowym, nie mogą znaleźć zatrudnienia, a brak zatrudnienia oznacza z kolei niemożność zdobywania doświadczenia zawodowego. Kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych również spotykają się z problemem braku doświadczenia zawodowego. Może na nieco mniejszą skalę niż absolwentki, jednak one rzadziej mogą korzystać z takich atutów jak wyższe wykształcenie czy młody wiek, które otwierałyby przed nimi rynek pracy, za to częściej tkwią w tradycyjnych schematach społecznych, gdzie rola kobiety pojmowana jest, jako związana przede wszystkim z rodziną i dbaniem o gospodarstwo domowe, a nie z pracą zawodową. Kategoria obejmująca kobiety powracające na rynek pracy, matki dzieci do lat 5. oraz samotnie wychowujące dzieci do lat 18, nie odbiega znacząco od innych pod względem aktywności zawodowej, jednak wśród tych kobiet, które nie są aktywne zawodowo 49,5% nie ma żadnego doświadczenia zawodowego, co stawia je w jeszcze trudniejszej sytuacji.

Tabela 26 Respondentki obecnie pracujące

Czy pracuje Pani zawodowo?	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
tak	90	61,6	204	78,2	228	69,3	99	76,2	120	63,2	410	70,0
nie	56	38,4	57	21,8	101	30,7	31	23,8	70	36,8	176	30,0
razem ważnych odpowiedzi	146	100,0	261	100,0	329	100,0	130	100,0	190	100,0	586	100,0
brak danych	2	1,4	7	2,7	4	1,2	3	2,3	6	3,2	13	2,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 1,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Tabela 27 Doświadczenie zawodowe respondentek obecnie niepracujących

Czy kiedykolwiek Pani pracowała zawodowo?	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
tak	29	51,8	43	75,4	50	50,5	25	80,6	29	42,6	100	57,8
nie	27	48,2	14	24,6	49	49,5	6	19,4	39	57,4	73	42,2
razem ważnych odpowiedzi	56	100,0	57	100,0	99	100,0	31	100,0	68	100,0	173	100,0
brak danych	0	0	0	0	2	2,0	0	0	2	2,9	3	1,7
ogółem wskazań	56	100	57	100	101	100	31	100	70	100	176	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Do najbardziej przedsiębiorczej kategorii kobiet, oprócz ogólnej kategorii aktywnych zawodowo, można zaliczyć kobiety po 45. roku życia. To one częściej, niż kobiety zakwalifikowane do innych kategorii, prowadzą własną działalność gospodarczą. Najmniejszy udział prowadzących własną firmę występuje wśród absolwentek. Można wysnuć z tego wniosek, iż przedsiębiorczości kobiet sprzyja doświadczenie zawodowe oraz zgromadzenie pewnego kapitału, co dla młodych kobiet, zaczynających karierę zawodową, nie jest proste. Absolwentki, zdecydowanie częściej niż inne kategorie kobiet, zatrudniane są na umowę zlecenie lub umowę o dzieło. Brak stabilnych form zatrudnienia stanowi problem tej kategorii kobiet, choć z drugiej strony wśród jeszcze uczących się jest to forma zatrudnienia, pozwalająca łączyć wiele podejmowanych przez nie aktywności. Dominującą formą zatrudnienia pozostaje umowa o pracę.

Tabela 28 Forma zatrudnienia respondentek obecnie lub w przeszłości

Forma zatrudnienia	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
samodzielna działalność gospodarcza	8	6,7	30	12,0	21	7,4	14	11,1	8	5,2	48	9,3
umowa o pracę	91	75,8	165	66,3	208	73,8	102	81,0	100	65,4	375	72,8
umowa zlecenie lub o dzieło	21	17,5	54	21,7	53	18,8	10	7,9	45	29,4	92	17,9
razem ważnych odpowiedzi	120	100,0	249	100,0	282	100,0	126	100,0	153	100,0	515	100,0
brak danych	1	0,8	5	2,0	2	0,7	1	0,1	4	2,5	11	2,1
ogółem wskazań	121	100,0	254	100,0	284	100,0	127	100,0	157	100,0	526	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Zatrudnienie kobiet w poszczególnych branżach potwierdza, iż występuje segregacja pozioma zatrudnienia ze względu na płeć. 24,7% respondentek zatrudnionych była w administracji publicznej. Szczególnie zaś branża ta popularna była wśród absolwentek, wśród których 29,5% znalazło w niej zatrudnienie. Drugą z kolei branżą był handel i naprawy (11,4%) - branża zatrudnienia szczególnie popularna wśród kobiet z terenów nisko zurbanizowanych (16,4%). 10% badanych kobiet pracowało w edukacji. Częściej, niż inne kategorie kobiet, pracowały w tej branży respondentki po 45. roku życia (15,8%). Również 10% respondentek pracowało w branży hotelarskiej i restauracyjnej. 8,6% badanych deklarowała zatrudnienie w ochronie zdrowia i pomocy społecznej, a 6,9% w dziale związanym z kulturą i rozrywką. Poza ostatnią wymienioną branżą wszystkie, w których najczęściej znajdują zatrudnienie respondentki, są branżami sfeminizowanymi. Branże typowo męskie, jakimi są budownictwo, rolnictwo, czy górnictwo skupiają bardzo niewiele kobiet. Wyjątek stanowią kobiety z terenów wiejskich, wśród których 6,9% pracuje w rolnictwie.

Tabela 29 Branże, w których pracują/pracowały respondentki

Branża, w której pracują/pracowały respondentki	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
budownictwo	2	1,7	4	1,6	2	0,7	0	0	2	1,3	6	1,2
rolnictwo	8	6,9	0	0	2	0,7	6	5,0	0	0	9	1,8
transport, gosp. magazynowa	4	3,4	7	2,8	11	3,9	3	2,5	7	4,5	19	3,7
przemysł	2	1,7	3	1,2	4	1,4	1	0,8	3	1,9	8	1,6
przetwórstwo przemysłowe	2	1,7	4	1,6	3	1,1	2	1,7	1	0,6	7	1,4
obsługa nieruchomości i firm	7	6,0	11	4,4	17	6,1	3	2,5	5	3,2	23	4,5
handel, naprawy	19	16,4	30	12,0	28	10,0	15	12,5	15	9,6	58	11,4
dział. usługowa komunalna, społeczna	5	4,3	7	2,8	6	2,2	5	4,2	4	2,6	14	2,7
administracja publ. i obrona narodowa	20	17,2	52	20,9	76	27,2	19	15,8	46	29,5	126	24,7
hotele, restauracje	10	8,6	22	8,8	21	7,5	12	10,0	13	8,3	51	10,0
pośrednictwo	3	2,6	13	5,2	11	3,9	9	7,5	8	5,1	26	5,1

finansowe												
edukacja	12	10,3	30	12,0	33	11,8	19	15,8	9	5,8	51	10,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	9	7,8	17	6,8	31	11,1	17	14,2	15	9,6	44	8,6
górnictwo	1	0,9	1	0,4	1	0,4	2	1,7	0	0	3	0,6
gospodarowanie ciekami i odpadami	1	0,9	3	1,2	1	0,4	0	0	0	0	3	0,6
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5	4,3	11	4,4	5	1,8	1	0,8	7	4,5	13	2,5
dział. w zakresie usług administrowania	1	0,9	6	2,4	7	2,5	2	1,7	5	3,2	12	2,4
dział. związana z kulturą, rozrywką, rekreacją	4	3,4	27	10,8	18	6,5	3	2,5	15	9,6	35	6,9
gospodarstwa zatrudniające pracowników	1	0,9	1	0,4	2	0,7	1	0,8	1	0,6	2	0,4
razem ważnych odpowiedzi	116	100,0	249	100,0	279	100,0	120	100,0	156	100,0	510	100,0
brak danych	5	4,1	5	2,0	5	1,8	7	5,5	1	0,6	16	3,0
ogółem wskazań	121	100,0	254	100,0	284	100,0	127	100,0	157	100,0	526	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Kobiety z województwa zachodniopomorskiego zatrudniane są najczęściej na stanowisku szeregowego pracownika (42,5%). Największy udział tego rodzaju stanowisk występuje wśród kobiet z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych (51,3%). Niemal 30% respondentek zajmowało, w swoich miejscach pracy, stanowiska samodzielne. Większy udział, niż w innych grupach kobiet, samodzielne pracownice mają wśród tych, które ukończyły 45. rok życia (37%).

Na stanowiskach pomocniczych pracuje niespełna 15% respondentek. Wśród absolwentek udział pracujących na stanowiskach asystenckich jest nieco większy, niż wśród innych kategorii kobiet. Stanowiska kierownicze zajmowane są przez badane zdecydowanie najrzadziej (7,8%). Najwyższy odsetek zarządzających kobiet występuje wśród kobiet mających więcej niż 45 lat (11,8%). Duża rola doświadczenia zawodowego w awansie na wysokie stanowiska ujawnia się w danych dotyczących absolwentek, wśród których niespełna 4% zajmuje szczeble kierownicze, co można tłumaczyć faktem, iż mimo wyższego wykształcenia, brak im doświadczenia zawodowego. Mniej niż 5% udział, na stanowiskach kierowniczych, kobiet w kategorii powracających na rynek pracy oraz młodych i samotnych matek spowodowany jest specyficzną sytuacją tych kobiet, wymagającą od nich większego zaangażowania w życie rodzinne oraz borykaniem się z problemami uniemożliwiającymi pełne poświęcenie karierze zawodowej. Kobiety po 45. roku życia posiadają, oprócz wysokiego wykształcenia, duże doświadczenie zawodowe i nie są tak obciążone obowiązkami rodzinnymi, jak młode matki, posiadające niesamodzielne dzieci.

Tabela 30 Kategorie zajmowanych stanowisk przez respondentki pracujące obecnie lub w przeszłości

Kategoria zajmowanego stanowiska	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zarząd lub kierownictwo	10	8,4	24	9,8	14	4,9	15	11,8	6	3,8	40	7,8
pomocnicze	12	10,1	37	15,0	43	15,1	9	7,1	25	16,0	75	14,6
samodzielne	30	25,2	70	28,5	85	29,8	47	37,0	46	29,5	153	29,7

szeregowy pracownik	61	51,3	98	39,8	123	43,2	53	41,7	71	45,5	219	42,5
inne	6	5,0	17	6,9	18	7,0	3	2,4	8	5,1	28	5,4
razem ważnych odpowiedzi	119	100,0	246	100,0	283	100,0	127	100,0	156	100,0	515	100,0
brak danych	2	1,7	8	3,1	1	0,4	0	0	1	0,6	11	2,1
ogółem wskazań	121	100,0	254	100,0	284	100,0	127	100,0	157	100,0	526	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Badane kobiety pracowały najczęściej w małych firmach zatrudniających od 11 do 50 osób (39%), 25,2% respondentek pracowało w mikroprzedsiębiorstwie zatrudniającym do 10 osób. 16,3% badanych zatrudnionych było w przedsiębiorstwach liczących od 51 do 100 pracowników, a niespełna 10% w przedsiębiorstwach zatrudniających od 101 do 250 pracowników. Jedynie 7% zakładów pracy zatrudniających respondentki wychodziło poza sektor małych i średnich przedsiębiorstw, zatrudniając powyżej 250 pracowników. Z powodu braku takich miejsc pracy w ich środowisku lokalnym, na zatrudnienie w tych największych firmach najmniejsze szanse mają kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych. Najczęściej natomiast podejmują pracę w takich przedsiębiorstwach absolwentki.

Tabela 31 Wielkość przedsiębiorstwa zatrudniającego respondentki obecnie lub w przeszłości

Wielkość przedsiębiorstwa	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
do 10 pracowników	29	25,7	69	28,6	67	24,3	37	30,1	42	28,0	127	25,2
od 11 do 50	50	44,2	99	41,1	102	37,0	48	39,0	46	30,7	196	39,0
od 51 do 100	23	20,4	37	15,4	48	17,4	13	10,6	29	19,3	82	16,3
od 101 do 250	4	3,5	13	5,4	35	12,7	13	10,6	16	10,7	50	9,9
powyżej 250	2	1,8	15	6,2	17	6,2	9	7,3	12	8,0	35	7,0
zmienia się znacznie w zależności od zadania	5	4,4	8	3,3	7	2,5	3	2,4	5	3,3	13	2,6
razem ważnych odpowiedzi	113	100,0	241	100,0	276	100,0	123	100,0	150	100,0	503	100,0
brak danych	8	6,6	13	5,1	8	2,8	6	4,7	7	4,5	23	4,4
ogółem wskazań	121	100,0	254	100,0	284	100,0	129	100,0	157	100,0	526	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.2.1.2. Sytuacja zawodowa respondentek – analiza jakościowa

Analiza jakościowa wywiadów fokusowych wykazała, że sytuacja w tych obszarach, gdzie rynek pracy (dla kobiet) jest ograniczony lub kurczy się, daje ogromną przewagę pracodawcom. Zdaniem respondentek dyskryminacja na rynku pracy wynika z jego słabości i dotyczy zarówno kobiety, jak i mężczyzn („wszyscy jedziemy na tym samym wózku”). Ograniczenia ofert na rynku pracy powodują zabieganie o stanowiska dawniej zarezerwowane dla przedstawicieli jednej płci – dosyć częsta jest opinia, że **gdyby poziom bezrobocia był niższy, skala zjawiska dyskryminacji byłaby też niższa.**

Trudna sytuacja na rynku pracy wzmacnia znaczenie takich czynników dyskryminacyjnych, jak: przynależność do kręgów władzy, wpływów, koneksji, znajomości. Tam, gdzie znalezienie pracy uzależnione jest od posiadania wpływów towarzyskich, w lepszej sytuacji znajdują się mężczyźni. Respondentki wskazywały na taki komfort mężczyzn, jak rzadsze przebywanie w domu, przynależność do „męskich klubów”. Zwracamy także uwagę na zróżnicowanie społeczne kręgów znajomościowych wśród mężczyzn (kobiety częściej uczestniczą w homogenicznych – pod względem zróżnicowania pozycji społecznych - kręgach towarzyskich), co ułatwia im znalezienie pracy. Tak relacjonuje te praktyki uczestniczka wywiadu w grupie absolwentek w Koszalinie:

„Oni [mężczyźni] chyba bardziej tę pracę tak zdobywają, taką pocztą pantoflową. Nie szukają w gazecie, no nie szukają w gazecie. Nie widziałam jeszcze faceta, który by szukał w gazecie ogłoszeń. Oni albo idą osobiście gdzieś tam pogadać, tak. Do nas też dużo osób przychodzi. Nawet nie przychodzą z CV, tylko porozmawiać. I właśnie taką pocztą, siedzą przy piwie - „Nie masz czegoś? Nie znajdziesz czegoś dla mnie?”. I nie chodzą na rozmowy kwalifikacyjne, nie szukają w gazecie”. (Wywiad Grupowy (WG) Koszalin, absolwentki).

Ponieważ rynek pracy jest bardziej zamknięty na nowych pracowników w mniejszych miejscowościach niż dużych miastach, zjawisko to jest u nich bardziej widoczne:

„Otóż ja mogę powiedzieć z własnych obserwacji, że na tym terenie, który reprezentujemy, to może nie ma dyskryminacji, jeżeli chodzi o płeć, natomiast jest dyskryminacja, jeżeli chodzi o koneksje i znajomości i to jest warunkujące przy otrzymywaniu pracy. Jeżeli jest się gdzieś tam członkiem jakiejś grupy, tak... czy rodziny, czy, czy towarzysko jakiejś tam, to tak, tak...” (WG Borne Sulinowo).

„(...) bo niekiedy jest tak, że osoba, która mogłaby świadczyć pracę jest osobą dyspozycyjną, tak? Co przez to rozumiem? Hmm..., że dzieci odchowane, jakieś tam zobowiązania odeszły, no a zatrudnia się osobę, która właśnie mniej dyspozycyjna, jeszcze częściej korzysta ze zwolnień lekarskich, to czego niby się pracodawcy tak bardzo obawiają, nie? Także, także to są moje spostrzeżenia, że jako takiej dyskryminacji nie ma, natomiast trzeba być dopasowanym w pewien...” (WG Borne Sulinowo).

Praktyki takie mają także miejsce w dużych aglomeracjach:

„(...) ale poszukiwać pracy poszukiwałam i stwierdzam, że żeby w Świnoujściu dostać pracę, to trzeba mieć znajomości. Nie wykształcenie, nie doświadczenie zawodowe, tylko znajomości. Bo, bo inaczej to bardzo ciężko” (WG Świnoujście).

Na specyfikę sytuacji w małych miejscowościach zwraca uwagę respondentka z Marianowa:

„tutaj pozyskuje się je [kobiety], tylko jako tanią siłę roboczą. Mało tego, często wykorzystywaną przez pracodawców w sposób taki, że nawet umów się z nimi nie podpisuje albo umowy o dzieło. I to uważam za dyskryminację naprawdę na szeroką skalę w środowiskach takich właśnie wiejskich, małomiasteczkowych. Nikt się nie boi” (WG Marianowo).

Jest to naszym zdaniem opinia niezwykle istotna, ponieważ wskazuje na eksploatacyjny charakter relacji centrum - peryferie województwa. Z badanych relacji wynika, że **obszary nisko zurbanizowane traktowane są przez pracodawców jako miejsce zamieszkania taniej siły roboczej**. Zależność peryferyjnych obszarów województwa pogłębia gorsza infrastruktura komunikacyjna – co jest utrudnieniem w dostępie do ofert pracy, w docieraniu na rozmowy kwalifikacyjne itd. Jak stwierdziła jedna z uczestniczek wywiadów grupowych:

„(...) kobiety, które poprzez to, że mieszkają w małych miejscowościach położonych dalej od--, nie tylko od większych miast, ale też dalej od powiedzmy szlaków komunikacyjnych, bo to też bardzo ważne, nie mają możliwości dojazdów, muszą szukać czegoś na miejscu i na dodatek jeszcze często nie mają stosownego wykształcenia” (WG Marianowo).

Na uwarunkowania niewielkiego lokalnego rynku pracy mogą ponadto nakładać się uwarunkowania kulturowe, tradycyjne przypisanie kobiet do ról „domowych”, a mężczyzn – „zawodowych”. Jeżeli ofert pracy jest niewiele, większe możliwości ich pozyskania mają mężczyźni. W społecznym odbiorze istnieje podział zawodów na „męskie” i „kobiece”. Jeśli kobieta stara się wejść w rolę zawodową przypisaną mężczyźnie, pojawiają się trudności, jak te opisywane przez jedną z badanych:

„Mój syn niedawno szukał pracy, kończy politechnikę i szuka pracy (...). No i poszedł na staż. I potrzebują jeszcze jednego stażysty. No--, czy--, czy ma tam jakiegoś znajomego, bo był tu taki, siaki, owaki i żaden nie pasował.. Dziewczyna z roku, bardzo fajna, taka poukładana, konkretna, rzeczowa i naprawdę bardzo dobra. Nie! Dziewczyna, mowy nie ma. Nawet rozmowy kwalifikacyjnej nie przeprowadzili z nią. Nie, dziewczyna nie.” (WG Marianowo).

„G: Nie, mężczyzna może w różny sposób. Może wstąpić do ochotniczej straży pożarnej, może iść na pole, iść na ryby, w różny sposób się realizować i z kolegami, przy piwie, przy ognisku spędzić weekend, a kobieta ma zostać w domu, przy obejściu, ewentualnie może iść do sklepu, sprzedać chleb swoim sąsiadom. No takie są realia. Może pracuje w Urzędzie Gminy, ale jest jedną z niewielu, które mają to szczęście, żeby piastować taki urząd i mieć jakieś kompetencje i coś reprezentować sobą i reprezentować gminę, poza tym, że reprezentuje własną rodzinę.” (WG Szczecin– omawiana jest sytuacja małego miasta).

„R: Jeszcze chciałabym wrócić do tej dyskryminacji kierowców. To taki przykład z tych wakacji. Dziewczyna chciała się zatrudnić do rozwożenia w jednej jadłodajni i poszła na pierwsze jak gdyby zajęcia do pierwszej pracy, tak? Pokazała wszystko, ale pani stwierdziła, że chciałaby mieć mężczyznę, ponieważ... teraz nie wiem, chyba jakaś tam lodówka, piekarnik, coś na koniec trzeba było domknąć. I ona pokazała, że ma tyle siły, że też to domknie, ale na koniec myślała, że wszystko będzie tak jak trzeba, no ale pani powiedziała oczywiście, że oddzwonimy, a za dwa dni tam pracował już jakiś chłopak. Także pani sobie wymyśliła, że jednak zatrudni chłopaka, mimo że dziewczyna miała wszystko, miała prawo jazdy, jeździła, jeździła własnym samochodem, więc mogła jeździć i firmowym, no jednak nie. I nawet polecenie nic tu nie dało.” (WG Świnoujście).

Innym problemem są też oczekiwania formułowane wobec mężczyzn z mniejszych miejscowości, w których silniejsze są oczekiwania wobec ich (a nie kobiet) pracy zawodowej:

„Ja też jestem z małej miejscowości, jeżeli mówimy o pracy kobiet i mężczyzn, to jest zupełnie inna bajka. Bo w małych miejscowościach, niestety, się mówi, że jak chłop pracuje to jest ok., kobieta nie pracuje to jeszcze domem się zajmie, a jak chłop nie pracuje to jest tragedia. Jednak bardzo się dąży do tego żeby to mężczyzna pracował jako ten żywiciel rodziny”. (WG Szczecin).

Zdaniem kobiet **start kariery łatwiejszy jest dla mężczyzn, także dlatego, że łatwiej jest znaleźć pracę z niskimi kwalifikacjach w takich sektorach jak budownictwo czy usługi proste**. Mniejsze szanse kobiet na zatrudnienie w branżach zmaskulinizowanych nie zawsze są odbierane za przejaw dyskryminacji:

„(...) już nie obserwuje się właśnie takiej typowej dyskryminacji kobiet. Jak jest stanowisko typowo męskie, gdzie potrzeba właśnie siły, to oczywiście kobiety mają mniej może możliwości, szczególnie jakiejś tam pracy sezonowej, dla kobiet które nie pracują, chcą coś dorywczo dorobić, to zazwyczaj zostają...”. (WG Borne Sulinowo).

Ta wypowiedź respondentki z Bornego Sulinowa wskazuje na niejednoznaczność pojęcia dyskryminacji, w tym przypadku wynikającą ze stereotypów ról zawodowych kobiet i mężczyzn. Niektóre z badanych zwracały jednak uwagę na fakt „otwierania się” niektórych branż na kobiety, co związane jest głównie z dynamicznym rozwojem niektórych sektorów i zapotrzebowaniem na pracowników, niezależnie od płci:

„W co którejś firmie płeć rzeczywiście nie ma znaczenia, ważne są twoje kompetencje i tak jest w niektórych branżach, na przykład informatycy, jest w Szczecinie dość dużo kobiet informatyków, znaczy dużo oczywiście jak na ten zawód, które pracują na równi z mężczyznami jako programiści, to jest zależne od oprogramowań i nie ma problemu”. (WG Szczecin).

Szanse na zatrudnienie kobiet zależą także od ich wieku. O ile barierą w uzyskaniu pracy przez młode kobiety jest macierzyństwo, o tyle **kobiety starsze mają poczucie, że są postrzegane jako mniej atrakcyjne fizycznie**. O tym, że atrybuty płci, w tym przypadku kobiecości, decydują w opinii kobiet o ich karierze zawodowej świadczą m. in. następujące wypowiedzi:

„Sama mam takie doświadczenia, że rozmowa kwalifikacyjna, spojrzal na PESEL, <ja pani dziękuję>” (WG Borne Sulinowo);

„Ma dziewczyna dwadzieścia parę lat no to zawsze ze mną wygra. Albo już nie mówię „dziewczyna”, no dobrze, niech wygra ta dziewczyna, ale mężczyzna podobny do mnie w wieku albo młodszy, to na pewno wygra. Niestety”. (WG Ostrowiec).

Kobiety rozpoczynające karierę zawodową, na etapie rekrutacji doświadczają, we własnej opinii, zderzenia pomiędzy oczekiwaniami związanymi z podjętą drogą edukacyjną, a realiami rynku pracy. Przy powszechności wyższego wykształcenia istotne staje się nie tylko wybranie stosownego kierunku studiów, ale i własna aktywność na polu podnoszenia i zmiany własnych kwalifikacji, zdobywania doświadczenia zawodowego. Kobiety z różnych grup wiekowych zwracały uwagę na występującą czasami bierność i postawę roszczeniową absolwentek rozpoczynających pracę zawodową i ich oczekiwania niewspółmierne do posiadanego doświadczenia zawodowego:

„(...), bo jest bardzo dużo młodzieży po studiach, która niestety nie może uzyskać zatrudnienia, podejmują się takich podrzędnych zawodów, ja mam np. sąsiada, który po studiach jest listonoszem, ale to mi się wydaje też zależy od człowieka, który sam chce do czegoś dojść”. (WG Gościno).

Innym problemem z tego obszaru jest **nieracjonalność wyboru kierunków kształcenia** [„znaczy nasi znajomi chwytają się czegokolwiek. Aby pracować i móc żyć, bo nikt powietrzem żyć nie będzie. Technolodzy żywności na przykład pracują przy obieraniu ziemniaków w restauracjach w Szczecinie (...) biotechnolodzy w sklepach na przykład” (WG Szczecin)], mających swój efekt w dominacji kobiet w tych kierunkach kształcenia, które „produkują więcej absolwentów”. Ważna jest także nieumiejętność samodzielnego poszukiwania pracy i źródeł własnej kompetencji. W jednostkowych przypadkach zwracano uwagę na problem brutalnej rywalizacji pomiędzy mężczyznami i kobietami już na poziomie kształcenia:

„(...) moja przyjaciółka, która studiowała ratownictwo morskie miała w grupie samych mężczyzn. Miała bardzo duży problem, dlatego że pływała lepiej niż mężczyźni. Pływała szybciej na dystansach tak jak oni pokonywali, niż oni. Kiedy już czekała w kolejce na egzamin i była pierwsza w kolejce, bo przyszła na siódmą na ten egzamin i panowie zamknęli ją w kabinie męskiej toalety i wyszli na ten egzamin przed nią. Ona dopiero, gdy ją woźny uwolnił. No, bo wiecie, to jest z jednej strony tak, ale z drugiej strony to jest sytuacja potworna, bo powinno się tych ludzi tak naprawdę zawiesić w prawach studenta, oni powinni mieć za to proces, bo to nie jest sytuacja normalna. I nie zrobili tego, dlatego że nie lubili jej jako Jej, tylko właśnie dlatego, że była dziewczyną. (WG Szczecin).

Badane kobiety podkreślały także, że ze względu na istniejące oczekiwania dotyczące ról, **mężczyznom łatwiej jest migrować za pracą**. Respondentki wskazywały przede wszystkim na kwestie bezpieczeństwa związanego z wyjazdami zarobkowymi za granicę (szczególnie problem pracodawców, którzy zamieszczają fałszywe ogłoszenia i zmuszają migrujące kobiety do prostytucji) i na kwestie własnej niechęci do migracji krajowych w poszukiwaniu pracy – uzyskiwane, w przypadku przeprowadzki do innego miasta, zyski nie równoważą kosztów osobistych i finansowych związanych z migracją.

4.2.3. Życie rodzinne kobiet a ich sytuacja na rynku pracy

4.2.3.1. Rola pracy i rodziny w życiu kobiety

W skali światowej występuje zjawisko dążenia do uwolnienia płci od tradycyjnego przypisywania ról kobiecych i męskich przez ukazanie tego związku, jako uwikłanego społecznie i kulturowo, a także nie mającego charakteru koniecznościowego. Naukowe rozwijanie tematyki gender, włączanie polityki równości płci do strategii działania wszystkich rozwiniętych krajów zachodnich oraz zaangażowanie feministycznych ruchów społecznych, to kroki w kierunku szerokiej zmiany społecznej w mentalności ludzi oraz ich zachowań. Rola biologiczna i społeczna kobiety jako matki w nieunikniony sposób odbija się na jej życiu zawodowym w dużo większym stopniu, niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn, już choćby przez sam okres ciąży, porodu i połogu, kiedy jest albo częściowo, albo zupełnie wyłączona z pracy zawodowej. Zaangażowanie w role wychowawcze i opiekuńcze, zgodnie z teoriami genderowymi, jest nabyte przez kobiety w procesie socjalizacji i wymuszone przez panującą kulturę. Obserwuje się jednak różne podejścia kobiet do ról rodzinnych i zawodowych; możemy mieć do czynienia z kobietami zorientowanymi na

dom i rodzinę, postrzegającymi jako najważniejszą rolę matki i żony, zaś pracę zawodową stawiającymi na drugim planie; są również kobiety, które stawiają na równi cele rodzinne i zawodowe, próbując je ze sobą godzić; a także kobiety, które jako nadrzędny cel życiowy postrzegają rozwój zawodowy i rozwój kariery. System wartości i wybór celów życiowych nie tylko zależą od kultury, ale także od indywidualnych uwarunkowań – świadomości, osobowości, sytuacji życiowej na pewnym etapie życia - choć nie można bagatelizować wpływu wychowania, stosunku do tradycji oraz panujących w środowisku kobiety obyczajów i standardów kulturowych. Rozpoznanie priorytetów życiowych kobiet jest o tyle ważne, iż będą one determinowały zarówno zachowania w sferze zawodowej, jak i ich opinie na temat dyskryminacji oraz ról zawodowych. Badane kobiety w dychotomicznym układzie odniesienia, uwzględniającym ważność pracy i rodziny, najczęściej określały, iż to rodzina jest dla nich najważniejsza (44,7%). 20,1% respondentek deklarowało, że rodzina jest nieco bardziej ważna niż praca, 29,8% zaś stawiała je na równi. Marginalny udział wskazań miały odpowiedzi stawiające pracę ponad rodziną. Badane kobiety w województwie zachodniopomorskim zasadniczo nie są nastawione na pracę bardziej niż na rodzinę albo nie przyznają się do takiej orientacji życiowej. Wskazuje to na powszechne funkcjonowanie silnie zakorzenionej hierarchii wartości związanej z tradycyjnie pojmowaną rolą kobiety jako matki i „strażniczki domowego ogniska”. Inną sprawą jest to, iż bez związku z realnym postępowaniem i wyborami kobiet przyznanie, że praca bardziej liczy się niż rodzina, mogło być blokowane w ramach ochrony przed osądem z perspektywy społecznej. Najsilniej tradycyjne schematy priorytetów funkcjonują wśród kobiet z terenów wiejskich (49,3% z nich uważa, że rodzina jest najważniejsza) oraz kobiet po 45. roku życia (ani jedna respondentka z tej kategorii nie zadeklarowała, że praca jest dla niej najważniejsza, bądź trochę ważniejsza niż rodzina). Orientacja życiowa odmienna od tradycyjnej charakteryzuje kobiety aktywne zawodowo oraz absolwentki – młode i dobrze wykształcone kobiety wkraczające na rynek pracy.

Tabela 32 Rola pracy i rodziny w życiu respondentek

	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
rodzina jest najważniejsza	73	49,3	110	41,7	154	47,2	62	48,1	77	40,1	263	44,7
rodzina jest trochę bardziej ważna niż praca	33	22,3	53	20,1	67	20,6	19	14,7	42	21,9	118	20,1
rodzina i praca są tak samo ważne	38	25,7	76	28,8	89	27,3	48	37,2	57	29,7	175	29,8
praca jest trochę bardziej ważna niż rodzina	3	2,0	19	7,2	12	3,7	0	0	11	5,7	22	3,7
praca jest najważniejsza	1	0,7	6	2,3	4	1,2	0	0	5	2,6	10	1,7
razem ważnych odpowiedzi	148	100,0	264	100,0	326	100,0	129	100,0	192	100,0	588	100,0
brak danych	0	0	4	1,5	7	2,1	4	3,0	4	2,0	11	1,8
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Pomimo wyraźnego zorientowania na wartości rodzinne, połowa badanych (51,2% w tym 13,6% zdecydowanie) nie zgadza się, iż rola matki i żony jest najważniejszą rolą kobiety, a kariera zawodowa powinna być na drugim planie. Jedynie 28,8% (w tym 4,2% zdecydowanie) respondentek z terenów wiejskich i 28,5% (w tym 8,7% zdecydowanie) kobiet po 45. roku życia przyznaje rację temu stwierdzeniu. Widoczne są pewne przełamania w schematach myślenia kobiet. W pojmowaniu ról kobiecych w rodzinie i pracy następują już przemiany, jednak na poziomie wartości kulturowych nadal działają naciski w stronę deklarowania tradycyjnej hierarchii wartości. Najbardziej „postępowe” w tej dziedzinie są badane z kategorii absolwentek.

Tabela 33 Rola matki i żony a kariera zawodowa według respondentek

Najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony, a kariera zawodowa powinna być na drugim planie	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	6	4,2	14	5,5	14	4,3	11	8,7	7	3,7	31	5,4
zgadzam się	35	24,6	45	17,6	57	17,6	25	19,8	30	16,0	102	17,8
ani tak, ani nie	44	31,0	58	22,7	93	28,7	36	28,6	44	23,4	147	25,6
nie zgadzam się	41	28,9	98	38,4	116	35,8	43	34,1	78	41,5	216	37,6
zdecydowanie się nie zgadzam	16	11,3	40	15,7	44	13,6	11	8,7	29	15,4	78	13,6
razem ważnych odpowiedzi	142	100,0	255	100,0	324	100,0	126	100,0	188	100,0	574	100,0
brak danych	6	4,1	13	4,9	9	2,8	7	5,3	8	4,1	25	4,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

51,8% (w tym 18% zdecydowanie) kobiet nie widzi konieczności osobistego zajmowania się dzieckiem do 3. roku życia. Ze stwierdzeniem, że dobra matka nie powinna oddawać małego dziecka pod opiekę obcym ludziom, zgadza się niecałe 27,9% badanych (w tym 14% zdecydowanie), 20,3% nie ma zdania na ten temat.

Jeszcze mniej respondentek twierdzi, że do roli dobrej matki należy samodzielne wychowywanie dziecka do wieku szkolnego. W obu przypadkach najbardziej tradycyjną postawę, wiążącą macierzyństwo z rezygnacją z życia zawodowego dla opieki nad dziećmi, przedstawiały kobiety po 45. roku życia. Zmiana jest, więc związana z pokoleniową przemianą generacji kobiet.

Tabela 34 Postawa respondentek wobec oddawania dziecka do 3. roku życia pod opiekę obcym ludziom

Dobra matka nie powinna oddawać małego dziecka do 3. roku życia pod opiekę obcym ludziom	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	17	12,0	29	11,3	47	14,3	22	17,5	21	11,1	81	14,0
zgadzam się	30	21,1	34	13,3	46	14,0	24	19,0	19	10,0	80	13,9
ani tak, ani nie	19	13,4	49	19,1	64	19,5	25	19,8	37	19,5	117	20,3
nie zgadzam się	51	35,9	95	37,1	107	32,6	40	31,7	67	35,3	195	33,8
zdecydowanie się nie zgadzam	25	17,6	49	19,1	64	19,5	15	11,9	46	24,2	104	18,0
razem ważnych	142	100,0	256	100,0	328	100,0	126	100,0	190	100,0	577	100,0

odpowiedzi												
brak danych	6	4,1	12	4,5	5	1,5	7	5,3	6	3,1	22	3,7
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Tabela 35 Postawa respondentek wobec samodzielnego wychowania dziecka do osiągnięcia wieku szkolnego

Każda matka powinna samodzielnie wychować swoje dziecko do czasu aż osiągnie szkolny wiek	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	2	1,4	5	1,9	11	3,4	4	3,1	4	2,1	17	2,9
zgadzam się	10	7,0	25	9,7	24	7,3	13	10,2	10	5,2	47	8,1
ani tak, ani nie	32	22,4	44	17,1	56	17,1	32	25,2	25	13,1	104	17,9
nie zgadzam się	61	42,7	116	45,0	138	42,1	48	37,8	87	45,5	255	44,0
zdecydowanie się nie zgadzam	38	26,6	68	26,4	99	30,2	30	23,6	65	34,0	157	27,1
razem ważnych odpowiedzi	143	100,0	258	100,0	328	100,0	127	100,0	191	100,0	580	100,0
brak danych	5	3,4	10	3,7	5	1,5	6	4,5	5	2,6	19	3,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

O pokoleniowym charakterze wzorców kobiecych ról świadczy również to, iż 65,9% (w tym 23% zdecydowanie) kobiet powyżej 45. lat nie zgadza się z tym, że poświęcenie karierze zawodowej przy rezygnacji z posiadania dzieci może dawać poczucie spełnienia. To stwierdzenie zyskało dość niską akceptację – zgadza się z nim 25,8% (w tym 5% zdecydowanie) respondentek. Częściej od innych, gotowe były tak twierdzić absolwentki i kobiety aktywne zawodowo.

Tabela 36 Postawa respondentek wobec korelacji poczucia spełnienia zawodowego z posiadaniem dzieci

Kobieta, która poświęca się karierze zawodowej nie musi mieć dzieci, żeby czuć się spełniona	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	3	2,1	17	6,6	14	4,3	3	2,4	15	7,9	29	5,0
zgadzam się	33	23,2	64	25,0	64	19,7	16	12,7	50	26,3	120	20,8
ani tak, ani nie	45	31,7	62	24,2	83	25,5	24	19,0	48	25,3	145	25,2
nie zgadzam się	46	32,4	77	30,1	92	28,3	54	42,9	45	23,7	179	31,1
zdecydowanie się nie zgadzam	15	10,6	36	14,1	72	22,2	29	23,0	32	16,8	103	17,9
razem ważnych odpowiedzi	142	100,0	256	100,0	325	100,0	126	100,0	190	100,0	576	100,0
brak danych	6	4,1	12	4,5	8	2,5	7	5,3	6	3,1	23	3,8

ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100
----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

To, czy priorytetem dla młodej kobiety powinna być kariera zawodowa, czy raczej życie rodzinne, jest dla kobiet kwestią sporną – prawie tyle samo badanych opowiada się za, co przeciw, największa część respondentek pozostaje neutralna w tej kwestii. Tylko kobiety z najstarszej grupy wiekowej, przedstawiające najbardziej konserwatywny sposób myślenia, rzadko zgadzają się z tym stwierdzeniem. Odrzucają je częściej, niż przyjmują kobiety z kategorii powracających na rynek pracy i samotnych matek, co jest zrozumiałe z tego powodu, że w tej kategorii znajduje się wiele młodych matek. W pozostałych kategoriach kobiet, nawet wśród kobiet z obszarów wiejskich, przeważa pogląd, iż priorytetem młodej kobiety powinna być kariera zawodowa - przed życiem rodzinnym. Można uznać to za pewną niekonsekwencję w myśleniu, gdyż te same kobiety wskazywały wcześniej, że rodzina jest dla nich priorytetem, dowodzi to jednak, jak duże rozdarcie powodują powinności związane z rolami rodzinnymi i zawodowymi kobiet.

Tabela 37 Postawa respondentek wobec priorytetów życiowych związanych z awansem zawodowym i życiem rodzinnym

Młode kobiety powinny najpierw zadbać o swój awans zawodowy, a dopiero później myśleć o życiu rodzinnym	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	12	8,5	22	8,6	25	7,7	6	4,8	20	10,6	45	7,8
zgadzam się	32	22,7	68	26,6	65	20,0	11	8,7	56	29,8	137	23,8
ani tak, ani nie	56	39,7	99	38,7	121	37,2	50	39,7	58	30,9	207	36,0
nie zgadzam się	35	24,8	53	20,7	88	27,1	48	38,1	39	20,7	148	25,7
zdecydowanie się nie zgadzam	6	4,3	14	5,5	26	8,0	11	8,7	15	8,0	38	6,6
razem ważnych odpowiedzi	141	100,0	256	100,0	325	100,0	126	100,0	188	100,0	575	100,0
brak danych	7	4,7	12	4,5	8	2,5	7	5,3	8	4,1	24	4,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Kobiety najczęściej starają się godzić rolę rodzinną i zawodową, nie chcąc rezygnować ani z życia zawodowego, ani rodzinnego – zdecydowana większość badanych kobiet uznaje taką postawę za właściwą (66,4%, w tym 18,5% zdecydowanie). Taką postawę przedstawiają zwłaszcza kobiety z kategorii powyżej 45. lat, kobiety powracające do pracy oraz kategoria kobiet aktywnych zawodowo.

Tabela 38 Postawa respondentek wobec rezygnacji z życia zawodowego na rzecz rodziny

Kobiety nie powinny rezygnować z życia zawodowego dla rodziny, ani z rodziny dla	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%

życia zawodowego													
zdecydowanie się zgadzam	16	11,3	51	20,1	63	19,3	18	14,5	43	22,6	106	18,5	
zgadzam się	66	46,8	119	46,9	155	47,5	64	51,6	74	38,9	275	47,9	
ani tak, ani nie	47	33,3	63	24,8	65	19,9	23	18,5	48	25,3	125	21,8	
nie zgadzam się	5	3,5	16	6,3	30	9,2	13	10,5	17	8,9	48	8,4	
zdecydowanie się nie zgadzam	7	5,0	5	2,0	13	4,0	6	4,8	8	4,2	20	3,5	
razem ważnych odpowiedzi	141	100,0	254	100,0	326	100,0	124	100,0	190	100,0	574	100,0	
brak danych	7	4,7	14	5,2	7	2,1	9	6,8	6	3,1	25	4,2	
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100	

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

82,8% (w tym 25,3% zdecydowanie) kobiet uważa, że życie rodzinne i zawodowe da się ze sobą pogodzić. Widząc, jak ambiwalentne są dążenia kobiet, należy zadać pytanie o wpływ obowiązków życia rodzinnego na pracę zawodową kobiet.

Tabela 39 Postawa respondentek wobec możliwości pogodzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym

Życie rodzinne i karierę zawodową można pogodzić	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	27	19,1	60	23,4	89	27,3	24	19,0	51	27,0	145	25,3
zgadzam się	85	60,3	147	57,4	181	55,5	85	67,5	98	51,9	330	57,5
ani tak, ani nie	26	18,4	43	16,8	45	13,8	11	8,7	34	18,0	82	14,3
nie zgadzam się	2	1,4	5	2,0	10	3,1	5	4,0	5	2,6	13	2,3
zdecydowanie się nie zgadzam	1	0,7	1	0,4	1	0,3	1	0,8	1	0,5	4	0,7
razem ważnych odpowiedzi	141	100,0	256	100,0	326	100,0	126	100,0	189	100,0	574	100,0
brak danych	7	4,7	12	4,5	7	2,1	7	5,3	7	3,6	25	4,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.4. Opieka nad osobami zależnymi a kariera zawodowa kobiet

4.2.4.1. Opieka nad dziećmi a kariera zawodowa kobiet

Cechą często nadawaną kobietom, jest opiekuńczość i troskliwość, a do tradycyjnej roli kobiety przypisana została opieka nad osobami zależnymi – dziećmi, chorymi lub starszymi członkami rodziny. Kobiety zmuszone są godzić te obowiązki z życiem zawodowym. Najliczniejszą kategorię badanych stanowią kobiety posiadające dzieci (53,6%). Największy udział kobiet będących matkami jest wśród kategorii kobiet po 45. roku życia (86,2%), następnie 61,6% wśród kobiet z terenów wiejskich oraz 58,5% wśród powracających do pracy. Sytuacja macierzyństwa

w najmniejszym stopniu dotyczy absolwentek (17,2%). Można dostrzec tu związek z młodym, bądź dojrzałym wiekiem kobiet oraz wzorami kulturowymi dotyczącymi macierzyństwa, które, jak wykazano wyżej, były bardziej tradycyjne w starszym pokoleniu kobiet, a także wśród kobiet mieszkających na terenach wiejskich.

Tabela 40 Posiadanie dzieci przez respondentki

Posiadanie dzieci	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
tak	90	61,6	122	46,6	192	58,5	112	86,2	33	17,2	314	53,6
nie	56	38,4	140	53,4	136	41,5	18	13,8	159	82,8	272	46,4
razem ważnych odpowiedzi	146	100,0	262	100,0	328	100,0	130	100,0	192	100,0	586	100,0
brak danych	2	1,4	6	2,2	5	1,5	3	2,3	4	2,0	13	2,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

Różnice we wzorcach macierzyństwa ujawniają się także w danych dotyczących liczby posiadanych dzieci. Kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych oraz kobiety po 45. roku, częściej niż inne kategorie kobiet, mają więcej niż jedno dziecko. Najwięcej respondentek z jednym dzieckiem jest wśród kobiet z kategorii absolwentek.

Tabela 41 Liczba dzieci posiadanych przez respondentki

Liczba posiadanych dzieci	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	39	44,8	56	47,5	106	56,4	40	36,7	29	90,6	160	52,1
2	32	36,8	46	39,0	66	35,1	50	45,9	3	9,4	112	36,5
3	13	14,9	11	9,3	11	5,9	15	13,8	0	0	27	8,8
4	1	1,1	3	2,5	2	1,1	2	1,8	0	0	4	1,3
5	2	2,3	2	1,7	3	1,6	2	1,8	0	0	4	1,3
razem ważnych odpowiedzi	87	100,0	118	100,0	188	100,0	109	100,0	32	100,0	307	100,0
brak danych	3	3,3	4	3,3	4	2,1	3	2,7	1	3,0	7	2,2
ogółem wskazań	90	100	122	100	192	100	112	100	33	100	314	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Badane mieszkanki województwa zachodniopomorskiego przede wszystkim same zajmują się dziećmi (76,2%); 14,3% najczęściej pomaga ktoś inny niż mąż, a jedynie 9,5% kobiet twierdzi, iż dziećmi zajmuje się przede wszystkim mąż lub partner. Mąż/partner najczęściej zajmuje się dziećmi w rodzinach kobiet po 45. roku życia (domyślać się można, iż w większości nie są to już małe dzieci) oraz w związkach kobiet powracających na rynek pracy, te kobiety też najczęściej korzystają z pomocy osób trzecich.

Tabela 42 Opiekunowie dzieci respondentek (obecnie i w przeszłości)

Osoba, która przede wszystkim sprawuje opiekę nad dzieckiem/dziećmi	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
respondentka	61	78,2	91	77,8	132	72,1	81	81,8	24	75,0	224	76,2
mąż/partner	4	5,1	10	8,5	19	10,4	13	13,1	2	6,3	28	9,5
ktoś inny	13	16,7	16	13,7	32	17,5	5	5,1	6	18,8	42	14,3
razem ważnych odpowiedzi	78	100,0	117	100,0	183	100,0	99	100,0	32	100,0	294	100,0
brak danych	12	13,3	5	4,1	9	4,7	13	11,6	1	3,0	20	6,4
ogółem wskazań	90	100	122	100	192	100	112	100	33	100	314	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wśród kobiet nie pracujących więcej jest takich, które nie posiadają dzieci, niż takich które je posiadają. Natomiast wśród pracujących przeważają kobiety posiadające dzieci.

Tabela 43 Posiadanie dzieci a praca zawodowa respondentek

Posiadanie dzieci	Praca zawodowa				Razem	
	Tak pracuję zawodowo		Nie pracuję zawodowo			
	n	%	n	%	n	%
tak	232	57,4	77	45,3	309	53,8
nie	172	42,6	93	54,7	265	46,2
razem ważnych odpowiedzi	404	100,0	170	100,0	574	100,0
brak danych	6	1,5	6	3,4	25	4,2
ogółem wskazań	410	100,0	176	100,0	599	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Czynnikiem mającym pewien wpływ na podejmowanie aktywności zawodowej może być także liczba posiadanych dzieci. Z porównania liczby posiadanych dzieci przez kobiety pracujące i nie pracujące wynika, że posiadanie jednego (pracujące – 51,1%, nie pracujące – 55,3%) lub dwojga dzieci (pracujące – 40,1%, nie pracujące – 27,6%) nie różnicuje respondentek, dopiero wśród kobiet posiadających troje dzieci jest stosunkowo więcej respondentek niepracujących (pracujące – 6,2%, nie pracujące – 14,5%).

Tabela 44 Liczba posiadanych dzieci a praca zawodowa respondentek

Liczba posiadanych dzieci	Praca zawodowa				Razem	
	Tak pracuję zawodowo		Nie pracuję zawodowo			
	n	%	n	%	n	%
1	116	51,1	42	55,3	158	52,1
2	91	40,1	21	27,6	112	37,0
3	14	6,2	11	14,5	25	8,3
4	3	1,3	1	1,3	4	1,3
5	3	1,3	1	1,3	4	1,3
razem ważnych	227	100,0	76	100,0	303	100,0

odpowiedzi						
brak danych	5	2,2	1	1,3	11	3,5
ogółem wskazań	232	100,0	77	100,0	314	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad–grudzień 2010 r.

Z danych wynika, że wśród respondentek nie pracujących, największy odsetek stanowią te kobiety, które chciałyby pracować, ale obecnie nie mogą podjąć zatrudnienia (32,9%). Respondentki nie mające dzieci częściej deklarują poszukiwanie pracy oraz trudności z tym związane (odpowiednio 30,4% i 24,6% wszystkich odpowiedzi).

Tabela 45 Plany zawodowe a posiadanie dzieci przez respondentki niepracujące

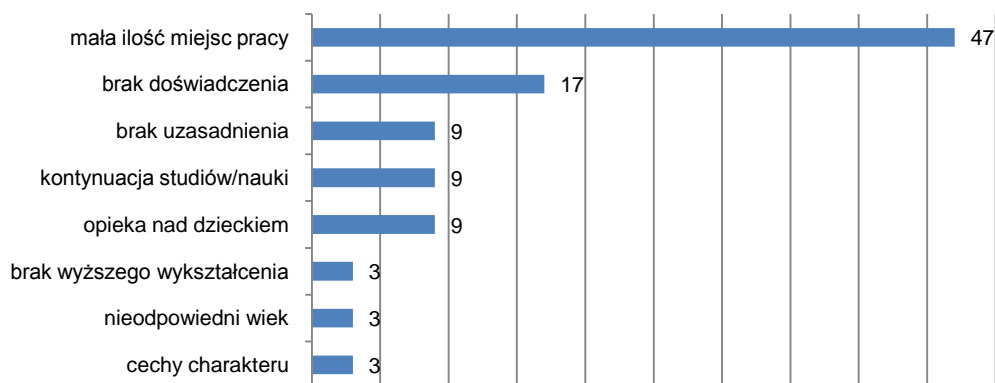
Plany zawodowe	Posiadanie dzieci				Razem	
	Tak posiadam dzieci		Nie posiadam dzieci		n	%
	n	%	n	%		
obecnie szukam pracy	9	12,3	21	30,4	30	21,1
obecnie szukam pracy, ale jest to bardzo trudne	10	13,7	17	24,6	27	19,0
chciałabym pracować, ale obecnie nie mogę podjąć zatrudnienia	24	32,9	15	21,7	39	27,5
nie chcę pracować	8	11,0	3	4,3	11	7,7
nie pracuję z przyczyn obiektywnych	7	9,6	8	11,6	15	10,6
jestem na emeryturze/rencie	14	19,2	3	4,3	17	12,0
inne	1	1,4	2	2,9	3	2,1
razem ważnych odpowiedzi	73	100,0	69	100,0	142	100,0
brak danych	4	5,2	24	26,0	24	14,0
ogółem wskazań	77	100,0	93	100,0	176	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad–grudzień 2010 r.

Respondentki chcące pracować, ale mające problemy ze znalezieniem pracy zostały poproszone o podanie przyczyn tychże trudności. Analiza przyczyn problemów związanych ze znalezieniem pracy pokazuje, że za najczęstszy powód takiego stanu rzeczy kobiety uznawały małą ilość miejsc pracy (47%), a także brak doświadczenia (17%). 9% respondentek przyznawało, że problemem jest kontynuacja nauki lub opieka nad dzieckiem. Wykres 10 ilustruje rozkład odpowiedzi:

Wykres 10 Powody trudności ze znalezieniem pracy wśród respondentek chcących pracować ale mających problemy ze znalezieniem pracy (proc.)

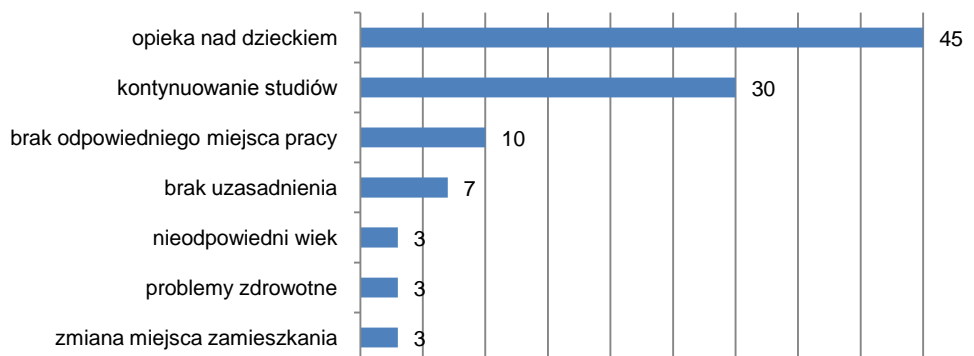


Obliczenia na podstawie ilości ważnych odpowiedzi na pytanie otwarte, respondentek chcących pracować ale mających problemy ze znalezieniem pracy n=30.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Powodem braku aktywności zawodowej wśród respondentek chcących pracować, ale niemogących obecnie podjąć zatrudnienia jest opieka nad dzieckiem (45%). 30% ankietowanych nie podejmuje pracy, gdyż kontynuuje naukę. Sytuację ilustruje wykres nr 11.

Wykres 11 Powody nie podejmowania pracy wśród respondentek chcących pracować, ale niemogących podjąć obecnie zatrudnienia (proc.)



Obliczenia na podstawie ważnych odpowiedzi na pytanie otwarte, respondentek chcących pracować ale nie mogących obecnie podjąć zatrudnienia n=39.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wśród nielicznej kategorii kobiet nie chcących pracować, najczęstszą przyczyną niechęci do podjęcia zatrudnienia była opieka nad dzieckiem (34%). 25% respondentek deklarowało brak chęci podejmowania pracy zawodowej z powodu wystarczających zarobków partnera.

Wykres 12 Powody nie podejmowania zatrudnienia przez respondentki nie chcące pracować (proc.)

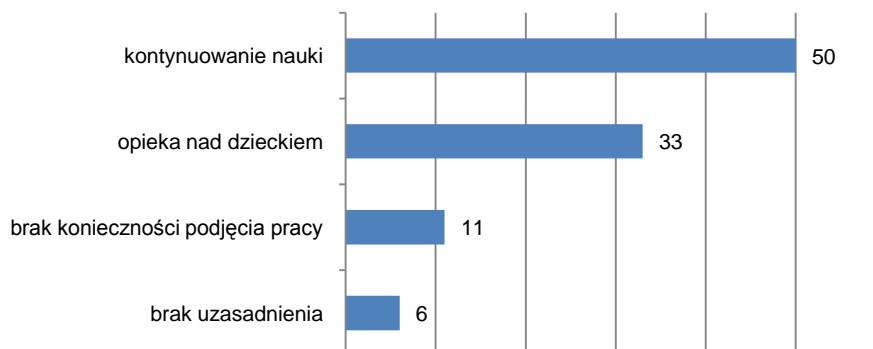


Obliczenia na podstawie ważnych odpowiedzi na pytanie otwarte respondentek nie chcących pracować n=11.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Brak aktywności zawodowej respondentek nie chcących pracować z przyczyn obiektywnych, dotyczy przede wszystkim kobiet kontynuujących naukę – 50% ankietowanych w tej kategorii podała taki powód niepodjęcia pracy. Natomiast 33% respondentek uznała, że w ich przypadku obiektywną przyczyną nie podejmowania zatrudnienia jest opieka nad dzieckiem.

Wykres 13 Powody nie podejmowania zatrudnienia przez respondentki nie chcące pracować z przyczyn obiektywnych (proc.)



Obliczenia na podstawie ważnych odpowiedzi na pytanie otwarte, respondentek nie chcących pracować z przyczyn obiektywnych n=15.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Z powodu niewielkiej liczby respondentek w poszczególnych kategoriach niepracujących kobiet posiadających dzieci, trudno wnioskować o generalnych tendencjach. Jednakże w odpowiedziach kobiet posiadających jedno i dwoje dzieci, widoczna jest różnica w kwestii chęci podjęcia pracy. Kobiety, posiadające jedno dziecko, najczęściej odpowiadają, że chcą pracować, ale nie mogą obecnie podjąć zatrudnienia (41%), natomiast kobiety, posiadające dwoje dzieci, najczęściej deklarowały, że nie chcą pracować (30%).

Tabela 46 Plany zawodowe a liczba dzieci posiadanych przez respondentki niepracujące

Plany zawodowe	Liczba posiadanych dzieci										Razem	
	1 dziecko		2 dzieci		3 dzieci		4 dzieci		5 dzieci		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
obecnie szukam pracy	4	10,3	4	20,0	1	9,1	0	0	0	0	9	12,5
obecnie szukam pracy, ale jest to bardzo trudne	6	15,4	4	20,0	0	0	0	0	0	0	10	13,9
chciałabym pracować, ale obecnie nie mogę podjąć zatrudnienia	16	41,0	4	20,0	3	27,3	1	100,0	0	0	24	33,3
nie chcę pracować	1	2,6	6	30,0	1	9,1	0	0	0	0	8	11,1
nie pracuję z przyczyn obiektywnych	7	17,9	0	0	0	0	0	0	0	0	7	9,7
jestem na emeryturze/rencie	4	10,3	2	10,0	6	54,5	0	0	1	100,0	13	18,1
inne	1	2,6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,4
razem ważnych odpowiedzi	39	100,0	20	100,0	11	100,0	1	100,0	1	100,0	72	100,0
brak danych	3	7,1	1	4,8	0	0	0	0	0	0	5	6,5
ogółem wskazań	42	100,0	21	100,0	11	100,0	1	100,0	1	100,0	77	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Z analizy zależności pomiędzy posiadaniem dzieci, a zajmowanym stanowiskiem wynika, że fakt macierzyństwa nie wpływa istotnie na możliwości rozwoju zawodowego kobiet, gdyż na poszczególnych stanowiskach są podobne proporcje kobiet posiadających, jak i nieposiadających dzieci.

Tabela 47 Zajmowane przez respondentki stanowisko (w obecnym miejscu pracy bądź w przypadku niepracujących, ale mających doświadczenie zawodowe – w ostatnim miejscu pracy) a posiadanie dzieci

Kategoria zajmowanego stanowiska	Posiadanie dzieci				Razem	
	Tak posiadam dzieci		Nie posiadam dzieci		n	%
	n	%	n	%		
zarząd lub naczelne kierownictwo	24	8,5	15	6,8	39	7,7
pomocnicze	36	12,7	38	17,2	74	14,7
samodzielne	92	32,5	56	25,3	148	29,4
szeregowy pracownik	115	40,6	101	45,7	216	42,9
inne	16	5,7	11	5,0	27	5,4
razem ważnych odpowiedzi	283	100,0	221	100,0	504	100,0
brak danych	11	3,7	8	3,5	19	3,6
ogółem wskazań	294	100,0	229	100,0	523	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wśród respondentek będących matkami i pracujących na stanowiskach kierowniczych niemal połowa ma dwoje dzieci (choć pamiętać należy, że najczęściej stanowiska te zajmowane były przez kobiety po 45. roku życia, które mają dzieci bardziej samodzielne). Na stanowiskach pomocniczych większość badanych posiada tylko jedno dziecko. Niemal tyle samo jest kobiet posiadających jedno i dwoje dzieci na stanowiskach samodzielnych. Wśród pracowników

szeregowych przeważają kobiety z jednym dzieckiem. Kobiety z trojgiem dzieci najczęściej zajmują szeregowo stanowiska.

Tabela 48 Zajmowane stanowisko (w obecnym miejscu pracy bądź w przypadku niepracujących, ale mających doświadczenie zawodowe – w ostatnim miejscu pracy) a liczba posiadanych dzieci przez respondentki

Kategoria zajmowanego stanowiska	Liczba posiadanych dzieci										Razem	
	1 dziecko		2 dzieci		3 dzieci		4 dzieci		5 dzieci		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
zarząd lub naczelne kierownictwo	9	6,4	11	10,4	3	13,0	0	0	1	25,0	24	8,7
pomocnicze	21	15,0	12	11,3	2	8,7	1	25,0	0	0	36	13,0
samodzielne	43	30,7	38	35,8	7	30,4	1	25,0	1	25,0	90	32,5
szeregowy pracownik	59	42,1	38	35,8	10	43,5	2	50,0	2	50,0	111	40,1
inne	8	5,7	7	6,6	1	4,3	0	0	0	0	16	5,8
razem ważnych odpowiedzi	140	100,0	106	100,0	23	100,0	4	100,0	4	100,0	277	100,0
brak danych	21	13,0	11	9,4	5	17,9	0	0	0	0	37	11,8
ogółem wskazań	161	100,0	117	100,0	28	100,0	4	100,0	4	100,0	314	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Z przedstawionych danych można wysnuć wnioski, iż macierzyństwo nie jest przeszkodą dla kobiet w wykonywaniu pracy zawodowej, choć wśród kobiet nie pracujących niewątpliwie macierzyństwo stanowi jeden z czynników, który nie pozwala podjąć im pracy lub jest czynnikiem, ze względu na który decydują się nie pracować. Problemy w podejmowaniu pracy oraz rozwoju kariery zawodowej mogą mieć matki posiadające więcej niż dwoje dzieci.

4.2.4.2. Opieka nad innymi osobami zależnymi

Co piąta respondentka (20,3%) sprawuje opiekę nad kimś jeszcze, oprócz dziecka. Według deklaracji najczęściej jest to mąż (8%) oraz rodzic/rodzic (8%). W większości obowiązkiem tym obarczone są kobiety po 45. roku życia (37,1%), a najrzadziej absolwentki (14%). Kobiety z najstarszej kategorii wiekowej często borykają się z problemami choroby starszego współmałżonka (12,9%) lub rodziców (14,7%), a z drugiej strony oczekuje się od nich opieki nad wnukami (8,6%).

Tabela 49 Osoby wymagające opieki respondentek (poza dziećmi)

Osoby wymagające opieki (poza dziećmi)	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
mąż	12	8,7	16	6,7	29	9,3	15	12,9	6	3,4	43	8,0
rodzic/rodzice	11	8,0	20	8,3	18	5,8	17	14,7	11	6,1	43	8,0
wnuki	6	4,3	4	1,7	4	1,3	10	8,6	1	0,6	12	2,2
inna osoba	6	4,3	13	5,4	15	4,8	8	6,9	9	5,0	26	4,9
nad nikim więcej nie sprawuję opieki	108	78,3	195	81,3	252	81,0	73	62,9	154	86,0	427	79,7
razem ważnych odpowiedzi*	138	100,0	240	100,0	311	100,0	116	100,0	179	100,0	536	100,0
brak danych	10	6,8	28	10,4	22	7,1	17	12,8	17	8,7	63	10,5

ogółem wskazań	148	100,0	248	100,0	333	100	133	100,0	196	100,0	599	100,0
----------------	-----	-------	-----	-------	-----	-----	-----	-------	-----	-------	-----	-------

*Arytmetyczna suma % kolumn jest większa niż 100% ponieważ tabela prezentuje rozkład kontyngencji dwóch pytań o możliwościach wielokrotnego wyboru kategorii odpowiedzi dla każdego z nich. „Razem ważnych odpowiedzi” oraz „brak danych” dotyczy respondentów, a nie wskazań.

Maksymalny błąd oszacowania równy 12,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Najczęściej, to same badane zajmują się osobami wymagającymi opieki (87,9%), a 10,1% uzyskuje pomoc od osób trzecich (przeważnie od dzieci). Mężowie lub partnerzy respondentek zajmują się osobami zależnymi w nielicznych przypadkach, a wśród respondentek z terenów wiejskich, to się w ogóle nie zdarza. Za to częściej korzystają one z pomocy innych osób (14,8%). Podobnie mężowie lub partnerzy nie pomagają absolwentkom, a także kobietom po 45. roku życia.

Tabela 50 Osoby opiekujące się osobami zależnymi w rodzinach respondentek

Osoby opiekujące się osobami zależnymi	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
respondentka	23	85,2	32	84,2	47	87,0	34	89,5	19	90,5	87	87,9
mąż/partner	0	0	1	2,6	2	3,7	0	0	0	0	2	2,0
ktoś inny (dziecko)	4	14,8	5	13,2	5	9,3	4	10,5	2	9,5	10	10,1
razem ważnych odpowiedzi*	24	100,0	35	100,0	51	100,0	35	100,0	18	100,0	91	100,0
brak danych	6	20,0	10	22,2	8	13,6	8	18,6	7	28,0	18	16,5
ogółem wskazań	30	100,0	45	100,0	59	100,0	43	100,0	25	100,0	109	100,0

*Arytmetyczna suma % kolumn jest większa niż 100% ponieważ tabela prezentuje rozkład kontyngencji dwóch pytań o możliwościach wielokrotnego wyboru kategorii odpowiedzi dla każdego z nich. „Razem ważnych odpowiedzi” oraz „brak danych” dotyczy respondentów, a nie wskazań.

Maksymalny błąd oszacowania równy 4,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Dodatkowe obciążenie nie przyczynia się znacznie do rezygnacji kobiet z pracy zawodowej – gdyż w większości są to osoby pracujące. Wśród tych 20,4% respondentek, które deklarowały opiekę nad innymi osobami zależnymi, pracuje zawodowo 21,2%, natomiast nie pracuje zawodowo 18,5%, z czego najwięcej kobiet opiekuje się mężem (6,2%) lub rodzicem (4,9%).

Tabela 51 Zależność między koniecznością dodatkowej stałej opieki nad innymi a pracą zawodową respondentek

Dodatkowa stała opieka nad innymi	Praca zawodowa				Razem	
	Tak pracuję zawodowo		Nie pracuję zawodowo			
	n	%	n	%	n	%
mąż	33	9,1	10	6,2	43	8,2
rodzic/rodzice	23	6,3	8	4,9	31	5,9
wnuki	5	1,4	5	3,1	10	1,9
inna osoba	16	4,4	7	4,3	23	4,4
nad nikim więcej nie sprawuję opieki	286	78,8	132	81,5	418	79,6

razem ważnych odpowiedzi	363	100,0	162	100,0	525	100,0
brak danych	47	11,5	44	21,4	74	12,4
ogółem wskazań	410	100,0	206	100,0	599	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.4.3. Dostęp do instytucji opieki nad osobami zależnymi

Możliwość posłania dziecka do odpowiedniej instytucji opiekuńczej pozwala odciążyć kobiety z części obowiązków i pomóc im być aktywnymi na rynku pracy. Zabezpieczenie odpowiedniej ilości i jakości instytucji opiekuńczych jest ważnym krokiem ku podniesieniu statusu kobiet w tej dziedzinie aktywności. Niestety, w rzeczywistości nie każda kobieta, która chciałaby powrócić do pracy i godzić obowiązki matki z obowiązkami zawodowymi, ma sposobność skorzystania z takich placówek. Często ich usługi okazują się zbyt drogie. Problem braku publicznych żłobków czy przedszkoli w szczególności dotyczy mieszkańek wsi i mniejszych miejscowości, gdzie brak takich instytucji jest szczególnie widoczny, a ponadto osoby nie zameldowane w dużych miastach nie mają szans na zapisanie dziecka do placówek należących do dużych gmin.

Kobiety posiadające najmniejsze dzieci w większości nie posyłają ich do żłobków (77,6%). Jeżeli już to czynią, to preferują żłobki publiczne (16,4%). Najrzadziej czynią to kobiety z terenów wiejskich, gdzie są największe braki infrastrukturalne w tym zakresie. Jedynie w kategorii powracających do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego zdarzają się respondentki posyłające swe dzieci do żłobków prywatnych. Najczęściej z instytucji żłobka korzystają także kobiety aktywne zawodowo (23,8%).

Tabela 52 Posyłanie dzieci do żłobków przez respondentki będące matkami dzieci do lat 3.

Dostępność żłobka	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
tak, posyłam do publicznego	1	6,7	5	23,8	10	16,1	0	0	3	18,8	11	16,4
tak, do prywatnego/społecznego	1	6,7	0	0	4	6,5	0	0	0	0	4	6,0
nie posyłam	13	86,7	16	76,2	48	77,4	0	0	13	81,3	52	77,6
razem ważnych odpowiedzi	15	100,0	21	100,0	62	100,0	0	0	16	100,0	67	100,0
brak danych	1	6,3	8	27,6	10	13,9	0	0	6	27,3	8	10,7
ogółem wskazań	16	100,0	29	100,0	72	100,0	0	0	22	100,0	75	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 11,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Zdecydowanie więcej dzieci uczęszcza do przedszkoli. Matki, posiadające dzieci w wieku przedszkolnym, posyłają je przede wszystkim do placówek publicznych (77,9%). Wśród kobiet z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych największy jest udział matek nie korzystających z przedszkoli. Wyraźnie mniejszy jest udział, w tej kategorii respondentek, kobiet opłacających prywatną opiekę przedszkolną. Prywatne czy społeczne przedszkola na terenach wiejskich i nisko zurbanizowanych, to nie tylko pomoc kobietom umożliwiającą im pracę zawodową, ale także sposobność do aktywizacji zawodowej kobiet z tych terenów.

Tabela 53 Posyłanie dzieci do przedszkoli przez respondentki będące matkami dzieci w wieku przedszkolnym

Dostępność przedszkola	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
tak, posyłam do publicznej	12	75,0	18	69,2	38	74,5	1	50,0	10	71,4	53	77,9
tak, do prywatnej/społecznej	1	6,3	6	23,1	8	15,7	0	0	3	21,4	9	13,2
nie posyłam	3	18,8	2	7,7	5	9,8	1	50,0	1	7,1	6	8,8
razem ważnych odpowiedzi	16	100,0	26	100,0	51	100,0	2	100,0	14	100,0	68	100,0
brak danych	6	27,3	7	21,2	8	13,6	0	0	4	22,2	8	10,5
ogółem wskazań	22	100,0	33	100,0	59	100,0	2	100,0	18	100,0	76	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Dzieci w wieku szkolnym są posyłane przez większość (77,8%) badanych matek do świetlic w ramach instytucji publicznych. Żadna respondentka nie wymieniła świetlic prywatnych, jako miejsca, gdzie posyłają swoje dzieci.

Tabela 54 Posyłanie dzieci do świetlic przez respondentki będące matkami dzieci w wieku 7-12 lat

Dostępność świetlicy	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
tak, posyłam do publicznej	6	85,7	12	75,0	11	91,7	5	100,0	6	100,0	21	77,8
tak, do prywatnej/społecznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nie posyłam	1	14,3	4	25,0	1	8,3	0	0	0	0	6	22,2
razem ważnych odpowiedzi	7	100,0	16	100,0	12	100,0	5	100,0	6	100,0	27	100,0
brak danych	4	36,4	6	27,3	13	48,0	0	0	7	46,2	20	42,6
ogółem wskazań	11	100,0	22	100,0	25	100,0	5	100,0	13	100,0	47	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 14,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Kobiety, które posiadają dzieci do 3 lat, lecz nie posyłają ich do żłobka, najczęściej (59,3%) chcą same opiekować się nimi. Odpowiedzi takiej, głównie udzielały respondentki będące absolwentkami (76,9%). Kobiety z terenów wiejskich, częściej niż inne kategorie kobiet, nie są w stanie finansowo sprostac opłatom związanym z posłaniem dziecka do żłobka (46,2%), są też kategorią, która najczęściej może liczyć na innych członków rodziny w opiece nad dzieckiem (53,8%).

Tabela 55 Powody, dla których respondentki nie posyłają dzieci do żłobka

Powody nieposyłania dzieci do żłobka	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
nie posyłam, bo chcę sama opiekować się dzieckiem/mi	9	69,2	9	60,0	30	58,8	0	0	10	76,9	32	59,3
nie posyłam, bo to dla mnie za drogie	6	46,2	3	20,0	13	25,5	0	0	5	38,5	15	27,8
nie posyłam, bo nie ma żadnego w mojej okolicy	1	7,7	1	6,7	7	13,7	0	0	1	7,7	7	13,0
nie posyłam, bo nie było wolnych miejsc	0	0	0	0	3	5,9	0	0	1	7,7	3	5,6
nie posyłam dziecka, bo dzieckiem opiekuje się inny członek rodziny	7	53,8	5	33,3	15	29,4	0	0	4	30,8	16	29,6
nie posyłam dziecka, bo zatrudniam opiekunkę	0	0	1	6,7	3	5,9	0	0	0	0	3	5,6
inny powód	0	0	1	6,7	1	2,0	0	0	1	7,7	1	1,9
razem ważnych odpowiedzi	13	100,0	15	100,0	51	100,0	0	0	13	100,0	54	100,0
brak danych	0	0	1	6,3	17	25,0	0	0	0	0	11	16,9
ogółem wskazań	13	100,0	16	100,0	68	100,0	0	0	13	100,0	65	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Kobiety, korzystające z publicznych instytucji opieki nad dziećmi, w większości pracują zawodowo. Kobiety nie pracujące, sporadycznie korzystają z tego typu możliwości. Wybierając spośród trzech typów opieki, najczęściej decydują się wysłać dziecko do przedszkola, traktowanego niejednokrotnie nie tylko, jako instytucję zapewniającą opiekę nad dzieckiem w trakcie pracy rodziców, ale przede wszystkim jako placówkę edukacyjną i zapewniającą rozwój społeczny dziecku. Połowa nie pracujących respondentek, korzystających z publicznych placówek twierdzi, że choć chciałaby pracować, nie może podjąć pracy. Trzy z czternastu respondentek były w trakcie szukania pracy, tyle samo też mówiło o swoich trudnościach w jej znalezieniu, co szczególnie dotyczy kobiet posyłających swe dzieci do przedszkoli. Badane, posyłające dzieci do niepublicznych żłobków i świetlic, były reprezentowane w próbie jedynie przez 13 kobiet. Tylko 3 z nich nie pracowały zawodowo.

Tabela 56 Zależność między aktywnością zawodową a korzystaniem z publicznych instytucji opieki nad dziećmi

Publiczne instytucje opieki	Praca zawodowa				Razem	
	Tak pracuję zawodowo		Nie pracuję zawodowo			
	n	%	n	%	n	%
żłobek (do 3 lat)	8	11,6	2	15,4	10	12,2
przedszkole (od 3 do 6 lat)	43	62,3	10	76,9	53	64,6
świetlica (od 7lat do 12 lat)	18	26,1	1	7,7	19	23,2
razem ważnych odpowiedzi	69	100,0	13	100,0	82	100,0
brak danych	20	22,5	6	31,6	26	24,1

ogółem wskazań	89	100,0	19	100,0	108	100,0
----------------	----	-------	----	-------	-----	-------

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

30,8% wszystkich respondentek (pytanie było zadane wszystkim respondentkom, nawet tym których nie dotyczy oferta żłobków, przedszkoli lub świetlic) uważa, że możliwość korzystania z usług tych instytucji jest dla nich ułatwieniem w życiu zawodowym (w tym dla 22,9% jest to duże ułatwienie). Wśród różnych kategorii kobiet, tę możliwość doceniają najbardziej kobiety powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim, matki dzieci do lat 5 oraz matki samotnie wychowujące dzieci. Brak możliwości posłania dzieci do żłobka, przedszkola bądź świetlicy jest niewielkim dla 10,4% bądź poważnym (5,1%) utrudnieniem w życiu zawodowym respondentek.

Tabela 57 Wpływ możliwości posłania dziecka do żłobka, przedszkola, świetlicy na życie zawodowe respondentek

Określenie wpływu na zatrudnienie czynnika – możliwość posłania dziecka do żłobka, przedszkola, świetlicy	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	4	2,8	13	5,0	18	5,5	2	1,6	12	6,3	30	5,1
niewielkie utrudnienie	19	13,3	23	8,8	29	8,9	15	11,6	13	6,8	61	10,4
bez znaczenia	13	9,1	25	9,5	34	10,4	14	10,9	13	6,8	59	10,1
niewielkie ułatwienie	6	4,2	11	4,2	38	11,7	4	3,1	17	8,9	46	7,9
duże ułatwienie	31	21,7	61	23,3	84	25,8	26	20,2	35	18,2	134	22,9
nie dotyczy	70	49,0	129	49,2	123	37,7	68	52,7	102	53,1	255	43,6
razem ważnych odpowiedzi	143	100,0	262	100,0	326	100,0	129	100,0	192	100,0	585	100,0
brak danych	5	3,4	6	2,2	7	2,1	4	3,0	4	2,0	14	2,3
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

54% nie pracujących kobiet twierdzi, że gdyby miała możliwość posłania swoich dzieci do odpowiednich placówek opiekuńczych, to chciałaby podjąć pracę. Jedynie 15,9% nie uzależnia swojej chęci podjęcia pracy od oddania dziecka pod opiekę instytucji opieki dziennej. Pokazuje to rzeczywistą potrzebę stworzenia możliwości infrastrukturalnych i socjalnych dla kobiet, które mogłyby dzięki takim możliwościom stać się aktywne zawodowo.

Tabela 58 Zależność między możliwością korzystania z odpowiedniej placówki opieki nad dzieckiem a chęcią podjęcia pracy przez respondentki

Czy jeśli mogłaby Pani korzystać z odpowiedniej placówki opieki nad dzieckiem (dziećmi), to czy chciałaby Pani podjąć pracę?	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%

tak	8	47,1	13	61,9	24	47,1	1	100,0	9	47,4	34	54,0
nie	2	11,8	3	14,3	10	19,6	0	0	2	10,5	10	15,9
nie wiem	7	41,2	5	23,8	17	33,3	0	0	8	42,1	19	30,2
razem ważnych odpowiedzi	17	100,0	21	100,0	51	100,0	1	100,0	19	100,0	63	100,0
brak danych	3	15,0	3	12,5	10	16,4	1	50,0	2	9,5	9	12,5
ogółem wskazań	20	100,0	24	100,0	61	100,0	2	100,0	21	100,0	72	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 6,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.4.4. Obciążenie obowiązkami domowymi a kariera zawodowa kobiet

Oprócz roli matki i opiekunki, kobieta również obciążona jest obowiązkami związanymi z dbaniem o gospodarstwo domowe. Można zatem stwierdzić, iż kobiety w większym stopniu niż mężczyźni zajmują się obowiązkami domowymi.

Kobiety w swoich gospodarstwach domowych bardzo rzadko pozostają beczynne. Większość (50,7%) odpowiadała, że zajmuje się domem bardzo często, 35,8% respondentek dzieli obowiązki na równi z innymi domownikami, a 23,6% kobiet zajmuje się domem bez niczyjej pomocy. Do kategorii kobiet w największym stopniu zaangażowanych w dbanie o gospodarstwo domowe należą te po 45. roku życia. 32,8% z nich wyłącznie zajmuje się domem, a 47,4% robi to bardzo często. Kobiety te przedstawiają zachowanie zgodne z tradycyjnym modelem rodziny, w którym zajmowanie się domem jest przypisaną rolą kobiet. Model rodziny bliski partnerskiemu, gdzie każdy jej członek dzieli z innymi obowiązki domowe, jest domeną absolwentek.

Tabela 59 Częstotliwość wypełniania obowiązków domowych przez respondentki

Wypełnianie obowiązków domowych przez kobiety	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
nie wypełnia żadnych obowiązków domowych	0	0	3	1,2	3	1,0	2	1,7	1	0,6	6	1,1
sporadycznie wypełnia obowiązki domowe	9	6,4	29	11,9	15	5,1	7	6,0	14	8,4	43	8,1
wypełnia obowiązki domowe po równo z innymi domownikami	56	40,0	87	35,7	111	37,4	36	31,0	71	42,8	191	35,8
bardzo często zajmuje się obowiązkami domowymi	73	52,1	113	46,3	151	50,8	55	47,4	80	48,2	271	50,7
wyłącznie zajmuje się obowiązkami domowymi	25	17,9	53	21,7	67	22,6	38	32,8	27	16,3	126	23,6
razem ważnych odpowiedzi	140	100,0	244	100,0	297	100,0	116	100,0	166	100,0	534	100,0
brak danych	8	5,7	24	9,8	36	12,1	17	14,7	30	18,1	65	12,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Analiza wyników badania pokazuje, że kobiety aktywne i nieaktywne zawodowo w bardzo podobny sposób podejmują się obowiązków domowych.

Wśród nie pracujących, udział kobiet wyłącznie zajmujących się domem jest tylko o kilka procent wyższy. Wysoki udział kobiet zajmujących się obowiązkami domowymi świadczy, że powszechny jest model podwójnego obciążenia kobiet, łączący model tradycyjny, w którym kobieta zajmuje się domem i nowoczesny, w którym na równi z mężczyzną utrzymuje rodzinę. W efekcie kobiety są obciążone obowiązkami z obu dziedzin życia – rodzinnego i zawodowego.

Tabela 60 Częstotliwość wypełniania obowiązków domowych a praca zawodowa respondentek

Wypełnianie obowiązków domowych przez kobiety oraz praca zawodowa	Praca zawodowa				Razem	
	Tak pracuję zawodowo		Nie pracuję zawodowo		n	%
	n	%	n	%		
nie wypełnia żadnych obowiązków domowych	3	0,8	3	1,9	6	1,2
sporadycznie wypełnia obowiązki domowe	28	7,8	14	8,8	42	8,1
wypełnia obowiązki domowe po równo z innymi domownikami	125	34,6	60	37,5	185	35,5
bardzo często zajmuje się obowiązkami domowymi	185	51,2	80	50,0	265	50,9
wyłącznie zajmuje się obowiązkami domowymi	80	22,2	40	25,0	120	23,0
razem ważnych odpowiedzi	361	100,0	160	100,0	521	100,0
brak danych	49	12,0	16	9,1	78	13,0
ogółem wskazań	410	100,0	176	100,0	599	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Analiza zależności pomiędzy wymiarem zatrudnienia, a wykonywaniem obowiązków domowych przez respondentki pokazuje, iż praca na więcej niż jeden etat przyczynia się do zmniejszenia częstotliwości wykonywania przez kobiety obowiązków domowych. Pracujące tylko na pół etatu, częściej niż pozostałe zatrudnione, bardzo często lub wyłącznie zajmują się obowiązkami domowymi w swoich domach.

Tabela 61 Częstotliwość wypełniania obowiązków domowych a wymiar zatrudnienia respondentek

Wypełnianie obowiązków domowych przez kobiety oraz wymiar zatrudnienia	Cechy charakteryzujące kobiety								Razem	
	więcej niż jeden etat		pełen etat		pół etatu		inny wymiar		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
nie wypełnia żadnych obowiązków domowych	0	0	6	1,7	0	0	0	0	6	1,3
sporadycznie wypełnia obowiązki domowe	6	17,1	23	6,6	3	7,1	5	15,2	37	8,0
wypełnia obowiązki domowe po równo z innymi domownikami	11	31,4	122	34,8	11	26,2	17	51,5	161	34,9
bardzo często zajmuje się obowiązkami domowymi	14	40,0	182	51,9	25	59,5	12	36,4	233	50,5
wyłącznie zajmuje się obowiązkami domowymi	9	25,7	84	23,9	12	28,6	5	15,2	110	23,9
razem ważnych odpowiedzi	35	100,0	351	100,0	42	100,0	33	100,0	461	100,0
brak danych	8	1,6	33	6,4	5	1,0	5	1,0	51	10,0

ogółem wskazań	43	100	384	100	47	100	38	100	512	100
----------------	----	-----	-----	-----	----	-----	----	-----	-----	-----

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Prawie połowa badanych kobiet uznaje obciążenie obowiązkami domowymi za utrudnienie w ich życiu zawodowym (49% w tym dla 11,1% jest to poważne utrudnienie). Dla 35,7% dodatkowe obowiązki w domu nie mają wpływu na ich karierę zawodową. Obowiązki domowe najsilniej obciążają kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych. Nieco rzadziej obciążenie obowiązkami domowymi wpływa na zatrudnienie wśród absolwentek i kobiet po 45. roku życia. Powody takiej opinii zapewne inne są dla obu kategorii kobiet. Jak można wnioskować z wcześniejszych analiz, dojrzałe kobiety reprezentują tradycyjny sposób myślenia o rolach kobiety, więc nie postrzegają spełniania obowiązków domowych jako problemu, mimo iż ich udział w nich jest największy; zaś absolwentki wybierają partnerskie układy i nie są obciążone pracami w domu w tym stopniu, co inne kategorie kobiet.

Tabela 62 Wpływ obciążenia obowiązkami domowymi na życie zawodowe respondentek

Określenie wpływu na zatrudnienie czynnika - obciążenie obowiązkami domowymi	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	15	10,3	32	12,3	32	9,8	14	10,8	13	6,7	65	11,1
niewielkie utrudnienie	66	45,5	103	39,6	124	37,9	39	30,0	68	35,2	222	37,9
bez znaczenia	44	30,3	93	35,8	122	37,3	54	41,5	79	40,9	209	35,7
niewielkie ułatwienie	3	2,1	8	3,1	7	2,1	3	2,3	6	3,1	17	2,9
duże ułatwienie	3	2,1	3	1,2	10	3,1	5	3,8	2	1,0	14	2,4
nie dotyczy	14	9,7	21	8,1	32	9,8	15	11,5	25	13,0	58	9,9
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	260	100,0	327	100,0	130	100,0	193	100,0	585	100,0
brak danych	3	2,1	8	3,1	6	1,8	3	2,3	3	1,6	14	2,4
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.5. Charakterystyki społeczno-psychologiczne kobiet warunkujące ich sytuację na rynku pracy

4.2.5.1. Cechy utrudniające kobietom pracę zawodową

Sytuacja na rynku pracy kobiet związana jest z różnymi czynnikami powodującymi, że ich sytuacja może być lepsza i dawać im większe szanse na zatrudnienie oraz rozwój kariery zawodowej lub wręcz przeciwnie – mogącymi utrudnić pracę zawodową. Fakt takiego warunkowania może być powiązany z dyskryminacją pośrednią, jeśli cechy te należą do

charakterystyki społeczno-demograficznej kobiet, czyli nie są od nich zależne i nie mają nic wspólnego z możliwościami wykonywania przez nie pracy zawodowej.

4.2.5.1.1. Wpływ wieku na życie zawodowe respondentek

Pierwszą z takich kategorii jest wiek. 32,4% badanych kobiet twierdzi, iż jest on bez znaczenia dla jej życia zawodowego. Więcej jednak badanych uważa, iż jest on przyczyną utrudnienia ich sytuacji na rynku pracy (40,3% w tym dla 14,2% jest to poważne utrudnienie). Największe problemy na rynku pracy wynikające z wieku mają kobiety po 45. roku życia. Atutem w życiu zawodowym pozostaje młody wiek, o czym świadczy wysoki udział absolwentek pozytywnie oceniających wpływ swojego wieku na zatrudnienie.

Tabela 63 Wpływ wieku na życie zawodowe respondentek

Określenie wpływu na zatrudnienie czynnika - wiek	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	20	13,8	37	14,1	32	9,8	30	23,3	16	8,4	83	14,2
niewielkie utrudnienie	44	30,3	62	23,7	89	27,3	40	31,0	44	23,0	153	26,1
bez znaczenia	48	33,1	93	35,5	105	32,2	40	31,0	65	34,0	190	32,4
niewielkie ułatwienie	17	11,7	31	11,8	36	11,0	5	3,9	22	11,5	63	10,8
duże ułatwienie	9	6,2	19	7,3	39	12,0	5	3,9	32	16,8	55	9,4
nie wiem, trudno powiedzieć	7	4,8	20	7,6	25	7,7	9	7,0	12	6,3	42	7,2
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	262	100,0	326	100,0	129	100,0	191	100,0	586	100,0
brak danych	3	2,1	6	2,3	7	2,1	4	3,1	5	2,6	13	2,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.5.1.2. Wpływ sytuacji rodzinnej na życie zawodowe respondentek

Bycie mężatką może być dla kobiet dużym ułatwieniem, jeśli równo dzielone są obowiązki domowe. Istnieje jednak prawdopodobieństwo postrzegania przez pracodawców mężatek, jako potencjalnie mniej skłonnych do angażowania się w pracę zawodową, a priorytetowo traktujących życie rodzinne. Badane kobiety najczęściej (38,7%) nie postrzegają swojego stanu cywilnego, jako mającego jakikolwiek wpływ na ich sytuację zawodową, szczególnie jest to widoczne u kobiet po 45. roku życia (58,8%). Mniej jest respondentek uważających bycie mężatką za utrudnienie na rynku pracy niż takich, które postrzegają ten fakt, jako ułatwienie. Bycie mężatką ma najbardziej pozytywny wpływ w kontekście zatrudnienia dla respondentek z terenów wiejskich a także kobiet powracających do pracy po przerwie.

Tabela 64 Wpływ bycia mężatką na życie zawodowe respondentek

Określenie wpływu na zatrudnienie czynnika – bycie mężatką	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	4	2,8	9	3,4	10	3,1	4	3,1	0	0	18	3,1
niewielkie utrudnienie	8	5,6	23	8,7	23	7,1	5	3,9	17	8,8	47	8,0
bez znaczenia	53	36,8	89	33,7	127	39,0	76	58,9	56	29,0	227	38,7
niewielkie ułatwienie	14	9,7	17	6,4	21	6,4	6	4,7	8	4,1	38	6,5
duże ułatwienie	13	9,0	20	7,6	32	9,8	7	5,4	11	5,7	44	7,5
nie dotyczy	52	36,1	106	40,2	113	34,7	31	24,0	101	52,3	213	36,3
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	264	100,0	326	100,0	129	100,0	193	100,0	587	100,0
brak danych	4	2,8	4	1,5	7	2,1	4	3,1	3	1,6	12	2,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Macierzyństwo jest postrzegane, jako ułatwienie w życiu zawodowym jedynie przez 3% respondentek (w tym dla 2% jest to duże ułatwienie). Dla pozostałych respondentek macierzyństwo jest utrudnieniem (46% w tym dla 15,1% jest to poważne utrudnienie) lub nie wpływa na zatrudnienie (19%). W największym stopniu jest to utrudnieniem dla kobiet powracających z urlopu wychowawczego lub macierzyńskiego, bądź też mających dzieci do 3. lat, a także samotnie wychowujących dzieci do 18. roku życia.

Tabela 65 Wpływ macierzyństwa na życie zawodowe respondentek

Określenie wpływu na zatrudnienie czynnika – posiadanie dziecka	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	26	17,9	45	17,0	51	15,6	7	5,4	24	12,4	89	15,1
niewielkie utrudnienie	39	26,9	73	27,7	121	37,0	40	30,8	50	25,9	182	30,9
bez znaczenia	29	20,0	36	13,6	59	18,0	55	42,3	15	7,8	112	19,0
niewielkie ułatwienie	1	0,7	4	1,5	1	0,3	1	0,8	0	0	6	1,0
duże ułatwienie	2	1,4	4	1,5	10	3,1	3	2,3	2	1,0	12	2,0
nie dotyczy	48	33,1	102	38,6	85	26,0	24	18,5	102	52,8	188	31,9
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	264	100,0	327	100,0	130	100,0	193	100,0	589	100,0
brak danych	3	2,1	4	1,5	6	1,8	3	2,3	3	1,6	10	1,7

ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100
----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.5.1.3. Wpływ miejsca zamieszkania na życie zawodowe

Pochodzenie ze wsi lub małego miasteczka jest dla większości zakwalifikowanych do tej kategorii kobiet utrudnieniem na rynku pracy. Największa część ogółu kobiet również uważa ten fakt za utrudnienie w życiu zawodowym. Wśród kobiet z terenów wiejskich i małych miasteczek jest największy udział (32,4%), w porównaniu do innych kategorii respondentek, takich badanych, które uważają, że zamieszkanie na wspomnianych terenach nie ma wpływu na życie zawodowe.

Tabela 66 Wpływ pochodzenia ze wsi lub małej miejscowości na życie zawodowe respondentek

Określenie wpływu na zatrudnienie czynnika – pochodzenie ze wsi lub małej miejscowości	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	19	13,1	38	14,5	39	12,0	12	9,2	30	15,8	85	14,6
niewielkie utrudnienie	61	42,1	55	21,0	87	26,9	28	21,5	52	27,4	151	25,9
bez znaczenia	47	32,4	71	27,1	89	27,5	43	33,1	54	28,4	156	26,8
niewielkie ułatwienie	5	3,4	7	2,7	5	1,5	5	3,8	0	0	13	2,2
duże ułatwienie	1	0,7	4	1,5	3	0,9	1	0,8	2	1,1	6	1,0
nie wiem, trudno powiedzieć	12	8,3	87	33,2	101	31,2	41	31,5	52	27,4	172	29,5
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	262	100,0	324	100,0	130	100,0	190	100,0	583	100,0
brak danych	3	2,1	6	2,3	9	2,8	3	2,3	6	3,2	16	2,7
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Większość kobiet uważa dużą odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy za utrudnienie w życiu zawodowym, dla 27,3% jest to poważne utrudnienie i dla kolejnych 27,1% niewielkie utrudnienie. Duża odległość miejsca pracy od domu stanowi największe utrudnienie dla absolwentek oraz kobiet z terenów wiejskich.

Tabela 67 Wpływ dużej odległości miejsca zamieszkania od miejsca pracy na życie zawodowe respondentek

Określenie wpływu na zatrudnienie czynnika – duża odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	32	22,1	73	28,0	94	28,9	26	20,3	59	30,9	159	27,3
niewielkie utrudnienie	51	35,2	65	24,9	80	24,6	32	25,0	54	28,3	158	27,1
bez znaczenia	26	17,9	35	13,4	48	14,8	26	20,3	33	17,3	88	15,1
niewielkie ułatwienie	6	4,1	8	3,1	10	3,1	4	3,1	5	2,6	16	2,7
duże ułatwienie	5	3,4	7	2,7	14	4,3	3	2,3	4	2,1	19	3,3
nie wiem, trudno powiedzieć	25	17,2	73	28,0	79	24,3	37	28,9	36	18,8	142	24,4
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	261	100,0	325	100,0	128	100,0	191	100,0	582	100,0
brak danych	3	2,1	7	2,7	8	2,5	5	3,9	5	2,6	17	2,9
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.5.1.4. Wpływ dyspozycyjności na życie zawodowe

W ramach badania zdiagnozowano wpływ cech charakteru i posiadanych kompetencji na zatrudnienie respondentek. Czynniki te decydują o atrakcyjności dla pracodawcy kobiety, jako pracownika. Wśród tych cech i kompetencji większość można nabyć, wyćwiczyć lub nad nimi pracować. Dyspozycyjność jednak zależy nie tylko od chęci samych kobiet na poświęcenie swego czasu pracy, ale wpływa na nią także sytuacja życiowa i rodzinna kobiet. 25,5% kobiet uważa, że dyspozycyjność czy też raczej jej brak, stanowi dla nich niewielkie utrudnienie w pracy, 19,8% określa to jako poważne utrudnienie. Najmniej problemu z byciem dyspozycyjną mają młode kobiety, które jeszcze nie założyły rodziny. Najbardziej problem braku dyspozycyjności dotyczy kobiet z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych.

Tabela 68 Wpływ dyspozycyjności na życie zawodowe respondentek

Wpływ dyspozycyjności na życie zawodowe respondentek	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	31	21,7	49	19,0	67	21,0	16	12,6	32	17,0	114	19,8
niewielkie utrudnienie	39	27,3	67	26,0	81	25,4	37	29,1	40	21,3	147	25,5
bez znaczenia	27	18,9	41	15,9	52	16,3	29	22,8	36	19,1	108	18,8
niewielkie ułatwienie	16	11,2	33	12,8	40	12,5	11	8,7	27	14,4	63	10,9

duże ułatwienie	15	10,5	54	20,9	59	18,5	19	15,0	45	23,9	104	18,1
nie wiem, trudno powiedzieć	15	10,5	14	5,4	20	6,3	15	11,8	8	4,3	40	6,9
razem ważnych odpowiedzi	143	100,0	258	100,0	319	100,0	127	100,0	188	100,0	576	100,0
brak danych	5	3,5	10	3,9	14	4,4	6	4,7	8	4,3	23	4,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Mniejsza dyspozycyjność kobiet niż mężczyzn związana jest z nierównym podziałem obowiązków domowych, a także brakiem ułatwień, pozwalających na ich łączenie z obowiązkami zawodowymi. Istniejące stereotypy, dotyczące oczekiwań wobec kobiet i mężczyzn, sprawiają, że zwiększający się udział mężczyzn w prowadzeniu gospodarstwa domowego ma charakter „niezwykły” i „odświętny”, tymczasem taka sama aktywność kobiet, ma charakter „normalny”, jest czymś oczywistym.

Mężczyźni z racji swojego mniejszego obciążenia rolami rodzinnymi w większym stopniu odpowiadają oczekiwaniom pracodawcy (praca po godzinach, wyjazdy). Co istotne, kobiety dostrzegają przewagę mężczyzn w tym obszarze:

„Na tego mężczyznę można bardziej liczyć, że on jest niezawodny, jak trzeba to on prędzej zostanie po południu i coś tam dodatkowo wykona, bo on nie ma tych obowiązków domowych. A kobiety to, piętnasta, bo muszę lecieć do przedszkola, bo muszę ze żłobka dziecko odebrać, a bo niania musi jechać, ma swoje obowiązki, no, muszę nianię podmienić”. (WG Ostrowiec).

„(...) w korporacjach, ja pracuję w takiej jednej też, to niestety... He He ... jest bardzo dobrze odbierane, jak pracownik pracuje ponad godziny, oczywiście jeżeli będzie płacone. Mężczyźni mogą sobie na to pozwolić”. (WG Ostrowiec).

„No tak, zresztą my kobiety przyzwyczyliśmy tych naszych mężów, że wiedzą, że jak przyjdą, to jeszcze czeka ten obiad ciepły, jakoś się staramy, żeby to wszystko za... A tu kobieta, niestety, wie, że musi dziecko odebrać, musi zawieźć, musi przywieźć, musi tutaj ugotować, musi coś jeszcze zrobić i, niestety, tego czasu nie mam na tyle wolnego, żebym mogła sobie swoje godziny wydłużać na tyle, żeby mój pracodawca był zadowolony. I tu zdecydowanie my jesteśmy na straconej pozycji. I wtedy (...) To znaczy obserwuję te kobiety, które same są bardziej nerwowe, one zostają, bo wiedzą, że mogą stracić pracę, a mężczyźni na luzie. Wyjdzie sobie na papierosa i wróci tu, no, a my się po prostu denerwujemy (...)

M: A przedszkola, żłobki, też są, tylko do której? Do szesnastej?

R?: Do 15.30.

R?: I koniec, nie można.

R4: A jeszcze jesteś matką, a za chwilę jesteś babcią, i też musisz córce pomóc, odebrać, także to jest właściwie przez całe życie”. (WG Ostrowiec).

Mniejsza dyspozycyjność kobiet – mieszkanki małych miast i wsi wiąże się z ograniczeniami lokalnego rynku pracy (mało ofert pracy), ich mniejszą mobilnością wynikającą z braku infrastruktury komunikacyjnej (trudności z dojazdem do pracy), wysokimi kosztami dojazdów oraz kosztami, które musiałyby ponieść, opłacając opiekę nad osobami zależnymi. Czynniki te powodują, iż praca zawodowa staje się nieopłacalną. Wymierny przykład ekonomicznego rachunku tego rodzaju przedstawiają respondentki:

„Ale mówię pani, jak mam te 1000 złotych, z czego mam prawie 400 wyrzucić na paliwo to już wolę busem dojechać i no właśnie o tym mówimy, że środki takiej komunikacji publicznej nie są chyba bardziej dostępne. Takimi środkami staram się poruszać właśnie na system dwuzmianowej pracy, trzymianowej pracy. To by nie było problemu, ale jeśli chodzi o Czaplinek, Szczecinek z drugiej zmiany już pani nie wróci”. (WG Borne Sulinowo).

„Czy jak nianię na przykład, to już się nie opłaca pracować, bo jeżeli tam płacimy za nianię 500 złotych, czy 600 miesięcznie, a zarabiamy 900, no to w ogóle się nie opłaca, bo 400 złotych można przyszczędzić i rzucić palenie”. (WG Borne Sulinowo).

„R2: No, ale wiesz, to znowu jest tak, że w mieście to jest mniejszy problem, bo są tam miejskie ośrodki pomocy społecznej i tam są osoby, które mogą się zajmować za jakieś tam, nie wiem, mniejsze kwoty albo za darmo, a jeszcze dojazd tutaj na wieś. Na przykład u nas w Ostrowcu na szczęście odpukać takich osób nie ma, ale w Zdbicach, no dojechać z Wałcza do Zdbic, no to już jest...

R5: Na przykład mojej koleżance, koleżanka jeżeli by miała najać do opieki nad swoimi rodzicami kogoś, to niestety ona by musiała zrezygnować, bo by ją nie było stać na to. Dobrze, że jej siostra nie pracuje, więc ona przyjdzie do tych rodziców. Ale nie byłoby ją stać wynająć do opieki.

M: Mhm.

R5: To jest dwoje starszych ludzi. No mamy panią, która ma, skończyła te sto lat, no, ale akurat jej córkę stać na to, żeby, żeby wynajęła sobie opiekunkę, bo ona sama sobą, ona już nie może pomóc tej matce, bo sama jest chora, nie?... No, ale to są akurat, no ci mają pieniądze. No, ale tak jak większość z nas, no niestety”. (WG Ostrowiec).

Na uwarunkowania rodzinne, jako przyczynę większej mobilności mężczyzn zwracają uwagę respondentki z Ostrowca. Marianowa i Świnoujście.

„R4: Też chyba jest to taki dobry przykład. Na przykład właśnie, gdzie pracowałam kiedyś w Wałczu, bo na przykład dyrektor, który był, mieszkał w Stargardzie Szczecińskim, ale yyy... jest dyrektorem w Wałczu, ale mieszkał tam i on na cały tydzień przyjeżdżał tutaj, gdzie jego żona musiała z dwójką dzieci zostać w domu. Więc on mógł, a ona już nie. Przecież nie zostawi małych dzieci jemu”. (WG Ostrowiec).

„R3: Ale przychodzą wakacje, ja nie mam czym do pracy dojechać, nie mam czym z pracy wrócić. No, bo dzieci do szkoły nie jeżdżą, kursy nie robią, autobusy nie jeżdżą.

R2: I teraz w takich Zdbicach: mężczyzna bierze samochód, bo jedzie do Wałcza do pracy, a kobieta zostaje w domu, bo mąż pracuje na trzy zmiany. A jest jeden samochód. A utrzymaj dwa samochody”. (WG Ostrowiec).

„R: Główny argument to chyba jest dyspozycyjność. Ciągłe nas się o to posądza, że niby-- Aczkolwiek jeszcze do tego poprzedniego, jeżeli nie wybieramy tych kierowniczych stanowisk, nie to, że boimy się, że będziemy niedyspozycyjne w pracy, tylko będziemy mniej dyspozycyjne w rodzinie i kładziemy to na szali i zostajemy tu, gdzie jesteśmy zamiast iść w górę, tak?”. (WG Świnoujście).

„R: Nie. Jak się dobrze zorganizujemy, a kobiety są do tego, że się dobrze organizują, to (...). Będą dyspozycyjne.

R: A mi się wydaje, że mimo, mimo wszelkiej--, wszelkie--, wszelkiego zorganizowania, może już nie później, jak dzieci, ale jak dzi--, jak małe dzieci są w domu, zawsze będziemy mniej dyspozycyjne.

R: Ale można się tak zorganizować, że--.

R: Mimo wszystko--.

R: Chodzi o tę elastyczność pracodawcy. Wtedy tak samo. Ale kobiety są dobrze zorganizowane.

R: Są. Ale--, ale mówię, że tu--. Później, jeżeli dzieci są starsze, to tak, ale przy małych dzieciach myślę, że--, że mimo wszystko jest naprawdę bardzo kobiecie się do tego stopnia zorganizować i wyluzować, a nie daj boże, jeżeli dziecko nam zachoruje, to jest wtedy ciężko.

R: Chyba, że ma się dobre babcie. [Śmiech]”. (WG Marianowo).

Szczególnie trudna sytuacja kobiet z mniejszych miejscowości wzmocniona jest oczekiwaniami dotyczącymi ról rodzinnych:

„(...) na więcej się kobiecie pozwala, muszę użyć takiego sformułowania, w dużych miastach niż w małych miejscowościach”. (WG Borne Sulinowo).

Kobiety podkreślają swoją dobrą organizację pracy:

„R: Nie jesteśmy gorsze. W niektórych wręcz przypadkach jesteśmy lepsze.

R: Poza tym chyba lepiej sobie organizujemy pracę. To wynika chyba z życia.

R: Potrafimy powiedzieć mamy trzy problemy i te trzy problemy potrafimy, jakoś tak rozwiążemy, damy sobie z tym radę. Mężczyzna jak ma już problem jeden, to się gubi, a jak jeszcze się nasunie drugi, to już w ogóle się gubi.

M: Czyli to, że mamy większy wkład w wychowanie dzieci i dom, to nie ogranicza naszej dyspozycyjności dla pracodawcy?

R: Nam się tak wydaje, że nie.

R: Ja na przykład sama wychowuję córkę i nigdy nie było takiej sytuacji, żebym nie stawiała się w pracy, byłam zawsze i jakby choroba córki, to sobie radziłam jakoś. Zawsze znalazłam kogoś do opieki nad dzieckiem. I zawsze byłam w pracy". (WG Świnoujście).

Barierą aktywności zawodowej kobiet są ich oczekiwania dotyczące godzin pracy.

„Ja myślę, że my mamy taką jeszcze w sobie, taki schemat, że no najlepiej 15 być w domu, nie? I to jest w nas po prostu. Znaleźć sobie pracę, że na 7, do 15. To też jest taki opór, sama nieraz, jak miałam taką pracę zmianową, że wszyscy wracają, a ja dopiero muszę iść, nie, i miałam na 14, co nie. I myślę, że to też jest w nas. Tylko u mnie to na przykład ze specyfiki zawodu tak wynika, bo i nocna zmiana i jakoś to tak, no nie było tu problemu, bo tak właśnie w tym zawodzie się robi, ale generalnie to my wołałybyśmy pracować do 15". (WG Borne Sulinowo).

Kobiety rzadziej niż mężczyźni, biorą pod uwagę możliwości migracji za pracą.

„Tylko to jest tak jeszcze u nas we krwi, że jesteśmy związani z miejscem, gdzie mieszkamy i nie mamy takiej w sobie, że jak ktoś wie, że ma pojechać, zamyka oczy – jadę, no dobra, jadę. Szuka czegoś tam... My nie jesteśmy jeszcze tacy... Bo my się teraz, takie jest moje spostrzeżenie prywatne, od 89. roku tak nagle właśnie właścicielami mieszkań poczuliśmy, że się świadomie przywiązujemy do tych mieszkań i już nic, tak? Bo już mamy tu mieszkanie i nie możemy...". (WG Borne Sulinowo).

„Na budowie nie ma pracy, ludzie od słuchajcie, że Zdbic wyjeżdżają gdzieś tam nad morze, nie wiadomo gdzie. U nas mężczyzn nie ma. U nas wszyscy są w delegacji". (WG Ostrowiec).

Podkreślamy w kilku miejscach naszego raportu, że **istniejące rozwiązania infrastrukturalne nie pozwalają na zwiększenie dyspozycyjności kobiet w sposób wystarczający**. Istotne czynniki różnicujące dostęp do tej infrastruktury stanowią miejsce zamieszkania i charakter lokalnego rynku pracy. **Mniejsza dyspozycyjność kobiet – mieszkańek małych miast i wsi - wiąże się z ograniczeniami lokalnego rynku pracy (mało ofert pracy), ich ograniczoną mobilnością wynikającą z braku infrastruktury komunikacyjnej (brak stałych połączeń umożliwiających dojazd do/z pracy), wysokimi kosztami dojazdów (także kosztami zakupu, zdobycia uprawnień i utrzymania własnego samochodu), gorszą infrastrukturą zabezpieczającą opiekę nad osobami zależnymi (brak żłobków, przedszkoli, wykwalifikowanych instytucji do opieki nad osobami starszymi czy niepełnosprawnymi) oraz kosztami, które musiałyby ponieść, opłacając opiekę nad osobami zależnymi (np. opiekunki dla dziecka, osoby starszej itd.)**.

Czynniki mające wpływ na obniżanie dyspozycyjności kobiet:
Mniej ofert na lokalnym rynku pracy (ilość i struktura dostępnych ofert);
Brak infrastruktury transportowej oraz mniejsza dostępność kobiet do niezależnych środków transportu (takich jak własne auto);
Przekonanie pracodawców o niskiej dyspozycyjności kobiet i – w konsekwencji – mniejsze obciążanie ich zadaniami wymagającymi mobilności („przywiązanie do miejsca”);
Brak infrastruktury socjalnej (brak żłobków, przedszkoli, systemu opieki nad osobami zależnymi);
Większe obciążenie rolami rodzinnymi. Zwiększająca się liczba mężczyzn uczestniczących w życiu rodzinnym nie zmienia w sposób całościowy oczekiwań wobec mężczyzn (urlop „tacierzyński” to w sensie społecznym przywilej, a nie obowiązek);
Koszt opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, osobami niepełnosprawnymi).

4.2.5.1.5. Wpływ wykształcenia na życie zawodowe respondentek

Wysokie wykształcenie kobiet należy traktować jako atut na rynku pracy. Połowa badanych postrzega dobrą edukację, jako czynnik w dużym stopniu działający na ich korzyść w życiu

zawodowym. Jedynie 6,7% ogółu respondentek stwierdza, że wykształcenie poważnie pogarsza ich sytuację na rynku pracy, a 10,8% twierdzi, że jest to niewielkie utrudnienie. Absolwentki, jako kategoria kobiet w całości posiadająca wyższe wykształcenie, najczęściej traktują je, jako ułatwienie w życiu zawodowym (82,8% w tym 62% jako duże ułatwienie). Jako utrudniający życie, swój poziom edukacji uznają najczęściej kobiety z terenów wiejskich. Przypomnijmy, że wśród tej kategorii kobiet dominowało wykształcenie zasadnicze zawodowe, połowa respondentek tej kategorii miała jednak wykształcenie wyższe. Wsnuć można z tego wniosek, iż wysokie wykształcenie również może być postrzegane, jako utrudnienie na terenach, gdzie brak jest ofert pracy dla wykształconych osób.

Tabela 69 Wpływ posiadanego wykształcenia na życie zawodowe respondentek

Wpływ posiadanego wykształcenia na życie zawodowe respondentek	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	14	9,7	24	9,2	11	3,4	10	7,9	7	3,6	39	6,7
niewielkie utrudnienie	23	16,0	25	9,6	30	9,3	19	15,0	8	4,2	63	10,8
bez znaczenia	20	13,9	20	7,7	24	7,4	20	15,7	12	6,3	54	9,3
niewielkie ułatwienie	28	19,4	52	19,9	69	21,3	18	14,2	40	20,8	115	19,7
duże ułatwienie	54	37,5	134	51,3	178	54,9	54	42,5	119	62,0	293	50,3
nie wiem, trudno powiedzieć	5	3,5	6	2,3	12	3,7	6	4,7	6	3,1	19	3,3
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	261	100,0	324	100,0	127	100,0	192	100,0	583	100,0
brak danych	4	2,8	7	2,7	9	2,8	6	4,7	4	2,1	16	2,7
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.5.1.6. Wpływ kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia na życie zawodowe respondentek

Również posiadane kwalifikacje zawodowe są cenione przez respondentki w kontekście wpływu na zatrudnienie. Większość badanych mieszkank województwa zachodniopomorskiego uważa, że są one dla nich ułatwieniem na rynku pracy (66%, w tym dla 41,3% jest to duże ułatwienie). Największy udział kobiet, pozytywnie oceniających swoje kwalifikacje, także należy do kategorii absolwentek. Kobiety powracające na rynek pracy również wysoko oceniają wpływ kwalifikacji na zatrudnienie. Za utrudniający zdobycie pracy, stan swoich kwalifikacji uznają, w przeważającej mierze, kobiety z terenów wiejskich oraz kobiety po 45. roku życia.

Tabela 70 Wpływ posiadanych kwalifikacji na życie zawodowe respondentek

Wpływ posiadanych kwalifikacji na życie zawodowe	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%

respondentek												
poważne utrudnienie	11	7,7	27	10,4	16	5,0	10	7,7	9	4,7	43	7,4
niewielkie utrudnienie	27	19,0	27	10,4	34	10,5	23	17,7	14	7,3	75	12,9
bez znaczenia	15	10,6	26	10,0	28	8,7	15	11,5	15	7,8	62	10,6
niewielkie ułatwienie	43	30,3	68	26,2	85	26,3	27	20,8	56	29,0	144	24,7
duże ułatwienie	41	28,9	107	41,2	150	46,4	48	36,9	93	48,2	241	41,3
nie wiem, trudno powiedzieć	5	3,5	5	1,9	10	3,1	7	5,4	6	3,1	18	3,1
razem ważnych odpowiedzi	142	100,0	260	100,0	323	100,0	130	100,0	193	100,0	583	100,0
brak danych	6	4,2	8	3,1	10	3,1	3	2,3	3	1,6	16	2,7
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Zdecydowana większość kobiet uznaje, że ich doświadczenie zawodowe stanowi ułatwienie w życiu zawodowym. Największy udział chwalcących sobie swoje doświadczenie zawodowe jest wśród respondentek, które rzeczywiście mają najdłuższy staż na rynku pracy, czyli wśród kobiet po 45. roku życia. Najwięcej kobiet, postrzegających swoje doświadczenie zawodowe jako utrudnienie, ponownie znalazło się w grupie z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych.

Tabela 71 Wpływ posiadanego doświadczenia zawodowego na życie zawodowe respondentek

Wpływ posiadanego doświadczenia zawodowego na życie zawodowe respondentek	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	16	11,3	28	10,7	18	5,6	7	5,4	17	8,9	53	9,1
niewielkie utrudnienie	18	12,7	25	9,5	36	11,1	10	7,8	24	12,5	60	10,3
bez znaczenia	7	4,9	15	5,7	21	6,5	10	7,8	15	7,8	39	6,7
niewielkie ułatwienie	30	21,1	44	16,8	59	18,2	27	20,9	30	15,6	112	19,2
duże ułatwienie	67	47,2	143	54,6	181	55,9	69	53,5	101	52,6	304	52,1
nie wiem, trudno powiedzieć	4	2,8	7	2,7	9	2,8	6	4,7	5	2,6	16	2,7
razem ważnych odpowiedzi	142	100,0	262	100,0	324	100,0	129	100,0	192	100,0	584	100,0
brak danych	6	4,2	6	2,3	9	2,8	4	3,1	4	2,1	15	2,6
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Umiejętność pracy w zespole uznaje jako ułatwienie w życiu zawodowym aż 77,4% badanych (w tym 52,1% jako duże ułatwienie). W pozytywnej ocenie tego czynnika przodują respondentki będące absolwentkami. Nieliczne kobiety swoje umiejętności w tym zakresie ujmują

jako utrudnienie w pracy. Wyraźnie jednak odznacza się postawa kobiet po 45. roku życia, wśród których 20,3% uznało tę cechę za nie mającą znaczenia w ich życiu zawodowym.

Tabela 72 Wpływ umiejętności pracy w zespole na życie zawodowe respondentek

Wpływ umiejętności pracy w zespole na życie zawodowe respondentek	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	3	2,1	6	2,3	0	0	0	0	3	1,6	7	1,2
niewielkie utrudnienie	9	6,2	12	4,6	10	3,1	2	1,6	2	1,0	23	3,9
bez znaczenia	21	14,5	29	11,2	46	14,1	26	20,3	24	12,5	81	13,9
niewielkie ułatwienie	52	35,9	63	24,2	78	23,9	28	21,9	46	24,0	148	25,3
duże ułatwienie	54	37,2	144	55,4	182	55,7	66	51,6	111	57,8	304	52,1
nie wiem, trudno powiedzieć	6	4,1	6	2,3	11	3,4	6	4,7	6	3,1	21	3,6
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	260	100,0	327	100,0	128	100,0	192	100,0	584	100,0
brak danych	3	2,1	8	3,1	6	1,8	5	3,9	4	2,1	15	2,6
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Respondentki pozytywnie odnosiły się do własnych umiejętności twórczego myślenia w kontekście pracy zawodowej – aż 79,8% uważa ten czynnik za duże lub niewielkie ułatwienie. Największy udział w najwyższych ocenach należy tym razem do kategorii kobiet aktywnych zawodowo. Wśród tej samej kategorii respondentek znalazło się także najwięcej takich, które negatywnie odnosiły się do wpływu, jaki na ich zatrudnienie ma kreatywność i twórcze myślenie. Kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych najczęściej z pozostałych kategorii kobiet, odpowiadały, że nie widzą wpływu kreatywności i twórczego myślenia na ich życie zawodowe (15,3%).

Tabela 73 Wpływ kreatywności i twórczego myślenia na życie zawodowe respondentek

Wpływ kreatywności i twórczego myślenia na życie zawodowe respondentek	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	2	1,4	7	2,7	0	,0	3	2,3	2	1,0	8	1,4
niewielkie utrudnienie	10	6,9	17	6,5	12	3,7	4	3,1	6	3,1	31	5,3
bez znaczenia	22	15,3	12	4,6	35	10,8	17	13,0	21	11,0	59	10,1
niewielkie ułatwienie	48	33,3	64	24,4	79	24,3	29	22,1	49	25,7	145	24,7
duże ułatwienie	56	38,9	158	60,3	188	57,8	68	51,9	105	55,0	323	55,1
nie wiem, trudno powiedzieć	6	4,2	4	1,5	11	3,4	10	7,6	8	4,2	20	3,4
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	262	100,0	325	100,0	131	100,0	191	100,0	586	100,0

brak danych	4	2,8	6	2,3	8	2,5	2	1,5	5	2,6	13	2,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Własną kreatywność podkreślały również kobiety w trakcie wywiadów grupowych:

„R: No takie czasami, z prostych rzeczy mężczyźni potrafią zrobić wielką aferę, tak?

A przychodzi kobieta, to wystarczy postawić tu, to tu i jest po problemie.

M: Czyli taka konstruktywność działania.

R: Cenią nas za konstruktywność działania na pewno.

R: Komunikatywność. Mi się wydaje, że kobiety są bardziej otwarte.

M: Potrafimy tworzyć lepsze relacje w pracy?

R: Wydaje mi się, że tak.

R: Raczej tak.

R: Pod warunkiem, że nie jest to zbiorowisko pań. Wtedy potrzebny jest nam pan.

R: Kobiety są bardziej uporządkowane, tak mi się wydaje. Bo według kobiet wszystko jest zawsze super posegregowane i wie, gdzie co jest. Gorzej jest z mężczyznami, bo oczywiście są wyjątki, ale to jednak u kobiet jest bardziej zauważalne, że są. Mężczyźni się zawsze pytają: <A gdzie jest to czy tamto?>, „A może byś mi znalazła?”. (WG Świnoujście).

4.2.5.1.7. Wpływ odporności na stres i cech charakteru respondentek na ich życie zawodowe

Badane kobiety uważały w większości, że odporność na stres działa na korzyść ich sytuacji na rynku pracy. Najmniej pewne siebie w tej kwestii są kobiety z terenów wiejskich oraz kategoria kobiet aktywnych zawodowo. Wśród kobiet po 45. roku życia było 15,5% uważających, że odporność na stres w kontekście życia zawodowego jest bez znaczenia.

Tabela 74 Wpływ odporności na stres na życie zawodowe respondentek

Wpływ odporności na stres na życie zawodowe respondentek	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	5	3,5	9	3,5	10	3,1	2	1,6	4	2,1	20	3,4
niewielkie utrudnienie	12	8,3	21	8,1	20	6,2	6	4,7	9	4,7	41	7,0
bez znaczenia	15	10,4	19	7,3	37	11,4	20	15,5	22	11,5	60	10,3
niewielkie ułatwienie	41	28,5	57	22,0	58	17,9	28	21,7	32	16,7	118	20,3
duże ułatwienie	63	43,8	147	56,8	192	59,3	63	48,8	121	63,0	322	55,3
nie wiem, trudno powiedzieć	8	5,6	6	2,3	7	2,2	10	7,8	4	2,1	21	3,6
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	259	100,0	324	100,0	129	100,0	192	100,0	582	100,0
brak danych	4	2,8	9	3,5	9	2,8	4	3,1	4	2,1	17	2,9

ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100
----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Kobiety, mając możliwość podania jeszcze jakiejś innej swojej cechy charakteru, która warunkuje w jakiś sposób ich sytuację na rynku pracy, podawały najczęściej cechy będące ich zaletami. Choć oceny własnych cech są wśród wszystkich kategorii kobiet bardzo wysokie, to wyraźnie widać, że od tych wyników odstają kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych. Można wnioskować, iż przyczyną tego stanu rzeczy jest to, iż rzeczywiście mają one mniejsze możliwości rozwoju, które stawiałyby je na równi z innymi grupami kobiet. Do pokonania mają także większe bariery społeczne związane z mentalnością społeczności lokalnej, jednak przyczyną takich ocen może być również niskie poczucie własnej wartości i zaniżona samoocena.

Tabela 75 Wpływ posiadanych cech charakteru na życie zawodowe respondentek

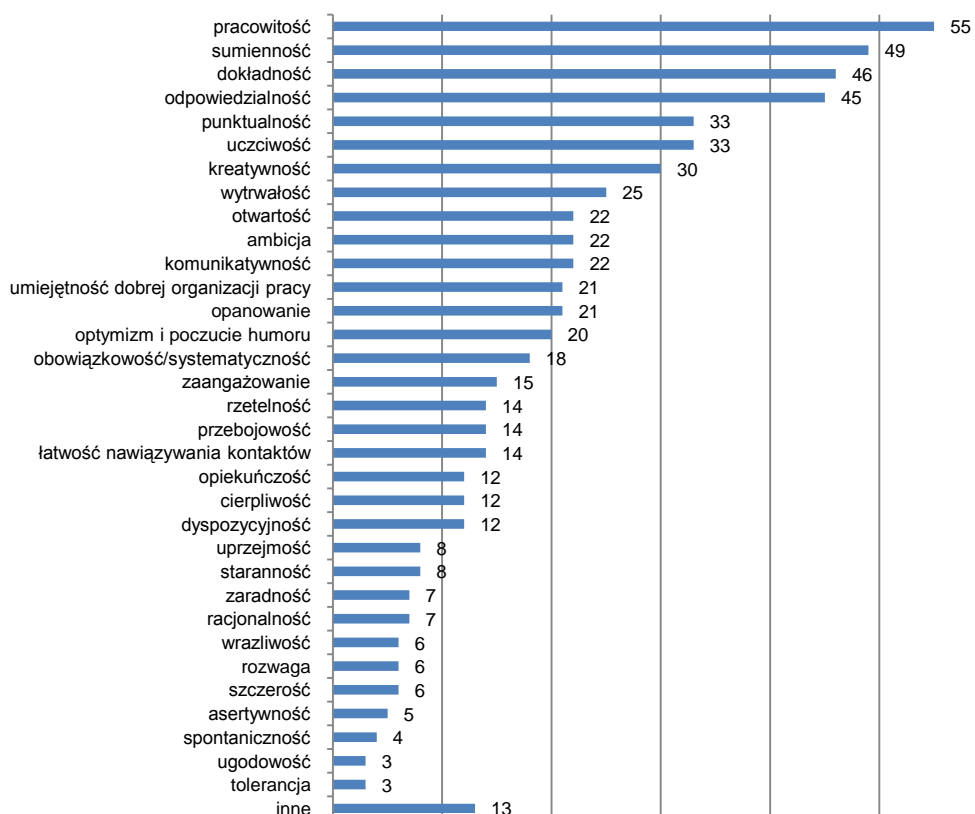
Wpływ posiadanych cech charakteru na życie zawodowe respondentek	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
poważne utrudnienie	3	2,5	4	1,9	1	0,4	1	1,0	2	1,2	6	1,2
niewielkie utrudnienie	4	3,3	3	1,4	5	1,8	3	3,1	3	1,8	9	1,8
bez znaczenia	5	4,1	7	3,2	10	3,7	5	5,1	4	2,4	17	3,5
niewielkie ułatwienie	27	22,3	28	13,0	26	9,6	11	11,2	21	12,6	65	13,2
duże ułatwienie	78	64,5	170	78,7	227	83,5	71	72,4	134	80,2	381	77,6
nie wiem, trudno powiedzieć	4	3,3	4	1,9	3	1,1	7	7,1	3	1,8	13	2,6
razem ważnych odpowiedzi	121	100,0	216	100,0	272	100,0	98	100,0	167	100,0	491	100,0
brak danych	27	22,3	52	24,1	61	22,4	35	35,7	29	17,4	108	22,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Respondentkom zadano pytanie o cechy charakteru, ułatwiające lub utrudniające im wykonywanie obowiązków zawodowych. W zdecydowanej większości kobiety wskazywały na cechy, które pomagają im w pracy. 18% pytanych nie potrafiło (lub nie chciało) wskazać żadnej cechy charakteru mającej wpływ na pracę zawodową. Tylko 2% badanych wskazywało na cechy charakteru utrudniające wykonywanie obowiązków zawodowych. Były to przede wszystkim takie cechy jak upór, niecierpliwość, gadatliwość. Pozytywne cechy wskazywane przez kobiety należą do tych, które pracodawcy chętnie widzą u swoich podwładnych. Według ankietowanych są to przede wszystkim pracowitość i sumienność, a także dokładność i odpowiedzialność. Wykres 14 przedstawia pozytywne cechy podawane przez respondentki:

Wykres 14 Cechy charakteru respondentek ułatwiające pracę zawodową (proc.)*



Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

*Respondentki miały możliwość podania więcej niż jednej cechy. Odpowiedzi udzieliło 379 respondentek

W trakcie wywiadów grupowych respondentki wskazywały na istotność predyspozycji zawodowych:

„To już z natury człowieka mi się wydaje, że tak wychodzi, że właśnie, że mniej jest kobiet na uczelniach typu politechniki, dlatego że kobiety są jakoś tam bardziej uczuciowe, one podążają bardziej w kierunku humanistycznym, one więcej myślą o emocjach, więcej rozważają. Dla faceta wszystko jest bardziej proste, złożone, no właśnie.” (WG Borne Sulinowo)

Podkreślana była obowiązkowość:

„Ale ja myślę, że też takim ogólnym stosunkiem do życia, przepraszam za określenie, takim olewackim, takim. Bo kobiety jednak, co tu dużo mówić. Kobiety są ambitne. A takiego--, ciężko znaleźć naprawdę bardzo ambitnego, albo już chorobliwie ambitnego, ale takiego normalnego, to--, to rzeczywiście. I taki mają stosunek, taki wyluzowany, taki a bo to--. Bo kobieta to taka jest poukładana, że jak coś ma--. Jest zorganizowana bardziej, ma jakieś takie priorytety są, są dalsze sprawy. A u mężczyzn są nie, no jeszcze jest czas, jeszcze--. Oni wszyscy tak podchodzą, bez względu na to, jaką wykonują pracę. Zawsze im się nie spieszy, wszystko się robi, pomału. A kobiety jednak są inne. Może--, może przez to--. Może niektórzy pracodawcy wolą takich”. (WG Marianowo).

Respondentki wymieniały także inne cechy osobowe:

„Nie wierzą we własne siły. Lubią mieć autorytet, lubią mieć kogoś silniejszego, niech im ktoś wskaże tę ścieżkę, nie chcą same próbować. Nie są żadne prób, nie są żadne podejmowania przygód, nie wiem z czego to wynika”. (WG Szczecin).

„My rywalizujemy ze sobą. Jedna na drugą plotkuje, jedna tylko odwróci się plecami, a ta już od razu się na tym koncentruje. Wiecie co, że ja wolę pracować z facetami, niż z kobietami, przykro

mi jest to powiedzieć. Jedną drugą w kostkę kopie. Zamiast się skoncentrować na tym, żeby sobie wzajemnie...”. (WG Szczecin - kobiety aktywne).

„A mąż to widzę on idzie do przodu. Dobrze, i właśnie fajnie, chciałabym tak. A ja nie potrafię tak. Ktoś mi mówił, nawet jak tutaj coś robimy, przyjdzie mało osób, ‘O Jezus Maria’, no nie, no już następnym razem to chyba nie dam rady, i w ogóle. Także tutaj po prostu mamy mało tej pewności siebie”. (WG Ostrowiec).

„[...] że tam gdzie jest dużo kobiet jest dużo konfliktów. [Pozostałe panie przytakuja]. Tak, tam się też czasami źle pracuje. Z mężczyznami się łatwiej dogadać, bo są--, no tacy bardziej toporni, wszystko po nich widać. [Śmiech]. A kobiety jednak umieją--, tam sobie jakoś--, lawirować. [Inna pani wchodzi jej w słowo]

R: No, jakieś intrygi knują. Tak, no--. Tak jest”. (WG Marianowo).

4.2.5.2. Bariery wewnętrzne kobiet i stereotypowe przekonania dotyczące ich roli na rynku pracy

4.2.5.2.1. Stereotypy jako forma dyskryminacji

Stereotypy uznawane są za jedną z przyczyn praktyk dyskryminacyjnych, ale mogą być traktowane także jako jedna z form gorszego traktowania kobiet, np. w sytuacji tworzenia ocen pracowniczych, przydziału obowiązków itd. Stereotyp zawodów „kobięcych” i „męskich”, na który nałożył się tradycyjny podział ról rodzinnych jest przykładem współwystępowania i wzajemnego wzmacniania się czynników sprzyjających dyskryminacji.

O sytuacji takiej mówi jedna z respondentek:

„Zdarzyła się taka sytuacja, jestem bhp-owcem, mój mąż również, i często zdarza się tak, że przyjeżdżają do nas po poradę do domu. No więc my jesteśmy dwoje, tak?... I przyjeżdżają goście, przyjeżdża człowiek, którego ja znam bardziej niż mój mąż. I przyjechało to chyba z trzech panów. No i oczywiście tam siedliśmy przy stole, tam i zaczęliśmy rozmawiać o meritum sprawy, jakiś tam problem, jakiś tam wypadek był w pracy, no i w pewnym momencie mój mąż mówi: <idź zrobić kawę>. Także już wszystko, czar prysł, łzy w oczach, bo ja się przygotowałam, żeby pomóc tu człowiekowi, żeby coś zrobić...(...) Kompetencje mamy takie same, wykształcenie takie samo. Może nawet ja nawet trochę więcej. I w tym momencie, ty idź mi zrobić tą kawę, przynieś coś tam, a on będzie sobie dyskutował. Także od razu jestem na straconej pozycji.”(WG Ostrowiec).

Jednym z przejawów dyskryminacyjnego charakteru stereotypów jest przypisywanie cech istotnych na rynku pracy mężczyznom, przy jednoczesnym uznawaniu cech „typowo kobiecych” za utrudniające pracę zawodową¹²⁶. W badaniach jakościowych zrealizowanych na potrzeby niniejszego raportu, nie stwierdzono tendencji wśród kobiet do traktowania cech dających przewagę w pracy, za „męskie”. Zdiagnozowane poniżej **cechy pozytywne i negatywne kobiet były często w wywiadach grupowych kwestionowane przez pozostałe uczestniczki**. Najczęściej podawano taką argumentację: „to zależy od osoby”, „to zależy od doświadczenia”, wyraźnie wskazując, że nie istnieje jednoznaczna zależność pomiędzy płcią, a cechami mającymi znaczenie na rynku pracy. Tak ujęła to jedna z uczestniczek wywiadu:

„Są takie stereotypy, że kobiety pracują dokładniej, solidniej, dokładnie, że właśnie łagodzą obyczaje, lepiej godzą obowiązki, bo są tego nauczone, że na przykład muszą godzić obowiązki rodzinne z zakupami, z pracą i ze wszystkim innym. Natomiast też mi się wydaje, że to jest indywidualna kwestia. Ja znam mężczyzn bardzo dobrych pracowników i znam kobiety, które w ogóle, nigdzie nie powinny pracować, bo się po prostu do tego nie nadają i nie starają się żeby ta praca właśnie jakoś wyglądała”. (WG Szczecin).

Obecne (nieliczne) cechy kobiet mające w ich opinii znaczenie na rynku pracy zestawiono poniżej:

Cechy kobiet (istotne na rynku pracy) w opinii respondentek	
Cechy pozytywne	Cechy negatywne

¹²⁶ Por. Budrowska B., Duch D., Titkow A., Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet, ISP, Warszawa 2003.

<p>Dobra organizacja pracy <i>Potrafimy powiedzieć mamy trzy problemy i te trzy problemy potrafimy, jakoś tak rozwiążemy, damy sobie z tym radę. Mężczyzna jak ma już problem jeden, to się gubi, a jak jeszcze się nasunie drugi, to już w ogóle się gubi.</i></p> <p><i>Kobiety są bardziej uporządkowane, tak mi się wydaje. Bo według kobiet wszystko jest zawsze super posegregowane i wie, gdzie co jest. Gorzej jest z mężczyznami, bo oczywiście są wyjątki, ale to jednak u kobiet jest bardziej zauważalne, że są. Mężczyźni się zawsze pytają: „A gdzie jest to czy tamto?”, „A może byś mi znalazła?”.</i></p> <p>Obowiązkowość, zdyscyplinowanie, koncentracja na wykonywaniu zadań <i>Bo kobieta to taka jest poukładana, że jak coś ma-- Jest zorganizowana bardziej, ma jakieś takie priorytety są, są dalsze sprawy. A u mężczyzn są nie, no jeszcze jest czas, jeszcze.</i></p> <p><i>Tyle tylko, że no kobiety są jednak mimo wszystko jakieś takie bardziej zdyscyplinowane-- [druga respondentka przerywa wypowiedź].</i></p> <p><i>takie czasami, z prostych rzeczy mężczyźni potrafią zrobić wielką aferę, tak? A przychodzi kobieta, to wystarczy postawić tu, to tu i jest po problemie.</i></p>	<p>Brak dyspozycyjności <i>Jeżeli nie wybieramy tych kierowniczych stanowisk, nie to, że boimy się, że będziemy niedyspozycyjne w pracy, tylko będziemy mniej dyspozycyjne w rodzinie i kładziemy to na szali i zostajemy tu, gdzie jesteśmy zamiast iść w górę, tak?</i></p> <p><i>Ja myślę, że my mamy taką jeszcze w sobie, taki schemat, że no najlepiej 15 być w domu, nie? I to jest w nas po prostu. Znaleźć sobie pracę, że na 7, do 15. To też jest taki opór, sama nieraz, jak miałam taką pracę zmianową, że wszyscy wracają, a ja dopiero muszę iść, nie, i miałam na 14, co nie.</i></p> <p>Negatywne cechy osobowe (nieadekwatna samoocena, skłonność do rywalizacji, brak grupowej solidarności, konfliktowość) <i>Nie wierzą we własne siły. [Kobiety] lubią mieć autorytet, lubią mieć kogoś silniejszego, niech im ktoś wskaże tę ścieżkę, nie chcą same próbować. My rywalizujemy ze sobą. Jedna na drugą plotkuje, jedna tylko odwróci się plecami, a ta już od razu się na tym koncentruje.</i></p> <p><i>Także tutaj po prostu mamy mało tej pewności siebie.</i></p> <p><i>gdzie jest dużo kobiet jest dużo konfliktów. [Pozostałe panie przytakuja]. Tak, tam się też czasami źle pracuje. Z mężczyznami się łatwiej dogadać.</i></p>
---	---

4.2.5.2.2. Branże wybierane i odrzucane przez respondentki

W dotychczasowej analizie wykazane zostało, że badane mieszkanki województwa zachodniopomorskiego są zatrudnione głównie w branżach określanych jako sfeminizowane. Analizując dane dotyczące tego, w jakich branżach kobiety niechętnie by się widziały, można zauważyć, iż najwięcej respondentek (mając możliwość wielokrotnych odpowiedzi), wskazywało na rybactwo (45,8%), rolnictwo (40%), budownictwo (38,2%) oraz górnictwo (34,5%). Widać więc, iż segregacja pozioma branż ze względu na płeć ma swoje podstawy także w wewnętrznych przekonaniach kobiet, które nie chcą pracować w pewnych branżach, w których w większości zatrudniani są mężczyźni.

Tabela 76 Branże, w których respondentki nie chcą pracować

Branża, w której nie chciałabym pracować	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%

budownictwo	45	34,6	83	33,6	126	41,9	46	39,0	64	35,8	205	38,2
rolnictwo	42	32,3	100	40,5	116	38,5	37	31,4	78	43,6	215	40,0
transport, gosp. magazynowa	15	11,5	20	8,1	25	8,3	12	10,2	12	6,7	47	8,8
przemysł	19	14,6	38	15,4	26	8,6	12	10,2	19	10,6	73	13,6
przetwórstwo przemysłowe	21	16,2	42	17,0	46	15,3	10	8,5	35	19,6	85	15,8
rybactwo	52	40,0	120	48,6	135	44,9	51	43,2	85	47,5	246	45,8
obsługa nieruchomości firm	9	6,9	9	3,6	12	4,0	7	5,9	7	3,9	23	4,3
handel, naprawy	5	3,8	19	7,7	21	7,0	11	9,3	12	6,7	35	6,5
dział. usługowa komunalna, społeczna	1	0,8	7	2,8	14	4,7	2	1,7	6	3,4	17	3,2
administracja publ. i obrona narodowa	8	6,2	8	3,2	12	4,0	7	5,9	9	5,0	23	4,3
hotele, restauracje	2	1,5	8	3,2	7	2,3	2	1,7	5	2,8	14	2,6
pośrednictwo finansowe	10	7,7	18	7,3	18	6,0	8	6,8	13	7,3	33	6,1
edukacja	13	10,0	16	6,5	21	7,0	9	7,6	13	7,3	39	7,3
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	8	6,2	11	4,5	12	4,0	8	6,8	7	3,9	25	4,7
górnictwo	53	40,8	94	38,1	112	37,2	42	35,6	71	39,7	185	34,5
gospodarowanie ściekami i odpadami	16	12,3	42	17,0	54	17,9	18	15,3	36	20,1	86	16,0
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	11	8,5	9	3,6	8	2,7	4	3,4	4	2,2	19	3,5
dział. w zakresie usług administrowania	6	4,6	4	1,6	6	2,0	4	3,4	3	1,7	12	2,2
dział. związana z kulturą, rozrywką, rekreacją	2	1,5	4	1,6	5	1,7	2	1,7	2	1,1	9	1,7
gospodarstwa zatrudniające pracowników	5	3,8	9	3,6	12	4,0	8	6,8	5	2,8	26	4,8
gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi	5	3,8	12	4,9	26	8,6	9	7,6	10	5,6	38	7,1
razem ważnych odpowiedzi	130	100,0	247	100,0	301	100,0	118	100,0	179	100,0	537	100,0
brak danych	18	13,8	21	8,5	32	10,6	15	12,7	17	9,5	62	11,5
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Branże, w których kobiety chciałyby pracować, można zakwalifikować w większości do branż sfeminizowanych, związanych z zawodami „kobięcymi” lub neutralnymi płciowo. Najwięcej badanych chciało pracować w administracji (35,7%), a także w branżach związanych

z hotelarstwem i gastronomią (24,3%), kulturą i rozrywką (24,7%), obsługą nieruchomości (24%), edukacją (21,9%), ochroną zdrowia i pomocą społeczną (20,2%).

Tabela 77 Branże, w których respondentki chcą pracować

Branża, w której chciałabym pracować	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
budownictwo	5	3,6	11	4,2	14	4,4	4	3,3	9	4,6	26	4,5
rolnictwo	16	11,4	16	6,2	22	6,9	13	10,7	12	6,2	39	6,8
transport, gosp. magazynowa	11	7,9	21	8,1	22	6,9	7	5,8	15	7,7	39	6,8
przemysł	6	4,3	10	3,9	14	4,4	7	5,8	11	5,7	27	4,7
przetwórstwo przemysłowe	7	5,0	2	,8	5	1,6	4	3,3	1	0,5	11	1,9
rybactwo	1	0,7	4	1,5	4	1,2	0	0	3	1,5	7	1,2
obsługa nieruchomości firm	26	18,6	62	23,9	78	24,3	13	10,7	59	30,4	138	24,0
handel, naprawy	22	15,7	21	8,1	19	5,9	18	14,9	8	4,1	51	8,9
dział. usługowa komunalna, społeczna	15	10,7	17	6,6	27	8,4	12	9,9	11	5,7	49	8,5
administracja publ. i obrona narodowa	48	34,3	92	35,5	112	34,9	32	26,4	78	40,2	205	35,7
hotele, restauracje	26	18,6	59	22,8	84	26,2	40	33,1	35	18,0	140	24,3
pośrednictwo finansowe	16	11,4	46	17,8	46	14,3	15	12,4	34	17,5	89	15,5
edukacja	26	18,6	59	22,8	78	24,3	33	27,3	39	20,1	126	21,9
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	27	19,3	47	18,1	62	19,3	25	20,7	42	21,6	116	20,2
górnictwo	5	3,6	7	2,7	7	2,2	4	3,3	2	1,0	14	2,4
gospodarowanie ciekami i odpadami	4	2,9	6	2,3	5	1,6	2	1,7	2	1,0	10	1,7
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	18	12,9	42	16,2	46	14,3	12	9,9	41	21,1	85	14,8
dział. w zakresie usług administrowania	17	12,1	51	19,7	46	14,3	15	12,4	43	22,2	96	16,7
dział. związana z kulturą, rozrywką, rekreacją	23	16,4	68	26,3	86	26,8	32	26,4	47	24,2	142	24,7
gospodarstwa zatrudniające pracowników	10	7,1	10	3,9	12	3,7	10	8,3	3	1,5	24	4,2
gospodarstwa domowe prod. wyroby i świadczące usługi	4	2,9	7	2,7	12	3,7	7	5,8	6	3,1	21	3,7
razem ważnych odpowiedzi	140	100,0	259	100,0	321	100,0	121	100,0	194	100,0	575	100,0
brak danych	8	5,7	9	3,5	12	3,7	12	9,9	2	1,0	24	4,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.5.2.3. Samoocena kobiet w perspektywie awansu zawodowego

Awans w strukturach organizacyjnych firmy jest wskaźnikiem sukcesu w karierze zawodowej. Badane kobiety, tak jak wykazała analiza danych zawarta w poprzednim punkcie Raportu, są w większości pewne siebie i świadome atutów swoich umiejętności zawodowych. 31,2% respondentek nie zgadzała się ze stwierdzeniem, że ma za małe umiejętności, żeby pracować na wyższym stanowisku. 17,1% zaś zdecydowanie się z tym nie zgadzało. 19,8% kobiet nie chciało wypowiadać jednoznacznej opinii. Najbardziej zdecydowane w negacji powyższego stwierdzenia okazały się absolwentki, natomiast najbardziej niepewne swoich umiejętności potrzebnych na wyższym stanowisku były kobiety mające więcej niż 45 lat. 8,3% respondentek twierdzi, że nie dotyczy ich możliwość pracy na wyższym niż obecnie stanowisku.

Tabela 78 Samoocena kobiet odnośnie swoich umiejętności w kontekście pracy na wyższym stanowisku

Mam za małe umiejętności żeby pracować na wyższym stanowisku	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	4	4,6	9	4,5	9	4,1	8	8,6	3	2,5	18	4,5
zgadzam się	16	18,4	34	17,2	36	16,4	18	19,4	17	14,2	76	19,1
ani tak, ani nie	25	28,7	35	17,7	46	21,0	19	20,4	28	23,3	79	19,8
nie zgadzam się	26	29,9	64	32,3	72	32,9	25	26,9	36	30,0	124	31,2
zdecydowanie się nie zgadzam	10	11,5	30	15,2	42	19,2	19	20,4	28	23,3	68	17,1
nie dotyczy	6	6,9	26	13,1	14	6,4	4	4,3	8	6,7	33	8,3
razem ważnych odpowiedzi	87	100,0	198	100,0	219	100,0	93	100,0	120	100,0	398	100,0
brak danych	3	3,3	6	2,9	9	3,9	6	6,1	0	0,0	12	2,9
ogółem wskazań	90	100	204	100	228	100	99	100	120	100	410	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Respondentki, które już są na stanowiskach kierowniczych, nie mają wątpliwości co do swoich umiejętności. Kobiety zatrudnione na stanowiskach samodzielnych również wierzyły, że mają wystarczające umiejętności, by poradzić sobie na wyższym stanowisku, jednak 23,3% z nich (w tym 3,9% zdecydowanie) zgadzało się z tym, że ich kompetencje nie są wystarczające. Aż 30,3% kobiet pracujących aktualnie na stanowisku kierowniczym uznało, że ta kwestia ich nie dotyczy, gdyż osiągnęły szczyt możliwości awansu w swoich przedsiębiorstwach.

Najwięcej odpowiedzi, które potwierdzały brak umiejętności występowało wśród kobiet na stanowiskach pomocniczych. Wśród pracowników szeregowych opinie rozłożyły się mniej więcej po równo.

Tabela 79 Zależność między zajmowanym stanowiskiem a oceną swoich umiejętności w kontekście awansu

Mam za małe umiejętności żeby pracować na wyższym stanowisku	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	zarząd lub naczelne kierownictwo		pomocnicze		samodzielne		szeregowy pracownik		Inne			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	0	0	1	2,0	5	3,9	9	5,7	3	13,6	18	4,6
zgadzam się	0	0	13	26,5	25	19,4	34	21,7	2	9,1	74	19,0
ani tak, ani nie	6	18,2	5	10,2	20	15,5	45	28,7	2	9,1	78	20,0
nie zgadzam się	8	24,2	22	44,9	40	31,0	44	28,0	7	31,8	121	31,0
zdecydowanie się nie zgadzam	9	27,3	5	10,2	29	22,5	21	13,4	4	18,2	68	17,4
nie dotyczy	10	30,3	3	6,1	10	7,8	4	2,5	4	18,2	31	7,9
razem ważnych odpowiedzi	33	100,0	49	100,0	129	100,0	157	100,0	22	100,0	390	100,0
brak danych	2	5,7	0	0,0	3	2,3	3	1,9	3	12	11	2,7
ogółem wskazań	35	100	49	100	132	100	160	100	25	100	401	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

50,9% badanych kobiet (w tym 22,2% zdecydowanie) nie zgadzało się ze zdaniem, że nie chciałyby być na wyższym stanowisku, ponieważ nie chcą brać na siebie dodatkowych obowiązków i odpowiedzialności. 18,4% (w tym 5% zdecydowanie) respondentek odniosło się do tego stwierdzenia twierdząco. Odrzucenie awansu z powodu obowiązków i odpowiedzialności z nimi związanych jest największe w kategorii kobiet po 45. roku życia i mieszkanki terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych. Wyższe stanowiska nie byłyby problemem dla większości absolwentek, kategorii kobiet aktywnych zawodowo oraz powracających na rynek pracy. Sytuacja przedstawiona w pytaniu nie dotyczy 10,6% respondentek, co wskazuje na wyższy niż przy poprzednim pytaniu odsetek respondentek uznających, że osiągnęły szczyt w karierze zawodowej.

Tabela 80 Niechęć pracy na wyższym stanowisku ze względu na obawę przed obowiązkami i odpowiedzialnością

Nie chciałabym być na wyższym stanowisku, ponieważ nie chcę brać na siebie tylu obowiązków i odpowiedzialności.	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	2	2,3	9	4,5	9	4,1	10	10,6	1	0,8	20	5,0
zgadzam się	18	20,7	25	12,6	22	10,0	15	16,0	8	6,8	53	13,4
ani tak, ani nie	21	24,1	28	14,1	51	23,1	20	21,3	28	23,7	80	20,2
nie zgadzam się	23	26,4	69	34,8	54	24,4	22	23,4	31	26,3	114	28,7
zdecydowanie się nie zgadzam	13	14,9	43	21,7	63	28,5	15	16,0	41	34,7	88	22,2
nie dotyczy	10	11,5	24	12,1	22	10,0	12	12,8	9	7,6	42	10,6
razem ważnych odpowiedzi	87	100,0	198	100,0	221	100,0	94	100,0	118	100,0	397	100,0

brak danych	3	3,3	6	2,9	7	3,1	5	5,1	2	1,7	13	3,2
ogółem wskazań	90	100	204	100	228	100	99	100	120	100	410	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wśród respondentek, wyrażających niechęć do brania na siebie obowiązków i odpowiedzialności związanych z wyższym stanowiskiem, przeważają badane zatrudnione na szeregowych, a także na samodzielnych stanowiskach. Najbardziej przeciwnie temu stwierdzeniu były kobiety zajmujące wysokie stanowiska w strukturach swoich firm, żadna z nich nie okazała się niechętna do brania na siebie nowych obowiązków. Identycznie, jak w pytaniu o ocenę swoich umiejętności, w kontekście awansu 32,4% kobiet pracujących aktualnie na stanowisku kierowniczym uznało, że ta kwestia ich nie dotyczy, gdyż osiągnęły szczyt możliwości awansu w swoich przedsiębiorstwach.

Tabela 81 Zależność między zajmowanym stanowiskiem a niechęcią pracy na wyższym stanowisku ze względu na obawę przed obowiązkami i odpowiedzialnością

Nie chciałabym być na wyższym stanowisku, ponieważ nie chcę brać na siebie tylu obowiązków i odpowiedzialności	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	zarząd lub naczelne kierownictwo		pomocnicze		samodzielne		szeregowy pracownik		Inne			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	0	0	0	0	12	9,4	8	5,1	0	0	20	5,1
zgadzam się	0	0	5	10,4	18	14,1	25	15,9	4	18,2	52	13,4
ani tak, ani nie	2	5,9	10	20,8	24	18,8	39	24,8	4	18,2	79	20,3
nie zgadzam się	12	35,3	16	33,3	31	24,2	46	29,3	5	22,7	110	28,3
zdecydowanie się nie zgadzam	9	26,5	13	27,1	33	25,8	30	19,1	3	13,6	88	22,6
nie dotyczy	11	32,4	4	8,3	10	7,8	9	5,7	6	27,3	40	10,3
razem ważnych odpowiedzi	34	100,0	48	100,0	128	100,0	157	100,0	22	100,0	389	100,0
brak danych	1	2,9	1	2,0	4	3,0	3	1,9	3	12	12	3,0
ogółem wskazań	35	100	49	100	132	100	160	100	25	100	401	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

37,4% (w tym 6,7% zdecydowanie) respondentek deklaruje bierną postawę w sprawach awansu zawodowego i czeka w tej kwestii na inicjatywę szefa. 30,6% (w tym 9,7% zdecydowanie) badanych nie zgadza się ze stwierdzeniem, że jeśli będą zasługiwały na awans, to ich szef to dostrzeże. Przedstawiona sytuacja nie dotyczy 13,5% respondentek, wynikać to może z faktu, iż wśród odpowiadających w ten sposób mogły się znaleźć kobiety, które nie mają nad sobą zwierzchnictwa.

Tabela 82 Bierność respondentek przy staraniu się o awans

Jeśli będę zasługiwać na awans, to szef to dostrzeże; sama nie będę się o niego upominać	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	6	7,0	10	5,0	18	8,0	8	8,2	7	5,9	27	6,7
zgadzam się	26	30,2	67	33,3	66	29,5	29	29,6	41	34,7	123	30,7
ani tak, ani nie	23	26,7	30	14,9	42	18,8	22	22,4	21	17,8	74	18,5
nie zgadzam się	13	15,1	43	21,4	48	21,4	12	12,2	27	22,9	84	20,9
zdecydowanie się nie zgadzam	3	3,5	19	9,5	21	9,4	11	11,2	10	8,5	39	9,7
nie dotyczy	15	17,4	32	15,9	29	12,9	16	16,3	12	10,2	54	13,5
razem ważnych odpowiedzi	86	100,0	201	100,0	224	100,0	98	100,0	118	100,0	401	100,0
brak danych	4	4,4	3	1,5	4	1,8	1	1,0	2	1,7	9	2,2
ogółem wskazań	90	100	204	100	228	100	99	100	120	100	410	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Okazuje się, że wpływ na tak duży wynik pozytywnych odniesień do podanego stwierdzenia miały odpowiedzi kobiet zajmujących stanowiska pomocnicze. Niemal połowa badanych zatrudnionych na pomocniczych stanowiskach, woli czekać na pierwszy krok zwierzchnika, niż sama walczyć o awans. Podobna sytuacja występuje w przypadku pracujących na stanowiskach szeregowych. Największy udział respondentek gotowych upomnieć się o awans występował natomiast wśród kobiet zajmujących stanowiska samodzielne. Kobiet zajmujących stanowiska kierownicze w 44,1% opisywana sytuacja nie dotyczy.

Tabela 83 Bierność przy staraniu się o awans w zależności od stanowiska respondentek

Jeśli będę zasługiwać na awans, to szef to dostrzeże; sama nie będę się o niego upominać	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	zarząd lub naczelne kierownictwo		pomocnicze		samodzielne		szeregowy pracownik		Inne			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	3	8,8	3	6,1	9	7,0	11	6,9	1	4,5	27	6,9
zgadzam się	5	14,7	16	32,7	31	24,0	61	38,4	6	27,3	119	30,3
ani tak, ani nie	3	8,8	5	10,2	21	16,3	40	25,2	5	22,7	74	18,8
nie zgadzam się	4	11,8	12	24,5	39	30,2	26	16,4	1	4,5	82	20,9
zdecydowanie się nie zgadzam	4	11,8	7	14,3	14	10,9	14	8,8	0	0	39	9,9
nie dotyczy	15	44,1	6	12,2	15	11,6	7	4,4	9	40,9	52	13,2
razem ważnych odpowiedzi	34	100,0	49	100,0	129	100,0	159	100,0	22	100,0	393	100,0
brak danych	1	2,9	0	0,0	3	2,3	1	0,6	3	12	8	2,0
ogółem wskazań	35	100	49	100	132	100	160	100	25	100	401	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Mimo wysokich wyników oceny własnych kompetencji zawodowych ogółu respondentek, największa część badanych wskazywała, że wykonując pracę ciągle musi udowadniać sobie i innym swoje umiejętności (36,3%, w tym 12,7% zdecydowanie). 29,4% wstrzymało się od jednoznacznego ustosunkowania się do tego stwierdzenia. Największy udział kobiet odczuwających potrzebę przekonywania o własnej wartości jako pracownicy, występował w kategorii kobiet aktywnych zawodowo. Kobiety z terenów wiejskich najrzadziej zaprzeczały temu, iż w pracy przed sobą i innymi muszą ciągle udowadniać swoje umiejętności. 8,5% respondentek uznała, że taka sytuacja ich nie dotyczy.

Tabela 84 Presja na udowadnianie swojej wartości innym

Wykonując swoją pracę ciągle muszę udowadniać sobie i innym, że jestem dobra w tym co robię	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	9	10,2	32	15,9	25	11,2	12	12,2	13	10,9	51	12,7
zgadzam się	23	26,1	55	27,4	46	20,5	19	19,4	26	21,8	95	23,6
ani tak, ani nie	27	30,7	52	25,9	72	32,1	27	27,6	37	31,1	118	29,4
nie zgadzam się	8	9,1	30	14,9	38	17,0	19	19,4	19	16,0	66	16,4
zdecydowanie się nie zgadzam	10	11,4	16	8,0	24	10,7	8	8,2	17	14,3	38	9,5
nie dotyczy	11	12,5	16	8,0	19	8,5	13	13,3	7	5,9	34	8,5
razem ważnych odpowiedzi	88	100,0	201	100,0	224	100,0	98	100,0	119	100,0	402	100,0
brak danych	2	2,2	3	1,5	4	1,8	1	1,0	1	0,8	8	2,0
ogółem wskazań	90	100	204	100	228	100	99	100	120	100	410	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Stanowiska, na których kobiety najczęściej czują, że muszą wykazywać swoją wartość, to przede wszystkim stanowiska samodzielne i pomocnicze, z tym że na stanowiskach samodzielnych udział odpowiadających w ten sposób respondentek był największy (37,8%, w tym 9,8% zdecydowanie). Najmniejszy przymus udowadniania własnej wartości odczuwają kobiety zatrudnione na stanowiskach szeregowych oraz kierowniczych, gdzie było najwięcej kobiet zdecydowanie zaprzeczających temu stwierdzeniu (14,7%).

Tabela 85 Presja na udowadnianie swojej wartości innym w zależności od stanowiska respondentki

Wykonując swoją pracę ciągle muszę udowadniać sobie i innym, że jestem dobra w tym co robię	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	zarząd lub naczelne kierownictwo		pomocnicze		samodzielne		szeregowy pracownik		Inne			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	8	23,5	6	12,2	13	9,8	15	9,6	7	30,4	49	12,4
zgadzam się	3	8,8	15	30,6	37	28,0	34	21,8	5	21,7	94	23,9
ani tak, ani nie	3	8,8	15	30,6	36	27,3	54	34,6	5	21,7	113	28,7
nie zgadzam się	8	23,5	6	12,2	16	12,1	34	21,8	2	8,7	66	16,8
zdecydowanie się nie zgadzam	5	14,7	2	4,1	18	13,6	12	7,7	1	4,3	38	9,6
nie dotyczy	7	20,6	5	10,2	12	9,1	7	4,5	3	13,0	34	8,6
razem ważnych odpowiedzi	34	100,0	49	100,0	132	100,0	156	100,0	23	100,0	394	100,0

brak danych	1	2,9	0	0,0	0	0,0	4	2,5	2	8	7	1,7
ogółem wskazań	35	100	49	100	132	100	160	100	25	100	401	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Znaczna część kobiet nie chce prosić szefa o awans, a jak się okazuje, w sprawach finansowych 32,8% (w tym 7,8%) respondentek zgadza się, że nie potrafi upomnieć się o podwyżkę, 23,8% (w tym 9% zdecydowanie) natomiast byłaby skłonna to zrobić. Największa część badanych kobiet, nie potrafiących przełamać wewnętrznych oporów w rozmowie z szefem o sprawach podwyżki, występuje wśród kobiet po 45. roku życia. 15,3% respondentek opisywana sytuacja nie dotyczy, co może wskazywać, na to, że nie uznają one, iż powinny zarabiać więcej, bądź też nie mają nad sobą zwierzchnika.

Tabela 86 Opór respondentek przed rozmową z przełożonym w sprawie podwyżki

Wiem, że powinam zarabiać więcej, ale nie potrafię upomnieć się o podwyżkę u przełożonego	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	7	8,0	13	6,5	15	6,8	17	17,7	5	4,2	31	7,8
zgadzam się	24	27,6	49	24,6	51	23,0	26	27,1	29	24,4	100	25,0
ani tak, ani nie	26	29,9	47	23,6	63	28,4	24	25,0	36	30,3	113	28,3
nie zgadzam się	10	11,5	33	16,6	36	16,2	8	8,3	21	17,6	59	14,8
zdecydowanie się nie zgadzam	8	9,2	18	9,0	21	9,5	8	8,3	13	10,9	36	9,0
nie dotyczy	12	13,8	39	19,6	36	16,2	13	13,5	15	12,6	61	15,3
razem ważnych odpowiedzi	87	100,0	199	100,0	222	100,0	96	100,0	119	100,0	400	100,0
brak danych	3	3,3	5	2,5	6	2,6	3	3,0	1	0,8	10	2,4
ogółem wskazań	90	100	204	100	228	100	99	100	120	100	410	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Największa część kobiet zgadzających się ze stwierdzeniem, że powinny zarabiać więcej, ale nie potrafią upomnieć się o podwyżkę, to kobiety zatrudnione na stanowiskach szeregowych i pomocniczych. Kobiet na najwyższych stanowiskach najczęściej ta kwestia nie dotyczy (41,2%).

Tabela 87 Opór respondentek przed rozmową z przełożonym w sprawie podwyżki w zależności od zajmowanego stanowiska

Wykonując swoją pracę ciągle muszę udowadniać sobie i innym, że jestem dobra w tym co robię	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	zarząd lub naczelnie kierownictwo		pomocnicze		samodzielne		szeregowy pracownik		Inne			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	3	8,8	4	8,2	9	6,9	13	8,3	2	9,1	31	7,9
zgadzam się	3	8,8	14	28,6	26	20,0	49	31,2	5	22,7	97	24,7

ani tak, ani nie	6	17,6	12	24,5	38	29,2	50	31,8	5	22,7	111	28,3
nie zgadzam się	4	11,8	9	18,4	22	16,9	20	12,7	3	13,6	58	14,8
zdecydowanie się nie zgadzam	4	11,8	3	6,1	14	10,8	15	9,6	0	0	36	9,2
nie dotyczy	14	41,2	7	14,3	21	16,2	10	6,4	7	31,8	59	15,1
razem ważnych odpowiedzi	34	100,0	49	100,0	130	100,0	157	100,0	22	100,0	392	100,0
brak danych	1	2,9	0	0,0	2	1,5	3	1,9	3	12	9	2,2
ogółem wskazań	35	100	49	100	132	100	160	100	25	100	401	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.5.3. Rola kobiet w rodzinie a praca zawodowa

Bariery w karierze zawodowej kobiet rzadko są powiązane z ich samooceną. Innym czynnikiem, mogącym wpływać na sytuację kobiet na rynku pracy, są przekonania, jakie funkcjonują o pracy kobiet wśród nich samych. Na ile kobiety przyjmują stereotypowe stwierdzenia, na tyle można spodziewać się, że będą akceptować zachowania i układy na rynku pracy, według tych stereotypów funkcjonujące. Pozytywne odniesienie do pracy kobiet, łamiące schematy myślenia jest czynnikiem, który sprawia, że kobiety odważniej funkcjonują na rynku pracy.

Badane kobiety w większości zrywają ze stereotypowym myśleniem o roli kobiety, jako uwikłanej przede wszystkim w rodzinę i dom, a karierę zawodową spychającej na drugi plan. Z analiz wynika, że przede wszystkim kobiety młode i dobrze wykształcone – z kategorii absolwentek – wykazują największą skłonność do postaw emancypacyjnych, a kobiety po 45. roku życia oraz zamieszkałe na terenach wiejskich i nisko zurbanizowanych w największym stopniu przywiązane są do tradycyjnego sposobu myślenia.

Tabela 88 Stereotyp na temat roli kobiety w domu i pracy

Najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony, a kariera zawodowa powinna być na drugim planie	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	13	9,0	27	10,6	19	5,8	14	11,2	13	6,8	53	9,2
raczej się zgadzam	34	23,6	35	13,8	52	16,0	28	22,4	21	10,9	93	16,1
trudno powiedzieć	36	25,0	49	19,3	73	22,4	28	22,4	36	18,8	119	20,7
raczej się nie zgadzam	23	16,0	73	28,7	87	26,7	25	20,0	56	29,2	154	26,7
zdecydowanie się nie zgadzam	38	26,4	70	27,6	95	29,1	30	24,0	66	34,4	157	27,3
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	254	100,0	326	100,0	125	100,0	192	100,0	576	100,0
brak danych	4	2,8	14	5,5	7	2,1	8	6,4	4	2,1	23	4,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Najbardziej zdecydowane akceptować stwierdzenia, iż kobieta powinna zajmować się przede wszystkim domem a nie pracą, były badane pracujące na szeregowych stanowiskach. Większość kobiet na każdym ze stanowisk opowiadała się raczej za przełamaniem stereotypowego myślenia.

Tabela 89 Stereotyp na temat roli kobiety w domu i pracy w zależności od stanowiska respondentek

Najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony, a kariera zawodowa powinna być na drugim planie	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	zarząd lub naczelne kierownictwo		pomocnicze		samodzielne		szeregowy pracownik		Inne			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	2	5,1	6	8,6	11	7,6	24	11,2	3	11,5	46	9,3
raczej się zgadzam	3	7,7	9	12,9	22	15,2	37	17,3	4	15,4	75	15,2
trudno powiedzieć	11	28,2	14	20,0	29	20,0	41	19,2	2	7,7	97	19,6
raczej się nie zgadzam	8	20,5	19	27,1	45	31,0	56	26,2	7	26,9	135	27,3
zdecydowanie się nie zgadzam	15	38,5	22	31,4	38	26,2	56	26,2	10	38,5	141	28,5
razem ważnych odpowiedzi	39	100,0	70	100,0	145	100,0	214	100,0	26	100,0	494	100,0
brak danych	1	2,5	5	6,7	8	5,2	5	2,3	2	7,1	21	4,1
ogółem wskazań	40	100	75	100	153	100	219	100	28	100	515	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Jeszcze mniej respondentek akceptuje bardziej skrajne twierdzenie dotyczące roli kobiety. Jedynie 14,1% (w tym 4,7% zdecydowanie) badanych zgadza się z tym, że to nie praca zawodowa, ale dom i rodzina są żywiołem kobiet. Wyjątek stanowią tu znów kobiety z obszarów wiejskich oraz kobiety po 45. roku życia. One znacznej części, niż inne kategorie kobiet, wyrażały takie przeświadczenie.

Tabela 90 Dom i wychowanie dzieci jako żywioł kobiet

Praca zawodowa nie jest żywiołem kobiet, ale dom i wychowywanie dzieci	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	8	5,6	14	5,5	10	3,1	9	7,2	4	2,1	27	4,7
raczej się zgadzam	21	14,6	15	5,9	29	8,9	15	12,0	10	5,2	54	9,4
trudno powiedzieć	33	22,9	60	23,4	76	23,4	36	28,8	39	20,4	131	22,7
raczej się nie zgadzam	31	21,5	70	27,3	81	24,9	30	24,0	45	23,6	145	25,2
zdecydowanie się nie zgadzam	51	35,4	97	37,9	129	39,7	35	28,0	93	48,7	219	38,0
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	256	100,0	325	100,0	125	100,0	191	100,0	576	100,0

brak danych	4	2,8	12	4,7	8	2,5	8	6,4	5	2,6	23	4,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Większość respondentek nie chciała też zgodzić się ze zdaniem, że kobiety nie radzą sobie ze stresem. Łamie to stereotyp kobiety jako zbyt emocjonalnej, nie radzącej sobie z własnymi emocjami, nie potrafiącej utrzymać nerwów na wodzy. Większą skłonność, by zgodzić się z takim przekonaniem, miały respondentki, które ukończyły 45 lat oraz kobiety aktywne zawodowo.

Tabela 91 Opinia o stwierdzeniu, że kobiety nie radzą sobie ze stresem

Kobiety nie radzą sobie ze stresem	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	6	4,1	15	5,8	15	4,6	9	7,2	5	2,6	33	5,7
raczej się zgadzam	18	12,4	37	14,2	37	11,3	17	13,6	27	14,0	74	12,7
trudno powiedzieć	27	18,6	45	17,3	81	24,7	30	24,0	40	20,7	126	21,6
raczej się nie zgadzam	39	26,9	80	30,8	94	28,7	34	27,2	53	27,5	166	28,5
zdecydowanie się nie zgadzam	55	37,9	83	31,9	101	30,8	35	28,0	68	35,2	183	31,4
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	260	100,0	328	100,0	125	100,0	193	100,0	582	100,0
brak danych	3	2,1	8	3,1	5	1,5	8	6,4	3	1,6	17	2,9
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.2.5.4. Stereotyp zawodowej roli męskiej i kobiecej

Stwierdzenie, że mężczyzna lepiej radzi sobie na kierowniczych stanowiskach, jest nie tylko przejawem stereotypowego postrzegania roli męskiej, jako przypisanej do władzy, ale też ujawnia kategorie, w jakich postrzegane są kobiety i mężczyźni na stanowiskach kierowniczych przez otoczenie społeczne. Dwoistość tego twierdzenia mogła zmylić niektóre respondentki - co trzecia kobieta zgadzała się z nim, co może oznaczać, iż uważają one, że istotnie mężczyźni lepiej radzą sobie na stanowiskach kierowniczych lub to, że kobiety na szczeblach kierowniczych mają utrudnione zadanie z powodu nastawienia otoczenia. Największa część badanych nie zgadzała się z tym stwierdzeniem, negując obydwie zjawiska. Jedynie wśród kobiet pochodzących z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych proporcje aprobujących i negujących dane zdanie były odwrotne. Większość zgadzała się, że mężczyźni dzięki nastawieniu otoczenia, lepiej radzą sobie jako kierownicy. Charakterystyczna dla społeczności wiejskich i małych miasteczek jest najczęściej tradycyjna mentalność w widzeniu ról kobiecych i męskich, toteż z jednej strony kobiety z tych terenów rzeczywiście w większym stopniu, niż kobiety z większych miast, mogą uważać, że uprzywilejowanym miejscem mężczyzn są stanowiska kierownicze, a z drugiej strony - mogą dostrzegać presję otoczenia.

Tabela 92 Opinia respondentek na temat zdolności kierowniczych mężczyzn

Mężczyźni lepiej radzą sobie na kierowniczych stanowiskach, bo ludzie traktują ich bardziej poważnie	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	9	6,2	15	5,9	16	4,9	10	8,0	13	6,7	42	7,3
raczej się zgadzam	50	34,5	75	29,6	85	26,0	34	27,2	58	30,1	156	27,0
trudno powiedzieć	45	31,0	57	22,5	63	19,3	29	23,2	38	19,7	124	21,5
raczej się nie zgadzam	13	9,0	50	19,8	77	23,5	28	22,4	34	17,6	119	20,6
zdecydowanie się nie zgadzam	28	19,3	56	22,1	86	26,3	24	19,2	50	25,9	136	23,6
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	253	100,0	327	100,0	125	100,0	193	100,0	577	100,0
brak danych	3	2,1	15	5,9	6	1,8	8	6,4	3	1,6	22	3,8
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

40,6% (w tym 7,9% zdecydowanie) kobiet zatrudnionych na stanowiskach szeregowych zgadza się, że mężczyźni lepiej sobie radzą na stanowiskach kierowniczych, bo ludzie traktują ich bardziej poważnie. Nieznacznie więcej z tej kategorii respondentek (41,1% respondentek, w tym 23,8% zdecydowanie) twierdzi odwrotnie. Najbardziej przeciwnie takiej opinii o mężczyznach były kobiety pracujące na stanowiskach samodzielnych (50%, w tym 21,2% zdecydowanie).

Tabela 93 Przypisywanie mężczyznom lepszych zdolności kierowniczych przez respondentki w zależności od zajmowanego stanowiska

Mężczyźni lepiej radzą sobie na kierowniczych stanowiskach, bo ludzie traktują ich bardziej poważnie	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	zarząd lub naczelne kierownictwo		pomocnicze		samodzielne		szeregowy pracownik		Inne			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	2	5,1	8	11,3	9	6,2	17	7,9	2	7,7	38	7,7
raczej się zgadzam	8	20,5	16	22,5	30	20,5	70	32,7	3	11,5	127	25,6
trudno powiedzieć	11	28,2	15	21,1	34	23,3	39	18,2	3	11,5	102	20,6
raczej się nie zgadzam	7	17,9	12	16,9	42	28,8	37	17,3	10	38,5	108	21,8
zdecydowanie się nie zgadzam	11	28,2	20	28,2	31	21,2	51	23,8	8	30,8	121	24,4
razem ważnych odpowiedzi	39	100,0	71	100,0	146	100,0	214	100,0	26	100,0	496	100,0
brak danych	1	2,5	4	5,3	7	4,6	5	2,3	2	7,1	19	3,7
ogółem wskazań	40	100	75	100	153	100	219	100	28	100	515	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Badane kobiety, pomimo łamania różnych schematów, okazały się jednak być w większości (61,9%, w tym 21,3% zdecydowanie) przywiązane do podziału na zawody męskie i żeńskie, najbardziej zaś kobiety, które ukończyły 45 lat (69,3%, w tym 20,5% zdecydowanie).

Tabela 94 Akceptacja przez respondentki stwierdzenia o podziale zawodów na męskie i żeńskie

Są zawody dla mężczyzn i są zawody dla kobiet	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	22	15,2	52	20,2	66	20,1	26	20,5	43	22,3	124	21,3
raczej się zgadzam	73	50,3	103	40,1	132	40,2	62	48,8	69	35,8	236	40,6
trudno powiedzieć	22	15,2	40	15,6	53	16,2	22	17,3	31	16,1	94	16,2
raczej się nie zgadzam	19	13,1	42	16,3	47	14,3	9	7,1	37	19,2	79	13,6
zdecydowanie się nie zgadzam	9	6,2	20	7,8	30	9,1	8	6,3	13	6,7	48	8,3
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	257	100,0	328	100,0	127	100,0	193	100,0	581	100,0
brak danych	3	2,1	11	4,3	5	1,5	6	4,7	3	1,6	18	3,1
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Z analizy wywiadów grupowych można wyłonić następujące potwierdzenia istnienia stereotypu zawodów „męskich” i „kobiecych”:

„Oczekiwania finansowe są dużo większe u mężczyzn. Powiem szczerze, że jak się spotkałam z mężczyzną, który jest na przykład, takim pracownikiem socjalnym, to dla mnie jest on taki trochę zniewieściały. [Śmiech]. Naprawdę! I to nie--. Bo tak, jak się jeździ na te szkolenia czy tego, no--. Ja się akurat spotykam, więc naprawdę--. Ci--, ci mężczyźni mają w sobie trochę taką zniewieściałość, no. Nie wyobrażam sobie-- [śmiech]”. (WG Marianowo).

„Wydaje mi się, że też i ta mentalność taka, w której wyrosłyśmy--, to też ma swoje znaczenie. Bo dlaczego nawet te ambicje kobiet przejawiają się tych zawodach, gdzie właśnie jest więcej mężczyzn i--. Oj, przepraszam. Więcej kobiet. I--, i te zawody są bardziej takie jakby dla kobiet stworzone aniżeli na takich, powiedzmy typowo technicznych, jakiś tam inżynierskich i tak dalej. Nawet na uczelnie popatrzmy. Na--, na politechnice. Jedyna uczelnia, gdzie--, gdzie jest odwrotny odsetek mężczyzn i kobiet, prawda. Bo wszelkie te humanistyczne uczelnie, to naprawdę, dziewczyny, dziewczyny, dziewczyny. Trafił się jeden tam. A jeżeli chodzi o politechnikę, to akurat jest odwrotnie. (...) Nie są rodzynekami dziewczyny, ale mimo wszystko jest ich mniej. Jest ich sporo mniej. I później to się przekłada na zatrudnienie, na--, na awanse w tych zawodach. Ale wydaje mi się, że to jest właśnie nie dlatego, że--, że dziewczyny nie podążają, powiedzmy, przedmiotom ścisłym, a potem jakimś tam technicznym zawodom, tylko dlatego, że--. Że jednak jakiś tam podział na zawody męskie i damskie tkwi od małego i --. I tak jak mamy role społeczne przypisane żonom, matek--, i--. Tak samo mamy trochę jednak te zawody przypisane z predyspozycjami takimi kobiecymi. A więc nauczycielka, lekarka szybciej [przytakiwanie] aniżeli jakaś tam pani inżynier budownictwa”. (WG Marianowo).

„R: A jest dużo takich, też--, tych--, zawodów, które kobiety też wy--, prawda, wykonują.

R: Oczywiście.

R: Ale nas zdziwiło, jak przyjechała kobieta autobusem i zabierała nas do Świnoujścia, prawda? O matko, kobieta nas wiezie. [Śmiech]. O tym, że jak córka leciała do Anglii i odwieźliśmy ją na lotnisko. I pani pilot siedziała i czytała gazetę tak żeśmy byli na tym tarasie widokowym. A mój brat mówi: Boże, gdzieś ty to dziecko wysłała? [Śmiech]. Zobacz, kto prowadzi. (...), ja mówię: Słuchaj, przecież ona w tę stronę przyleciała, polec i z powrotem [śmiech]. Czego ty chcesz, no? No daj spokój, na zatracenie! Patrz, kto tam siedzi za tym sterem, nie? A ona

z taką gracją ogonkiem pomerdała, to pewnie takie było frykas, nie. Ale tak to ładnie wyszło. Zobacz, no zobacz, czego ty się czepiasz tej kobiety?”. (WG Marianowo).

„C: Kierowca samochodowy na przykład. To mogę oprzeć na własnym doświadczeniu, bo jestem kierowcą już od kilku lat. Uważam się za bardzo dobrego kierowcę i jeździłam nawet i busami, i busami załadowanymi i też rozwoziłam towar, ale żeby znaleźć pracę kierowcy, to w powiecie jest bardzo ciężko, to wam powiem, to jest jeden taki zawód.

M: Czyli na samym już właśnie etapie rekrutacji, tak? To postrzeganie naszych ról w kategoriach stereotypu, tak że to są pewne role męskie, a to kobiece, więc jak kobieta...

C: Mimo tego, że przy takim zawodzie nie zawsze potrzebna jest też siła fizyczna, bo przyjeżdża ten wózek widłowy i na przykład paletę wszystko ściąga, (...) tylko jadę z punktu A do punktu B, a mimo wszystko jest jakieś takie uwarunkowanie, że nie – do tego tylko faceci.

C: Ze względu na stereotyp, wydaje mi się, że też istnieje coś takiego, jeżeli chodzi o informatyków, że zazwyczaj są to mężczyźni, kobiety raczej nie.

B: Zgadza się. Tak pomyślałam też o tej, ale nie chciałam się wypowiadać, bo ja tutaj, mężczyźni uważają, że oni tylko najlepiej potrafią obsługiwać...”. (WG Borne Sulinowo).

„R: Dlatego to właśnie wszystko się zmienia. Kiedyś właśnie dominował mężczyzna, a teraz to już tak bardziej kobiety chcą--! [Przerwana wypowiedź przez inną panią]

R: Nadają ton!

R [kontynuuje wypowiedź]: I uważam, że nawet chcą dominować, i--, i jeśli im się to udaje to i nawet połączą pracę domową i--, i wychowywanie dzieci.

R: Bo kobieta połączy, a mężczyzna by tego nie połączył.

R: No--, kobiety są ambitne (...)

[Mówią wszystkie naraz]

R: Jedne są silniejsze (...)

R: No nie, słuchajcie. Ja sobie nie wyobrażam, żeby kobieta na przykład zeszła jako górnik pod ziemię. Nie wyobrażam sobie [przerwana wypowiedź].

R: Nie. No są takie właśnie zawody--.

R [kontynuuje wypowiedź]: Albo jako-- jako hutnik. Pracujący przy--, przy tym piecu i przy tej surówce. Nie wyobrażam sobie.

R: Mogę zabrać głos? Mój mąż pracuje w Danii, nawrócę do tego, i jest piaskarzem. To jest ciężki zawód, piaskują, szlifują skrzydła wiatraków. I tam są kobiety. Kobiety, które szlifują te skrzydła tak samo jak mężczyźni, piaskują malują, wszystko jak ci mężczyźni, także--. No nie wiem--”. (WG Marianowo).

„To znaczy ciągle jest to, jeżeli chodzi o własny samochód, to ciągle jednak pokutuje, mimo to że dla mnie kobiety są lepszymi kierowcami niż mężczyźni, to ciągle pokutuje to „baba za kierownicą” i jednak gdzieś te wyjazdy, to ta praca w terenie--. A poza tym napady albo coś, no wolą mężczyzn”. (WG Świnoujście).

„B: No tak, ale idź do pracodawcy i mu powiedz, żeby cię zatrudnił na budowie. Przecież „pani kochana, idź pani do domu”.

A: Bo to taki stereotyp – „jak kochanie może dźwigać, sobie odcisków narobi”. (WG Borne Sulinowo).

Funkcjonuje stereotyp, że kobiety nie potrafią podejmować szybkich decyzji, są niezdecydowane. Trzeba przyznać, że badane nie są skłonne zaprzeczać stwierdzeniu, iż mężczyźni wykazują się większym zdecydowaniem w sprawach zawodowych niż kobiety. Tylko 20,3% (w tym 5,9% zdecydowanie) respondentek negatywnie odnosiła się do tego stwierdzenia, duża część pozostawała neutralna (37,8%), jednak najliczniejsza część badanych zgodziła się z nim (41,8%, w tym 9% zdecydowanie). Największy udział aprobujących to stwierdzenie, występował w kategorii kobiet aktywnych zawodowo. W najwyższym stopniu nie zgadzały się na podtrzymywanie stereotypu mniejszego zdecydowania kobiet, respondentki w kategorii absolwentek (23,4%, w tym 7,3% zdecydowanie się nie zgadza).

Tabela 95 Opinia respondentek na temat wykazywania się przez mężczyzn większym zdecydowaniem w sprawach zawodowych niż kobiety

Mężczyźni	Cechy charakteryzujące kobiety	Razem
-----------	--------------------------------	-------

wykazują się większym zdecydowaniem w sprawach zawodowych niż kobiety	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	8	5,6	17	6,6	25	7,7	12	9,7	17	8,9	52	9,0
raczej się zgadzam	55	38,2	100	38,9	105	32,2	40	32,3	68	35,4	189	32,8
trudno powiedzieć	59	41,0	102	39,7	126	38,7	50	40,3	62	32,3	218	37,8
raczej się nie zgadzam	15	10,4	25	9,7	48	14,7	14	11,3	31	16,1	83	14,4
zdecydowanie się nie zgadzam	7	4,9	13	5,1	22	6,7	8	6,5	14	7,3	34	5,9
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	257	100,0	326	100,0	124	100,0	192	100,0	576	100,0
brak danych	4	2,8	11	4,3	7	2,1	9	7,3	4	2,1	23	4,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Badane w większości zgadzają się, że mężczyźni są bardziej dyspozycyjni w sprawach zawodowych niż kobiety (66,4%, w tym 23,1% zdecydowanie). Jedynie 14,8% (w tym 5,6% zdecydowanie) jest innego zdania. Przyczyn tego stanu rzeczy należy szukać w poprzednich analizach danych, które pokazywały z czego wynika niedyspozycyjność kobiet – z reguły bowiem to na nich spoczywają obowiązki domowe i związane z zajmowaniem się dziećmi i innymi osobami zależnymi.

Tabela 96 Opinia respondentek na temat większej dyspozycyjności mężczyzn niż kobiet w sprawach związanych z pracą

Mężczyźni są częściej bardziej dyspozycyjni niż kobiety w sprawach związanych z pracą	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	39	27,1	69	27,0	70	21,6	27	21,8	41	21,4	133	23,1
raczej się zgadzam	62	43,1	118	46,1	146	45,1	55	44,4	84	43,8	249	43,3
trudno powiedzieć	23	16,0	42	16,4	57	17,6	21	16,9	37	19,3	108	18,8
raczej się nie zgadzam	13	9,0	15	5,9	33	10,2	12	9,7	20	10,4	53	9,2
zdecydowanie się nie zgadzam	7	4,9	12	4,7	18	5,6	9	7,3	10	5,2	32	5,6
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	256	100,0	324	100,0	124	100,0	192	100,0	575	100,0
brak danych	4	2,8	12	4,7	9	2,8	9	7,3	4	2,1	24	4,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Kobiety w ocenie swojej pracy bywają dla siebie surowe, porównując się jednak do płci przeciwnej, łatwiej dostrzegają swoje zalety. Połowa badanych zgadza się z tym, że kobiety, podejmując się obowiązków związanych z pracą, traktują je bardziej odpowiedzialnie niż mężczyźni. 37,7% respondentek zajmowało neutralne stanowisko względem tego przekonania, nieco większy był udział takich odpowiedzi wśród kobiet z terenów wiejskich (41,4%) oraz absolwentek (40%).

Tabela 97 Opinia respondentek na temat większej odpowiedzialności kobiet niż mężczyzn w sprawach związanych z obowiązkami w pracy

Kobieta podejmując się obowiązków związanych z pracą traktuje je bardziej odpowiedzialnie niż mężczyźni	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	35	24,1	43	16,8	73	22,4	37	29,6	42	22,1	131	22,7
raczej się zgadzam	41	28,3	85	33,2	80	24,5	26	20,8	44	23,2	158	27,4
trudno powiedzieć	60	41,4	98	38,3	130	39,9	47	37,6	76	40,0	217	37,7
raczej się nie zgadzam	5	3,4	23	9,0	23	7,1	10	8,0	18	9,5	43	7,5
zdecydowanie się nie zgadzam	4	2,8	7	2,7	20	6,1	5	4,0	10	5,3	27	4,7
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	256	100,0	326	100,0	125	100,0	190	100,0	576	100,0
brak danych	3	2,1	12	4,7	7	2,1	8	6,4	6	3,2	23	4,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Respondentki w większości (72,9%, w tym 31,5% zdecydowanie) uważają, że praca kobiet charakteryzuje się dokładnością. 20,7% kobiet nie ma wyrobionego poglądu na ten temat. Jedynie 6,5% (w tym 2,3% zdecydowanie) zaprzecza temu stwierdzeniu.

Tabela 98 Opinia respondentek na temat dokładności kobiet w pracy

Praca kobiet charakteryzuje się dużą dokładnością	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	45	31,0	72	28,2	97	29,8	48	37,8	51	27,0	181	31,5
raczej się zgadzam	63	43,4	117	45,9	138	42,3	47	37,0	80	42,3	238	41,4
trudno powiedzieć	26	17,9	53	20,8	72	22,1	25	19,7	44	23,3	119	20,7
raczej się nie zgadzam	10	6,9	7	2,7	11	3,4	5	3,9	10	5,3	24	4,2
zdecydowanie się nie zgadzam	1	,7	6	2,4	8	2,5	2	1,6	4	2,1	13	2,3
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	255	100,0	326	100,0	127	100,0	189	100,0	575	100,0

brak danych	3	2,1	13	5,1	7	2,1	6	4,7	7	3,7	24	4,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

42,6% kobiet nie potrafiła powiedzieć czy kobiecie łatwiej, niż mężczyźnie dostosować się do zmian związanych z zakresem pełnionych zadań i obowiązków. Dorównują im liczebnie respondentki, które pozytywnie odnoszą się do kompetencji kobiet w porównaniu z drugą płcią (41,2%, w tym 18,5% zdecydowanie). Największy udział badanych odpowiadających, że kobiety są bardziej elastyczne, występował w kategorii kobiet po 45. roku życia.

Tabela 99 Opinia respondentek na temat umiejętności kobiet i mężczyzn dostosowywania się do zmian związanych z pracą

Kobiecie łatwiej niż mężczyźnie dostosować się do zmian związanych z zakresem pełnionych zadań i obowiązków	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	19	13,1	38	14,9	67	20,5	31	24,6	28	14,6	107	18,5
raczej się zgadzam	36	24,8	61	23,9	82	25,1	31	24,6	44	22,9	131	22,7
trudno powiedzieć	65	44,8	113	44,3	130	39,8	49	38,9	79	41,1	246	42,6
raczej się nie zgadzam	23	15,9	35	13,7	38	11,6	15	11,9	35	18,2	75	13,0
zdecydowanie się nie zgadzam	2	1,4	8	3,1	10	3,1	0	0	6	3,1	18	3,1
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	255	100,0	327	100,0	126	100,0	192	100,0	577	100,0
brak danych	3	2,1	13	5,1	6	1,8	7	5,6	4	2,1	22	3,8
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Lepsze zorganizowanie w pracy kobiet niż mężczyzn potwierdza większość badanych (58,3%, w tym 25,7% zdecydowanie). Szczególnie duży jest udział respondentek o takim poglądzie wśród kobiet po 45. roku życia (63,8%, w tym 31,5% zdecydowanie). 30,6% respondentek wstrzymuje się od jednoznacznego określenia swego stanowiska wobec tego poglądu.

Tabela 100 Opinia respondentek na temat umiejętności kobiet i mężczyzn w sprawach organizacji pracy

Kobieta lepiej niż mężczyzna organizuje swoją pracę	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	35	24,1	59	23,0	81	24,8	41	32,0	43	22,5	149	25,7

raczej się zgadzam	50	34,5	81	31,5	112	34,3	41	32,0	69	36,1	189	32,6
trudno powiedzieć	50	34,5	88	34,2	99	30,3	36	28,1	52	27,2	177	30,6
raczej się nie zgadzam	9	6,2	19	7,4	26	8,0	8	6,3	20	10,5	46	7,9
zdecydowanie się nie zgadzam	1	0,7	10	3,9	9	2,8	2	1,6	7	3,7	18	3,1
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	257	100,0	327	100,0	128	100,0	191	100,0	579	100,0
brak danych	3	2,1	11	4,3	6	1,8	5	3,9	5	2,6	20	3,5
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Co do dużego zaangażowania kobiet w wykonywaną pracę, większość badanych nie ma wątpliwości i potwierdza, że praca kobiet charakteryzuje się dużym zaangażowaniem w wykonywaniu czynności (72,6%, w tym 29,1% zdecydowanie). 20,1% wstrzymuje się od jednoznacznego osądu.

Tabela 101 Opinia respondentek na temat dużego zaangażowania się przez kobiety w wykonywaną pracę

Kobieta wykonując swoje zadania w pracy robi to z dużym zaangażowaniem	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	50	34,5	76	29,6	89	27,4	41	32,3	53	27,7	168	29,1
raczej się zgadzam	63	43,4	119	46,3	149	45,8	53	41,7	78	40,8	251	43,5
trudno powiedzieć	22	15,2	49	19,1	65	20,0	23	18,1	47	24,6	116	20,1
raczej się nie zgadzam	9	6,2	7	2,7	13	4,0	9	7,1	7	3,7	26	4,5
zdecydowanie się nie zgadzam	1	0,7	6	2,3	9	2,8	1	0,8	6	3,1	16	2,8
razem ważnych odpowiedzi	145	100,0	257	100,0	325	100,0	127	100,0	191	100,0	577	100,0
brak danych	3	2,1	11	4,3	8	2,5	6	4,7	5	2,6	22	3,8
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.3. Rodzaje i oznaki dyskryminacji kobiet w województwie zachodniopomorskim

4.3.1. Dyskryminacja w rozumieniu kobiet: rozszerzanie zakresu pojęcia

W toku przeprowadzanych analiz jakościowych stwierdzono, że **badane kobiety w sposób różnorodny definiują „dyskryminację ze względu na płeć”**. Pod tym pojęciem respondentki rozumiały np. także zachowania naruszające ich osobiste interesy, ale niekoniecznie związane

z płcią. Opisywane zachowania, w których inne cechy, niż płeć, były przedmiotem dyskryminacji, to: napięcia i konflikty między pracownikami, blokowanie awansu ze względu na deklarowane poglądy polityczne, przynależność do „stronnictw” (grup nieformalnych) w zakładzie pracy, brak posiadanych kwalifikacji, własna bierność na rynku pracy itd. Mówiąc inaczej, różnorodne poczucia doświadczanej krzywdy związanej z karierą zawodową/wykonywaną pracą były opisywane jako zjawiska dyskryminacyjne. Podawane przez respondentki sytuacje dotyczyły m.in.: uznawania kobiet za niezdolne bądź niegotowe do pełnienia stanowisk kierowniczych ze względu na brak zdolności i/lub mniejszą dyspozycyjność; traktowania karier kobiet jako mniej istotnych niż kariery mężczyzn; powszechności poglądu, że rodzina jest przeszkodą w zobowiązaniach zawodowych.

Zwracamy jednak uwagę, że **wielkość praktyk opisywanych jako dyskryminacyjne nie oznacza, że kobiety nadmiernie eksponują zjawisko braku równości**. Istotne jest natomiast to, że kobiety mają poczucie, iż płeć może być przyczyną złych doświadczeń – świadczy to nie tyle o „przewrażliwieniu na punkcie płci”, ile o zwiększającej się świadomości kobiet, że płeć może być ważnym czynnikiem w społecznych relacjach związanych z pracą. Poczucie, że „płeć ma znaczenie” bierze się nie tyle z uwrażliwienia na genderową terminologię, ile z doświadczanych przez kobiety sytuacji, w których mogły odczuć, że coś dzieje się dlatego, że (nie) są kobietami.

Niejednoznaczność pojęcia „dyskryminacja” ujawnia się m. in. w takich kwestiach, jak przebieg rozmów kwalifikacyjnych. Zdaniem części respondentek pytanie o życie rodzinne (posiadanie i planowanie posiadania dzieci), nie jest w żadnym stopniu formą gorszego traktowania kobiet, jest związane natomiast z racjonalizacją działań przedsiębiorców, którzy chcą móc efektywnie „współzarządzać” karierą pracownika, jak wyraziła to jedna z uczestniczek wywiadu grupowego,

„(...) ,nawet jeżeli bym się zapytała, to z ciekawości czysto. (...), nie po to, żeby ją tu tutaj zranić, tylko żeby wiedzieć, jak ona planuje tą swoją ścieżkę kariery, ile ona się chce poświęcić dla pracy, żeby ja ją też mogła widzieć w zespole”.

Kobiety o dyskryminacji: czy to już samospełniające się proroctwo?

Kobiety wiedzą, że pracodawcy mogą patrzeć na nie jako na osoby potencjalnie częściej korzystające ze zwolnień, co może prowadzić do zaniechania podejmowania aktywności zawodowej (działa tu mechanizm: „i tak mnie nie zatrudnią”). W takim wypadku ujawnia się **wewnętrzny mechanizm samodyscyplinujący**, zgodnie z którym kobiety same mogą ograniczać swoje prawa w obawie przed utratą pracy. Respondentki opisywały w wywiadach grupowych np. takie praktyki, jak skracanie urlopu macierzyńskiego przez kobiety, w sytuacji obaw o utrzymanie zatrudnienia. Jakże inne istotne konsekwencje posiada zatem przekonanie kobiet o gorszej sytuacji na rynku pracy? Jedną z hipotez testowanych w badaniu zakładała, że mamy tu być może do czynienia z tzw. funkcją egotystyczną, narzekania, opisywaną w psychologii – a więc specyficzną strategią zabezpieczania się przed porażką. Mówiąc obrazowo, jeśli ktoś powtarza, że słabo gra w piłkę i podczas meczu nie strzeli bramki, zmniejsza swoje poczucie dyskomfortu poprzez spełnienie zapowiedzi („a nie mówiłem...”). Uzyskane wyniki wskazują jednak, że podzielane poglądy na temat trudniejszej sytuacji kobiet, pełnią funkcję mobilizacyjną, tj. są formą artykulacji interesów zbiorowych. Mówienie o dyskryminacji i narzekanie na jej przejawy przez kobiety jest środkiem prowadzącym do spełnienia postulatów stawianych przez kobiety.

Dyskryminacja kobiet na polu zawodowym nie jest odczuwana przez większość kobiet biorących udział w badaniu (86,3%). Jedynie 13,7% respondentek twierdząco odpowiedziało na pytanie o odczucie dyskryminacji objawiające się w jakikolwiek sposób mający związek z pracą. Wyróżniają się tu kobiety po 45. roku życia, które częściej niż inne kategorie badanych odczuwały dyskryminację na polu zawodowym (18,6%), najmniej licznie zgłaszały nierówne traktowanie na polu zawodowym kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych (9,6%). Dyskryminacja może być jednak różnie rozumiana w potocznym myśleniu badanych.

Tabela 102 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym

Poczucie dyskryminacji na polu zawodowym	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
tak	11	9,6	32	13,3	39	14,3	22	18,6	17	11,3	68	13,7
nie	103	90,4	208	86,7	233	85,7	96	81,4	133	88,7	427	86,3
razem ważnych odpowiedzi	114	100,0	240	100,0	272	100,0	118	100,0	150	100,0	495	100,0
brak danych	34	29,8	28	11,7	61	22,4	15	12,7	46	30,7	104	21,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Największą grupę kobiet deklarujących poczucie dyskryminacji stanowią badane zajmujące samodzielne stanowiska (17,6%). Wśród pozostałych kategorii (z wyjątkiem kategorii „inne stanowiska”) dyskryminacja dotyka ok. 10% kobiet.

Tabela 103 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym w zależności od zajmowanego stanowiska

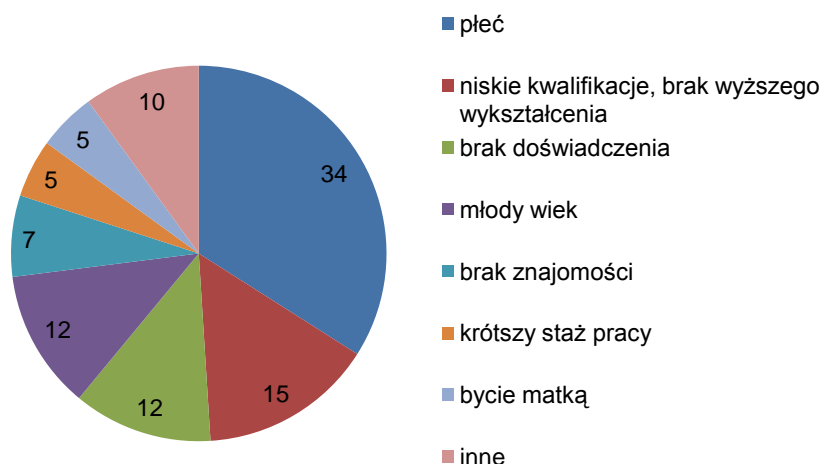
Poczucie dyskryminacji na polu zawodowym	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	zarząd lub naczelne kierownictwo		pomocnicze		samodzielne		szeregowy pracownik		Inne			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
tak	4	10,3	8	10,7	25	17,6	22	10,8	6	22,2	65	13,3
nie	35	89,7	67	89,3	117	82,4	182	89,2	21	77,8	422	86,7
razem ważnych odpowiedzi	39	100,0	75	100,0	142	100,0	204	100,0	27	100,0	487	100,0
brak danych	1	2,5	0	0,0	11	7,2	15	6,8	1	3,6	28	5,4
ogółem wskazań	40	100	75	100	153	100	219	100	28	100	515	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Ankietowane, które czuły się kiedykolwiek dyskryminowane na polu zawodowym, zapytano o sposoby i prawdopodobne przyczyny takiej dyskryminacji. Najczęstszą przyczyną dyskryminacji na polu zawodowym, według badanych kobiet, jest ich płeć (34%). W dalszej kolejności problemem dla ankietowanych jest brak odpowiednich kwalifikacji lub wykształcenia (15%). Na dyskryminację w miejscu zatrudnienia narażone są szczególnie młode kobiety, które nie mają jeszcze dużego doświadczenia i nie mogą pochwalić się długim stażem pracy. Należy również pamiętać, że cechy te nakładają się na siebie i potęgują się wzajemnie, co jeszcze bardziej negatywnie wpływa na sytuację określonej grupy kobiet. Wykres 15 ilustruje te wyniki:

Wykres 15 Przyczyny dyskryminacji respondentek na polu zawodowym (proc.)



Wielkość próby badawczej = 599, obliczenia na podstawie ilości ważnych odpowiedzi respondentek dyskryminowanych = 65, brak danych = 4.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

Wskazując na sposoby dyskryminacji, kobiety podkreślały przede wszystkim cztery najważniejsze. Według badanych, najczęściej dyskryminacja polega na niższym wynagrodzeniu, niż otrzymywane przez innych pracowników (25%). 21% ankietowanych czuła się dyskryminowana z powodu podważania i kwestionowania kompetencji i kwalifikacji. Kobiety czuły się traktowane niesprawiedliwie przy podziale obowiązków służbowych. Inne formy dyskryminacji, jakie wymieniały respondentki, to brak awansu na wyższe stanowisko (18%), a także niesprawiedliwe przyznawanie nagród i premii finansowych (16%). 11% ankietowanych wskazywało na trudności w przyjęciu do pracy lub jej utrzymaniu.

Wykres 16 Sposoby dyskryminacji respondentek na polu zawodowym (proc.)



Wielkość próby badawczej = 599, obliczenia na podstawie ilości ważnych odpowiedzi respondentek dyskryminowanych = 51, brak danych = 18.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

4.3.2. Dyskryminacja poszczególnych kategorii kobiet wg wskaźnika Gender Index

4.3.2.1. Przejawy dyskryminacji kobiet na poziomie ogłoszeń o pracę i rekrutacji

Jak już wcześniej wykazano, badane mieszkanki województwa zachodniopomorskiego pracują najczęściej w branżach sfeminizowanych. Potwierdzają to także dodatkowe dane z pytania o strukturę pracowników pod względem płci w zakładzie pracy respondentki. Okazuje się, że współpracownikami badanych respondentek są przede wszystkim kobiety. Szczególnie dotyczy to kobiet po 45. roku życia. W branżach, w których preferuje się zatrudnianie mężczyzn, największy udział mają absolwentki oraz kobiety z terenów wiejskich.

Tabela 104 Częstość występowania kobiet i mężczyzn w branżach, w których pracują respondentki

W mojej branży pracują:	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	57	44,9	107	42,1	121	41,3	66	53,7	55	32,7	231	43,2
trochę częściej kobiety	26	20,5	51	20,1	61	20,8	25	20,3	38	22,6	107	20,0
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	25	19,7	64	25,2	75	25,6	24	19,5	44	26,2	130	24,3
trochę częściej mężczyźni	10	7,9	16	6,3	19	6,5	2	1,6	16	9,5	31	5,8
znacznie częściej mężczyźni	9	7,1	16	6,3	15	5,1	6	4,9	13	7,7	34	6,4
nie wiem, trudno powiedzieć	0	0	0	0	2	0,7	0	0	2	1,2	2	0,4
razem ważnych odpowiedzi	127	100,0	254	100,0	293	100,0	123	100,0	168	100,0	535	100,0
brak danych	21	16,5	14	5,5	40	13,7	10	8,1	28	16,7	64	12,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Analizując odczucie dyskryminacji w zależności od częstości występowania kobiet i mężczyzn w branżach, w których pracują respondentki, nie zauważamy większych różnic w ocenie. Z badania nie wynika aby na dyskryminację wpływała dominacja którejś z płci.

Tabela 105 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym w zależności od częstości występowania kobiet i mężczyzn w branżach, w których pracują respondentki

Występowanie kobiet i mężczyzn w branży	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie			
	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	30	47,6	180	43,0	210	43,6
trochę częściej kobiety	10	15,9	90	21,5	100	20,7
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	15	23,8	99	23,6	114	23,7
trochę częściej mężczyźni	4	6,3	24	5,7	28	5,8
znacznie częściej mężczyźni	4	6,3	26	6,2	30	6,2

razem ważnych odpowiedzi	63	100,0	419	100,0	482	100,0
brak danych	5	7,3	8	1,8	13	2,7
ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Respondentki poproszono także o wskazanie, którą płć bardziej się ceni w miejscu pracy. 29,5% (w tym 12,3% zdecydowanie) kobiet potwierdza, że bardziej cenionymi pracownikami są kobiety, 37,6% sądzi natomiast, że płć nie ma znaczenia w tej kwestii. 21,7% (w tym 6,4% zdecydowanie) badanych uważa, że bardziej cenionymi pracownikami są mężczyźni.

Tabela 106 Docenianie kobiet i mężczyzn w branżach, w których pracują respondentki

Uważani/e są za lepszych pracowników	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	14	11,2	27	10,5	41	14,1	17	13,8	19	11,3	66	12,3
trochę częściej kobiety	24	19,2	51	19,9	40	13,7	25	20,3	16	9,5	92	17,2
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	42	33,6	90	35,2	111	38,1	53	43,1	66	39,3	201	37,6
trochę częściej mężczyźni	18	14,4	46	18,0	46	15,8	14	11,4	30	17,9	82	15,3
znacznie częściej mężczyźni	11	8,8	15	5,9	17	5,8	3	2,4	13	7,7	34	6,4
nie wiem, trudno powiedzieć	16	12,8	27	10,5	36	12,4	11	8,9	24	14,3	60	11,2
razem ważnych odpowiedzi	125	100,0	256	100,0	291	100,0	123	100,0	168	100,0	535	100,0
brak danych	23	18,4	12	4,7	42	14,4	10	8,1	28	16,7	64	12,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym może być zależne od tego, że w branżach, w których pracują za lepszych pracowników częściej są uważani mężczyźni (39,7%, w tym 11,1% zdecydowanie) niż kobiety (27%, w tym 11,1% zdecydowanie).

Tabela 107 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym a docenianie kobiet i mężczyzn w branżach, w których pracują respondentki

Ocena, że mężczyźni uważani są za lepszych pracowników w branży	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie			
	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	7	11,1	51	12,2	58	12,0
trochę częściej kobiety	10	15,9	72	17,2	82	17,0

kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	18	28,6	165	39,4	183	38,0
trochę częściej mężczyźni	18	28,6	58	13,8	76	15,8
znacznie częściej mężczyźni	7	11,1	25	6,0	32	6,6
nie wiem, trudno powiedzieć	3	4,8	48	11,5	51	10,6
razem ważnych odpowiedzi	63	100,0	419	100,0	482	100,0
brak danych	5	7,4	8	1,9	13	2,6
ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Według 49,9% respondentek adresatami ofert pracy w branżach, w których pracowały badane, są w tym samym stopniu kobiety i mężczyźni. W tej sferze, na podstawie wyników badań, nie można mówić o dyskryminacji.

Tabela 108 Adresaci ofert pracy wg respondentek

Adresatami ofert pracy są:	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	7	5,8	19	7,6	21	7,3	8	6,7	11	6,6	42	8,0
trochę częściej kobiety	27	22,3	38	15,2	28	9,8	21	17,6	14	8,4	69	13,2
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	56	46,3	128	51,2	156	54,4	53	44,5	92	55,4	261	49,9
trochę częściej mężczyźni	16	13,2	34	13,6	32	11,1	13	10,9	24	14,5	69	13,2
znacznie częściej mężczyźni	9	7,4	19	7,6	22	7,7	8	6,7	15	9,0	44	8,4
nie wiem, trudno powiedzieć	6	5,0	12	4,8	28	9,8	16	13,4	10	6,0	38	7,3
razem ważnych odpowiedzi	121	100,0	250	100,0	287	100,0	119	100,0	166	100,0	523	100,0
brak danych	27	22,3	18	7,2	46	16,0	14	11,8	30	18,1	76	14,5
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.3.2.2. Szczególne przypadki dyskryminacji na etapie rekrutacji: rozmowa kwalifikacyjna

W sytuacji rozmowy kwalifikacyjnej najbardziej charakterystycznym zjawiskiem dyskryminacyjnym jest pytanie kandydatek o sytuację rodzinną i stan cywilny. 34,3% badanych uważa, że w branży, w której pracują, to kobiety znacznie częściej pytane są o te kwestie. O wiele

mniej respondentek (15,6%) twierdzi, że kobietom zadaje się te pytania równie często co mężczyznom, a 17,9%, że taka sytuacja nie ma miejsca.

Tabela 109 Częstość pytania o sytuację rodzinną kobiet i mężczyzn na rozmowach kwalifikacyjnych wg respondentek

Na rozmowach kwalifikacyjnych są pytani(e) o sytuację rodzinną i stan cywilny:	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	36	28,8	88	34,6	107	36,8	30	24,6	54	32,3	182	34,3
trochę częściej kobiety	43	34,4	76	29,9	80	27,5	43	35,2	53	31,7	156	29,4
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	18	14,4	41	16,1	42	14,4	16	13,1	27	16,2	83	15,6
trochę częściej mężczyźni	1	0,8	4	1,6	2	0,7	2	1,6	2	1,2	8	1,5
znacznie częściej mężczyźni	0	0	3	1,2	4	1,4	2	1,6	1	0,6	7	1,3
taka sytuacja się nie zdarza	27	21,6	42	16,5	56	19,2	29	23,8	30	18,0	95	17,9
razem ważnych odpowiedzi	125	100,0	254	100,0	291	100,0	122	100,0	167	100,0	531	100,0
brak danych	23	18,4	14	5,5	42	14,4	11	9,0	29	17,4	68	12,8
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W przeprowadzonych wywiadach grupowych często zwracano uwagę na brak profesjonalizmu pracodawców przy procesie rekrutacji, a także na innych etapach zarządzania personelem, stąd też np. absolwentki posiadające stosowne kwalifikacje wskazywały, że preferują pracę w korporacjach, firmach gdzie wdrażane są międzynarodowe standardy HR.

Zdaniem niektórych z badanych, wykorzystywanie atrybutów płci w procesie rekrutacji dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn:

„Mam znajomego, który jest przedstawicielem handlowym w branży kosmetycznej i on mi powiedział. (...) zapomnij, w branży kosmetycznej są faceci. Bo większość tych sklepów, sklepików i jakiś tam marketów, tam jako kierownicy są kobiety i facet ma po prostu lepsze podejście i lepiej się z nią dogada niż kobieta”. (WG Szczecin).

Na etapie rekrutacji stereotypowe postrzeganie kobiet jako mniej dyspozycyjnych stanowi pierwszoplanową barierę w zatrudnieniu. Najczęściej zgłaszanym przejawem dyskryminacji kobiet w procesie selekcji kandydatów do pracy są, zadawane podczas rozmowy kwalifikacyjnej, pytania dotyczące sytuacji rodzinnej. Pracodawcy obawiają się mniejszej dyspozycyjności kobiet, szczególnie młodych matek:

„(...) koleżanka była na rozmowie właśnie kwalifikacyjnej. Pierwsze pytanie jakie padło to „Czy ma pani dzieci? W jakim wieku?”. Miała właśnie w przedszkolnym... i już nie było dyskusji...”. (WG Szczecin).

Obawa przed mniejszym zaangażowaniem kobiet w pracę zawodową jest powodem analizy sytuacji rodzinnej badanych. Nie tylko sam fakt posiadania dzieci, ale także ich wiek, zdrowie może być powodem dyskredytacji kobiet:

„I też z własnego podwórka to powiem. Ja mam niepełnosprawne dziecko intelektualnie i niekiedy mam takie wrażenie, że kiedy pracodawca dowiaduje się, że mam takie dziecko, to tak,

jakby mnie traktował również jako niepełnosprawną intelektualnie. Mam takie wrażenie i mam mniejsze szanse automatycznie". (WG Borne Sulinowo).

Niekiedy kobiety „ułatwiają” praktyki dyskryminacyjne, wykazując zrozumienie dla nich. Wyraża się to w zamieszczeniu informacji o swojej sytuacji rodzinnej w takich dokumentach, jak życiorys zawodowy. Przypadek taki opisuje uczestniczka wywiadu w Szczecinie:

„Oczywiście to jest różna skala. Od niewinnego pytania niby z ciekawości, poprzez takie inwazyjne sugerowanie, że nie jest to [...] że wszystko w porządku, ale jednak to macierzyństwo w tle tam wisi, tak? I to jest dyskryminacja ze względu na płeć. To przypisywanie pewnej funkcji w tym wypadku biologicznej macierzyństwa tylko i wyłącznie jednej płci. Więc i to jest też etap rekrutacyjny. Ja już pomijam to, że w dokumentach też niektóre kobiety piszą, uważam bez sensu, w swoje CV. Co to kogo obchodzi, ile i w jakim wieku są dzieci? Tak? Faceci nie piszą takich rzeczy". (WG Szczecin).

Znacznie rzadziej uczestniczki wywiadów mówiły o sytuacjach odwrotnych, a więc takich, w których to posiadanie ustabilizowanej sytuacji rodzinnej bywa atutem kandydatki do pracy:

„Są też tacy menedżerowie, którzy robią sobie rekrutację, zwracają uwagę, że ma dzieci i właśnie dlatego wezmą mnie do pracy, bo wiedzą, że jest ta stabilizacja. Nauczą, przeszkolą, to zostaną". (WG Szczecin).

Zdaniem badanych, dyskryminacja na rynku pracy wynika z jego słabości i dotyczy zarówno kobiety, jak i mężczyzn:

„A: Bo to było normalne, że autobusem jeździ mężczyzna, a kobieta to na przykład w przedszkolu. A teraz, jak mężczyzna chce pracę w przedszkolu znaleźć, to się czuje dyskryminowany, a kobieta z kolei, jak chce jeździć autobusem, bo jest ciężko ogólnie z pracą, to by podjęła i taką pracę.

B: Nie, ja myślę, że jeśli chodzi [...]. Kobiety są jednak bardziej opiekuńcze i na pewno w tych przedszkolach one jednak się bardziej sprawdzają. Natomiast mężczyźni jeszcze kiedyś, kiedy autobusy ciężko się kierowało tymi dużymi autobusami, no to też mężczyzna bardziej, na pewno było mu łatwiej. Natomiast teraz, kiedy nie ma pracy, to wydaje mi się, że właśnie przez to, że jest tak ciężko z pracą, mężczyźni czasami chcą wykonywać prace, które może są bardziej kobiece, a kobiety takie, które może uchodziły za męskie. No, bo po prostu nie ma pracy, a skoro stwierdza, że da radę, bo teraz te autobusy są już takie, że kobieta da radę nimi kierować, to skoro innej pracy nie ma – czemu nie? I teraz jest taka sytuacja, że pracodawca mówi, że woli mężczyznę, to wiadomo, że w tym momencie czuje się dyskryminowana, kiedyś się nie czuła, bo po prostu brała inną pracę [...]". (WG Szczecin)

Trudno nie dostrzec stereotypowego postrzegania zawodów. W opinii respondentki zabieganie o miejsca pracy dawniej zarezerwowane dla przedstawicieli jednej płci wynika ze złej sytuacji na rynku pracy.

Badani sądzą, że gdyby poziom bezrobocia był niższy, skala zjawiska dyskryminacji byłaby też niższa.

Barierami zatrudnienia kobiet w mniejszych miejscowościach są też trudności z dojazdem do pracy, niskie zarobki i kwalifikacje:

„[...] kobiety, które poprzez to, że mieszkają w małych miejscowościach położonych dalej od-- , nie tylko od większych miast, ale też dalej od powiedzmy szlaków komunikacyjnych, bo to też bardzo ważne, nie mają możliwości dojazdów, muszą szukać czegoś na miejscu, i na dodatek jeszcze często nie mają stosownego wykształcenia czy-- , czy wykształcenia powiedzmy, no przynajmniej minimum tego średniego". (WG Marianowo).

4.3.2.3. Przejawy dyskryminacji kobiet na poziomie przyznawania wynagrodzeń i awansów

Wśród różnych zjawisk dyskryminacyjnych popularnym jest zjawisko szklanego sufitu. W branżach sfeminizowanych, które są silnie reprezentowane przez badane respondentki występuje także zjawisko szklanych ruchomych schodów. 31,9% respondentek przyznało, że kobiety i mężczyźni w równym stopniu zajmują te stanowiska. Największa część badanych była

jednak zdania, że to mężczyźni częściej występują w roli szefa (trochę częściej – 20,6%; znacznie częściej – 16,5%), zwłaszcza wśród absolwentek udział respondentek będących tego zdania był duży (odpowiednio 25,7% i 18%). Nieznaczny odsetek (2,1%) respondentek twierdzi, że taka sytuacja się nie zdarza, wynikać to może z braku stanowisk kierowniczych w branży tychże respondentek.

Tabela 110 Częstość występowania kobiet i mężczyzn na stanowisku kierowniczym wg respondentek

Pracują na kierowniczych stanowiskach:	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	10	8,0	36	14,2	45	15,5	15	12,1	23	13,8	76	14,3
trochę częściej kobiety	23	18,4	38	15,0	40	13,7	23	18,5	14	8,4	78	14,6
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	37	29,6	75	29,6	95	32,6	43	34,7	53	31,7	170	31,9
trochę częściej mężczyźni	29	23,2	58	22,9	59	20,3	20	16,1	43	25,7	110	20,6
znacznie częściej mężczyźni	21	16,8	42	16,6	44	15,1	18	14,5	30	18,0	88	16,5
taka sytuacja się nie zdarza	5	4,0	4	1,6	8	2,7	5	4,0	4	2,4	11	2,1
razem ważnych odpowiedzi	125	100,0	253	100,0	291	100,0	124	100,0	167	100,0	533	100,0
brak danych	23	18,4	15	5,9	42	14,4	9	7,3	29	17,4	66	12,4
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Dyskryminowane kobiety częściej pracują w branżach zarządzanych przez mężczyzn. W przypadku 27% dyskryminowanych kobiet, szefami są znacznie częściej mężczyźni, a w 19% przypadków, trochę częściej mężczyźni.

Tabela 111 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym a częstość występowania kobiet i mężczyzn na stanowisku kierowniczym

Sytuacja kobiet i mężczyzn pracują na kierowniczych stanowiskach w branży	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie			
	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	9	14,3	57	13,6	66	13,7
trochę częściej kobiety	9	14,3	61	14,5	70	14,5
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	16	25,4	137	32,6	153	31,7
trochę częściej mężczyźni	12	19,0	88	21,0	100	20,7
znacznie częściej mężczyźni	17	27,0	67	16,0	84	17,4
nie wiem, trudno powiedzieć	0	0	10	2,4	10	2,1
razem ważnych odpowiedzi	63	100,0	420	100,0	483	100,0
brak danych	5	7,4	7	1,6	12	2,4

ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100
----------------	----	-----	-----	-----	-----	-----

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Analiza danych pokazuje, że stanowiska średniego szczebla nie są domeną mężczyzn, jedynie 13,1% badanych było zdania, że to mężczyźni częściej niż kobiety pracują na takich stanowiskach (2,8% uznało, że znacznie częściej). Niemal po równo natomiast, rozłożyły się głosy pozostałych respondentek przekonanych o tym, że nie ma różnic płci na stanowiskach tego szczebla (41,1%) oraz uważających, iż przeważają na nich kobiety (42,4% w tym wg 16,1% - znacznie). 4,4% respondentek twierdzi, że taka sytuacja się nie zdarza, wynikać to może z przekonania o braku stanowisk średniego szczebla w branży tychże respondentek.

Tabela 112 Częstość występowania kobiet i mężczyzn na stanowiskach średniego szczebla wg respondentek

Pracują na stanowiskach średniego szczebla	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	15	12,1	46	18,3	47	16,4	18	14,9	23	13,9	85	16,1
trochę częściej kobiety	38	30,6	71	28,2	69	24,0	36	29,8	33	19,9	139	26,3
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	46	37,1	102	40,5	123	42,9	44	36,4	80	48,2	217	41,1
trochę częściej mężczyźni	13	10,5	20	7,9	26	9,1	10	8,3	16	9,6	49	9,3
znacznie częściej mężczyźni	3	2,4	7	2,8	8	2,8	4	3,3	5	3,0	15	2,8
taka sytuacja się nie zdarza	9	7,3	6	2,4	14	4,9	9	7,4	9	5,4	23	4,4
razem ważnych odpowiedzi	124	100,0	252	100,0	287	100,0	121	100,0	166	100,0	528	100,0
brak danych	24	19,4	16	6,3	46	16,0	12	9,9	30	18,1	71	13,4
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Jednym z wyraźnych wskaźników dyskryminacji kobiet jest to, iż częściej niż mężczyźni zajmują najniższe szczeble w hierarchii organizacyjnej. Niemal połowa badanych (47,4%, w tym wg 20,5% - znacznie) zgadza się z twierdzeniem, że na stanowiskach szeregowych przeważają kobiety. Najczęściej zdanie takie mają kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych oraz kobiety po 45. roku życia. 38,3% respondentek uważa, że kobiety i mężczyźni na tego typu stanowiskach pracują równie często. Najwięcej zaś przekonanych o równym udziale płci wśród szeregowych pracowników firm własnej branży było wśród absolwentek (42,7%). Wnioskować można z tych danych, iż sytuacja kobiet z terenów wiejskich oraz kobiet po 45. roku życia jest dużo gorsza od sytuacji absolwentek, jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia w firmach, w których pracują. 5,2% respondentek twierdzi, że taka sytuacja się nie zdarza, wynikać to może z przekonania o braku stanowisk niższego szczebla w branży tychże respondentek.

Tabela 113 Częstość występowania kobiet i mężczyzn na stanowiskach niższego szczebla wg respondentek

Pracują na stanowiskach niższego szczebla	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	25	20,5	49	19,9	51	18,0	32	26,9	18	11,0	106	20,5
trochę częściej kobiety	44	36,1	80	32,5	68	24,0	33	27,7	42	25,6	139	26,9
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	38	31,1	91	37,0	119	42,0	40	33,6	70	42,7	198	38,3
trochę częściej mężczyźni	3	2,5	12	4,9	16	5,7	6	5,0	16	9,8	31	6,0
znacznie częściej mężczyźni	4	3,3	7	2,8	10	3,5	2	1,7	4	2,4	16	3,1
taka sytuacja się nie zdarza	8	6,6	7	2,8	19	6,7	6	5,0	14	8,5	27	5,2
razem ważnych odpowiedzi	122	100,0	246	100,0	283	100,0	119	100,0	164	100,0	517	100,0
brak danych	26	21,3	22	8,9	50	17,7	14	11,8	32	19,5	82	15,9
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Jeśli chodzi o zjawisko „szklanych ruchomych schodów” można powiedzieć, że kobiety dostrzegają je, ale jednak w niezbyt dużym stopniu. Najwięcej respondentek odpowiedziało bowiem, że kobiety i mężczyźni awansują równie szybko (36,7%), podobny jest udział respondentek dostrzegających, że to mężczyźni w ich branżach awansują szybciej niż kobiety (35%, w tym 12% znacznie). Badanymi, które najczęściej stykają się z sytuacjami dyskryminującymi kobiety w kwestii szybkości awansu, okazały się mieszkanki terenów wiejskich oraz kobiety po 45. roku życia, a respondentki, które najliczniej wskazują na równouprawnienie w tej kwestii to absolwentki oraz kobiety powracające na rynek pracy. Według 8,9% respondentek sytuacja awansu w ich branżach się nie zdarza.

Tabela 114 Szybkość awansu kobiet i mężczyzn wg respondentek

Szybciej awansują	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	4	3,3	19	7,6	26	9,0	6	5,0	14	8,4	41	7,8
trochę częściej kobiety	10	8,1	39	15,7	29	10,1	14	11,8	14	8,4	61	11,6
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	47	38,2	85	34,1	118	41,0	38	31,9	70	41,9	193	36,7
trochę częściej mężczyźni	33	26,8	60	24,1	57	19,8	28	23,5	40	24,0	121	23,0
znacznie częściej mężczyźni	15	12,2	27	10,8	26	9,0	20	16,8	12	7,2	63	12,0
taka sytuacja się nie zdarza	14	11,4	19	7,6	32	11,1	13	10,9	17	10,2	47	8,9
razem ważnych	123	100,0	249	100,0	288	100,0	119	100,0	167	100,0	526	100,0

odpowiedzi												
brak danych	25	20,3	19	7,6	45	15,6	14	11,8	29	17,4	73	13,9
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

41% respondentek twierdzi, że w branżach, w których pracują nie ma różnic w zarobkach, zależnych od płci. Niewiele mniej, bo 35,7% (znacznie częściej kobiety – 14,4%; trochę częściej kobiety - 21,3%) jest jednak zdania, że kobiety dominują na najgorzej płatnych miejscach pracy. 17,4% badanych stwierdza, że w ich branżach nie ma problemu nisko opłacanych stanowisk.

Tabela 115 Praca kobiet i mężczyzn na nisko opłacanych stanowiskach wg respondentek

Pracują na nisko opłacanych stanowiskach	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	10	8,2	37	14,9	35	12,3	24	20,3	16	9,7	75	14,4
trochę częściej kobiety	22	18,0	50	20,1	53	18,6	26	22,0	30	18,2	111	21,3
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	63	51,6	112	45,0	120	42,1	39	33,1	77	46,7	214	41,0
trochę częściej mężczyźni	3	2,5	10	4,0	11	3,9	7	5,9	7	4,2	20	3,8
znacznie częściej mężczyźni	3	2,5	2	0,8	7	2,5	1	0,8	2	1,2	11	2,1
taka sytuacja się nie zdarza	21	17,2	38	15,3	59	20,7	21	17,8	33	20,0	91	17,4
razem ważnych odpowiedzi	122	100,0	249	100,0	285	100,0	118	100,0	165	100,0	522	100,0
brak danych	26	21,3	19	7,6	48	16,8	15	12,7	31	18,8	77	14,8
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wśród kobiet deklarujących odczuwanie dyskryminacji, 51,6% stanowiły badane, które twierdzą, że w ich branżach na nisko opłacanych stanowiskach częściej pracują kobiety (w tym 27,4% znacznie).

Tabela 116 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym a praca kobiet i mężczyzn na nisko opłacanych stanowiskach

Sytuacja kobiet i mężczyzn – pracują na nisko opłacanych stanowiskach w tej branży na wyższe zarobki w branży	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie			
	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	17	27,4	54	13,2	71	15,1
trochę częściej kobiety	15	24,2	80	19,6	95	20,2
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	19	30,6	178	43,5	197	41,8
trochę częściej mężczyźni	2	3,2	14	3,4	16	3,4
znacznie częściej mężczyźni	4	6,5	6	1,5	10	2,1

taka sytuacja się nie zdarza	5	8,1	77	18,8	82	17,4
razem ważnych odpowiedzi	62	100,0	409	100,0	471	100,0
brak danych	6	8,8	18	4,2	24	4,8
ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

49,4% badanych twierdzi, iż w ich branżach kobiety i mężczyźni mogą liczyć na tak samo wysokie zarobki i nie ma między nimi różnic. Kategorie badanych, w których pogląd ten podziela ponad połowa, to kobiety aktywne zawodowo oraz powracające na rynek pracy. Według 33,6% badanych, mężczyźni w ich branżach zarabiają lepiej (w tym wg 12,1% znacznie częściej). Według 10,5% respondentek w branżach, w których pracują nie można liczyć na wysokie zarobki (taka sytuacja się nie zdarza).

Tabela 117 Płeć a wyższe zarobki wg respondentek

Ogólnie mogą liczyć w tej branży na wyższe zarobki	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	5	4,1	6	2,4	12	4,2	6	5,0	5	3,1	20	3,8
trochę częściej kobiety	3	2,5	7	2,8	9	3,1	3	2,5	7	4,3	14	2,7
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	60	49,2	132	53,0	146	51,0	52	43,7	79	48,5	258	49,4
trochę częściej mężczyźni	25	20,5	47	18,9	55	19,2	26	21,8	35	21,5	112	21,5
znacznie częściej mężczyźni	14	11,5	34	13,7	26	9,1	14	11,8	20	12,3	63	12,1
taka sytuacja się nie zdarza	15	12,3	23	9,2	38	13,3	18	15,1	17	10,4	55	10,5
razem ważnych odpowiedzi	122	100,0	249	100,0	286	100,0	119	100,0	163	100,0	522	100,0
brak danych	26	21,3	19	7,6	47	16,4	14	11,8	33	20,2	77	14,8
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Badane w 47,4% uważają, że kobiety i mężczyźni mają takie same oczekiwania odnośnie wysokości zarobków. Większą śmiałość mężczyzn w kierunku żądań wyższych kwot wynagrodzeń potwierdza 34,1% (w tym 11,1% znacznie) respondentek.

Tabela 118 Płeć a oczekiwania wysokich wynagrodzeń wg respondentek

Oczekują wysokich wynagrodzeń	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie	4	3,2	12	4,8	19	6,6	9	7,4	12	7,3	32	6,0

częściej kobiety												
trochę częściej kobiety	7	5,6	7	2,8	19	6,6	6	4,9	12	7,3	27	5,1
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	65	52,4	125	49,6	136	46,9	52	42,6	82	49,7	251	47,4
trochę częściej mężczyźni	25	20,2	65	25,8	62	21,4	25	20,5	31	18,8	122	23,0
znacznie częściej mężczyźni	16	12,9	22	8,7	29	10,0	16	13,1	18	10,9	59	11,1
nie wiem, trudno powiedzieć	7	5,6	21	8,3	25	8,6	14	11,5	10	6,1	39	7,4
razem ważnych odpowiedzi	124	100,0	252	100,0	290	100,0	122	100,0	165	100,0	530	100,0
brak danych	24	19,4	16	6,3	43	14,8	11	9,0	31	18,8	69	13,0
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

45,7% ankietowanych uważa, że w ich branżach nie zdarza się sytuacja dyskryminacji pod względem wynagrodzenia za pracę na tych samych stanowiskach. 23% opowiada się za odpowiedzią „kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu” dostają mniejsze wynagrodzenie, co znaczy w tym wypadku, że również nie dostrzegają one zjawisk nierównego przyznawania wynagrodzeń. 26,4% (znacznie częściej kobiety – 11%, trochę częściej kobiety – 15,4%) respondentek deklaruje, że to kobiety dostają mniejsze wynagrodzenia od mężczyzn na równorzędnych stanowiskach.

Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, iż tylko 4,9% (trochę częściej - 3,2%, znacznie częściej – 1,7%) respondentek uznało, że mężczyźni dostają mniejsze wynagrodzenie za pracę na tych samych stanowiskach co kobiety.

Tabela 119 Częstość otrzymywania mniejszych wynagrodzeń przez kobiety i mężczyzn wg respondentek

Dostają mniejsze pieniądze za pracę na tych samych stanowiskach, co pracownicy przeciwnej płci	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	9	7,4	24	9,6	26	9,0	14	11,6	12	7,3	58	11,0
trochę częściej kobiety	17	13,9	39	15,6	40	13,9	19	15,7	27	16,5	81	15,4
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	20	16,4	42	16,8	75	26,0	26	21,5	44	26,8	121	23,0
trochę częściej mężczyźni	6	4,9	8	3,2	7	2,4	3	2,5	6	3,7	17	3,2
znacznie częściej mężczyźni	1	0,8	4	1,6	5	1,7	2	1,7	1	0,6	9	1,7
taką sytuacją się nie zdarza	69	56,6	133	53,2	135	46,9	57	47,1	74	45,1	241	45,7
razem ważnych odpowiedzi	122	100,0	250	100,0	288	100,0	121	100,0	164	100,0	527	100,0
brak danych	26	21,3	18	7,2	45	15,6	12	9,9	32	19,5	72	13,7

ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100
----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Szczególnie kobiety, które mają poczucie dyskryminacji, dostrzegają różnice w zarobkach na niekorzyść kobiet. Skala odpowiedzi na to pytanie wskazuje, że jest to istotny czynnik wpływający na poczucie dyskryminacji.

Tabela 120 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym a częstość otrzymywania mniejszych wynagrodzeń przez kobiety i mężczyzn

Sytuacja kobiet i mężczyzn – dostają mniejsze pieniądze za prace na tych samych stanowiskach, co pracownicy przeciwnej płci w tej branży	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie			
	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	19	30,2	34	8,2	53	11,1
trochę częściej kobiety	15	23,8	52	12,6	67	14,0
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	12	19,0	99	23,9	111	23,3
trochę częściej mężczyźni	0	0	16	3,9	16	3,4
znacznie częściej mężczyźni	1	1,6	6	1,4	7	1,5
taka sytuacja się nie zdarza	16	25,4	207	50,0	223	46,8
razem ważnych odpowiedzi	63	100,0	414	100,0	477	100,0
brak danych	5	7,4	13	3,0	18	3,6
ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Analizy jakościowe pokazują, że przekonanie o zróżnicowaniu poziomu zarobków kobiet i mężczyzn jest wśród badanych mocno ugruntowane. Dyskryminacja kobiet w tym względzie ma swoją długoletnią „tradycję”:

„No, zawsze były różnice między wynagrodzeniami mężczyzn i kobiety. Ja jeszcze jak tak Pani wspomniła za czasów komuny, to ja pracowałam w zakładach zbożowo-młynarskich w Bydgoszczy. I tam właśnie też pracowali mężczyźni i--, i kobiety, zawsze były różnice w wynagrodzeniu. I to nie mówiono, z jakiej przyczyny, tylko to było z góry tak właśnie ustalone”. (WG Świnoujście).

Badane zwracały uwagę na znany problem różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn zajmujących takie samo stanowisko, ale równie **ciekawe są opinie dotyczące godzenia się na różnice w zarobkach**. Nie uznaje się za przejaw dyskryminacji, różnic w płacach między zawodami sfeminizowanymi (niżej opłacanymi) i zmaskulinizowanymi. **Niższe płace w sferze budżetowej (zdominowanej przez kobiety) niż w sektorze przedsiębiorstw (z przewagą zatrudnionych w nich mężczyzn) są akceptowane**. Niektóre z badanych zwracały także uwagę na kondycję finansową firm, warunkującą poziom wynagrodzeń:

„Typowo ekonomiczne kwestie już tutaj wchodzi w rachubę. Bo przecież nawet zakłady budowlane; w jednym się pięknie zarabia, w drugim byle jak. Ale to znaczy jak ta firma funkcjonuje, jakie ma wyniki, na ile ją stać zapłacić, jakie ma roboty, czy potrafi. Kwestia zarządzania.

Natomiast, jeżeli chodzi o tego rodzaju zakłady, jak powiedzmy tam oświata, pomoc społeczna i tak dalej (...). To jest tak z góry niejako, podstawowe. Też nie są to, jakieś tam równe płace bo, bo bywają wyższe i niższe w różnych, powiedzmy, gminach, większych miastach, mniejszych miejscowościach". (WG Marianowo).

Zdaniem niektórych z uczestniczek wywiadów grupowych, kobiety **same godzą się pracować za niższe niż mężczyźni wynagrodzenie, niżej także wyceniają własną pracę**. Respondentki odwołują się też do odmiennych cech osobowości kobiet i mężczyzn, ich charakteru, wyjaśniając tym zróżnicowanie wynagrodzeń. Kobiety bywają - w ich własnej opinii - mniej „przebojowe”, bardziej pokorne, nie zabiegają o wyższe płace. Mężczyźni natomiast „upominają się o swoje”. Stereotyp mężczyzny - głównego żywiciela rodziny może wyjaśniać to zjawisko:

„(...), to znowu jest kwestią mentalności, mężczyzna jest tym, który utrzymuje rodzinę, więc musi więcej zarabiać, no siłą rzeczy. Ale z drugiej strony, ja znów wracam do kwestii, że my sobie pozwalamy i jako kobiety kreujemy. Z punktu widzenia rozmowy kwalifikacyjnej kobiety też niżej wyceniają swoją pracę, niższe widełki podają niż mężczyźni”. (WG Szczecin).

Kobiety, zdając sobie sprawę z tych stereotypowych oczekiwań wobec mężczyzn, odczuwają czasem zagrożenie dla stabilności własnych związków, jeśli ich sytuacja zawodowa, pozycja w pracy, wynagrodzenie są wyższe niż partnera:

„No, ale się wtedy też z tym spotkałam, że facet był wręcz obrażony, że jego ewentualna partnerka zarabiała więcej od niego (...) Czytałam artykuł zatytułowany „Jeżeli chcesz, żeby mąż cię nie zdradzał, zarabiaj trzydzieści procent mniej od niego”. (WG Borne Sulino).

Czynnikiem współtworzącym „szklany sufit” (rozumiany jako przeszkody, na które napotykają kobiety, chcące awansować na kierownicze stanowiska – widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności) jest **postrzeganie władzy jako „przynależnej mężczyznom”**. Na trudności w realizacji swojej roli zawodowej wskazuje respondentka zajmująca bardzo wysoką pozycję w strukturze organizacji – do pewnych zadań bowiem deleguje swoich zastępców – mężczyzn (szczególnie do kontaktów z menedżerami dużych firm), gdyż sama nie jest odbierana jako partner do rozmów:

„[...] do pewnego momentu z wielkim biznesem rozmawia się, ale później moich prezesów, tak? I mam bardzo fajnych, bo jeden jest z brzuszkiem, drugi jest wysoki, siwy i mają po prostu [...] tutaj starszy pan, tutaj zacny tak, wielki. Oni później robią wykończenie. Natomiast całą robotę ja mogę robić, ale są momenty, w których ja już nie przejdę, bo widzę na pewnym szczeblu zdziwione spojrzenie. Nie dość, że kobieta, to jeszcze taka młoda, drobna, to jeszcze dziewczynka. Ja jeszcze nie mam też tych atrybutów, zegar i tak dalej, bo nie lubię, jeżeli chodzi o styl ubierania się jakiejś matrony. To już w ogóle dyskwalifikacja, jaki to partner jest dla zacnego pana. Wysyłam i robię to z premedytacją, to jest moje rozwiązanie problemu, jeżeli nie zmienię w momencie mentalności świata. Przykre, ale to działa”. (WG Szczecin).

Problem przypisywania zdolności przywódczych mężczyznom wykracza poza kontekst pracy i pojawia się wszędzie tam, gdzie istotą zajmowanej pozycji społecznej jest władza. Kobiety są mniej licznie, niż mężczyźni reprezentowane w świecie polityki, stąd reakcje niedowierzania, których doświadczyła kobieta pełniąca funkcję sołtysa:

„[...] sołtysem jestem i słuchajcie: ktokolwiek przyjeżdża do mnie, to pani jest sołtysem? Takie, wiesz, zdziwienie, no bo jak to kobieta może być sołtysem, nie?” (WG Ostrowiec).

Zdaniem badanych kobiet **najczęstszym powodem, dla którego kobietom odmawia się zdolności kierowania zespołem ludzi, jest uwikłanie w role rodzinne**. Mimo zmian zachodzących w strukturze władzy i układach ról w rodzinie – rodziny polskie plasują się bliżej modelu partnerskiego niż tradycyjnego – obciążenie obowiązkami domowymi partnerów w związku nie jest jednakowe. Kobiety są zatem mniej dyspozycyjne, zwłaszcza w okresie wychowywania małych dzieci. Rezygnują niekiedy z propozycji awansów, które nie są w późniejszym okresie ponawiane. Opinia, że posiadanie rodziny utrudnia kobietom realizację funkcji kierowniczych, czy prowadzenie własnej firmy, jest dość powszechna:

„I wiadomo, że szef wie, że ona jest taką bizneswoman, chyba nie ma (rodziny)”. (WG Ostrowiec).

Bariery awansu mają także charakter wewnętrzny, tkwią w samych kobietach. Często żywią one przekonanie, że zajmowanie stanowisk kierowniczych, kariera zawodowa odbywa się kosztem rodziny. Racjonalizują (w swoim przekonaniu) decyzję, rezygnując z awansu:

„[...] są dziewczyny ambitne i one są gotowe poświęcić więcej i wtedy na przykład kosztem domu robi się tą szaloną karierę gdzieś wysoko, bo jeżeli mamy dzieci, jeżeli mamy dom i zależy nam na rodzinie, to my zatrzymamy się same też”. (WG Borne Sulinowo).

Inny przykład na racjonalizację tego rodzaju przedstawia uczestniczka wywiadu w Marianowie:

„Znam dziewczynę, zdolną dziewczynę, której zaproponowano awans na menedżera w dużym oddziale bankowym, ale warunek był taki, że tak powiem, bez mrugnienia okiem do osiemnastej, do dziewiętnastej, to musiałaby być. Nie musi koniecznie rano być, ale potem jak najbardziej, bo różnie to bywa. No, dziecko było jeszcze wtedy w wieku, młodszych klas szkoły podstawowej, tam chyba pierwsza, druga klasa. Świetlice szkolne no powiedzmy do godziny maksymalnie siedemnastej więc nie da rady. No i problem był, że no owszem, do tej siedemnastej to na pewno, a potem różnie to... No może się zdarzyć, że niekoniecznie będzie mogła być. No, musiała zrezygnować z tego awansu. I sama odmówiła, bo po prostu nieprzyjęte byłoby, żeby mogła powiedzmy pogodzić tą sytuację. Mało tego. Bardzo długo nie miała żadnej propozycji awansowania, chociaż powiedzmy dwa, trzy lata dziecko jest już starsze. Już taka druga, że tak powiem propozycja, się nie zdarzyła, ponieważ nie, nie, no, bo ta to jest niedyspozycyjna”. (WG Marianowo).

Nie istnieją wśród badanych kobiet jednorodne poglądy dotyczące wpływu cech osobowych kobiet na ich awans zawodowy. Część badanych uważa, że ich inny (niż mężczyzn) system wartości i cele zawodowe są postrzegane jako bariery awansu. O stanowiska, zdaniem niektórych respondentek z wywiadów grupowych, trzeba walczyć, zabiegać, a kobiety „nie są waleczne”. Są mniej pewne siebie i skłonne do ryzyka, nastawione zadaniowo, akcentują potrzeby o charakterze emocjonalno-afiliacyjnym, obawiają się braku akceptacji:

„A: Kobiety chcą coś zrobić, a mężczyźni chcą być kimś, chcą być dyrektorem, kierownikiem.
B: Ale zobacz też kwestia awansu. Proponuję ci to, to i to. Ale czy ja dam radę? To jest pierwsze pytanie kobiet, jak rozmawiamy, czy społecznie, czy zawodowe. Patrzy na ciebie, czy ja sobie dam radę? Nawet z najbardziej banalnym zadaniem...”. (WG Szczecin).

„Myślę, że kobieta, która chciałaby awansować, myśli o tym pod różnymi aspektami. Przede wszystkim zależy, w jakim środowisku pracuje, jakie ma koleżanki, bo zostać na wyższym stanowisku i współpraca nie będzie się mimo wszystko układała, ponieważ koleżanki czy tam koledzy mogą zazdrościć, potrafią utrudnić życie takiej osobie, mimo że bardzo by się starała. To musiałaby być bardzo osoba z charakterem, z takim silnym charakterem, żeby się nie mogła załamać, to naprawdę się zastanawiają nad tym, bo współpracownicy...”. (WG Świnoujście).

Inna część badanych dostrzega zmianę pozycji kobiet w życiu publicznym. Uznają, iż są predestynowane do kierowania, mogą odnosić sukcesy i obejmować kluczowe stanowiska:

„Kobiety są świetnymi menedżerami, że potrafią tak, jak: nasz dom to jest też taka mała firma, jeżeli wszystko masz poukładane, porobione, to wydaje mi się, że też by się sprawdziła, nawet jak prowadzisz czy stowarzyszenie, czy fundację, czy właśnie firmę. I myślę, że kobiety jeszcze bardziej mają taką--, taki zmysł [organizacyjny]”. (WG Ostrowiec).

Niekiedy instytucje społeczne, samorządowe są zdominowane przez kobiety. Przykład może stanowić gmina Marianowo, w której wójtem jest kobieta, kobiety zajmują też kierownicze stanowiska w lokalnych instytucjach.

Władza jest dla mężczyzn atrakcyjna, zdaniem respondentów, zwłaszcza gdy nie musi się ona wiązać z dużym nakładem pracy i rozwiązywaniem szczególnych trudności. Postrzega się także niekiedy mężczyzn, jako mniej pracowitych niż kobiety:

„A co mi się wydaje, łatwiej jest awansować kobiecie na dział. taki, na stanowiska, gdzie jest dużo pracy, gdzie jest [...]”,

C: Gdzie jest kryzysowa sytuacja. Tam jest łatwiej rzeczywiście awansować kobiecie.

Moderator: Bo mężczyźni się wycofują z takich?

D: Nie, bo oni nie chcą pracować”. (WG Szczecin)”.

Solidarność męska, brak solidarności kobiecej – to kolejne przyczyny „szklanego sufitu” w opinii badanych. Brak solidarności kobiecej przejawia się w powszechnym przekonaniu o większej atrakcyjności środowiska pracy, w którym zatrudnieni są mężczyźni. Niektóre kobiety wolą pracować z mężczyznami niż z kobietami:

„(...), bo ja wolę... ja pracowałam z mężczyznami i pracowałam wśród kobiet, to, to powiem – ja wolałam pracować dalej wśród mężczyzn – jest prościej. Jest prościej”. (WG Borne Sulinowo).

Kobiety podawały także przykłady, z których wynikało, że osiągnięcie przez kobietę-zwierzchnika pozycji kierowniczej zmieniało jej stosunek do kobiet-podwładnych:

„(...), trafiłam też na drugi system, tak zwany żeński szowinizm. Kobieta na stanowisku, która w życiu nie zgodzi się żeby zastąpiła ją inna kobieta. <Ja się pięłam zębami i pazurami, to ty też się tak pnij, ja ci niczego nie ułatwię>”. (WG Szczecin).

W przeciwieństwie do kobiet, mężczyźni są solidarni, a ponieważ to oni częściej zajmują stanowiska kierownicze, rzadziej awansują kobiety. Stereotyp kierownika-mężczyzny jest powodem innego oceniania pracy kobiet i mężczyzn. Kryteria awansowania nie są jednakowe dla wszystkich. **Kobiety muszą się wykazać większymi kwalifikacjami, zaangażowaniem i efektami pracy, żeby awansować, niż mężczyźni:**

„[...] myślimy to samo, to znaczy biznesowo, prawda? Natomiast sposób podania. On wystarczy, że podał nazwisko i imię i ten krawat i portki, a ja musiałam po prostu się strasznie mocno wylansować w prezentacjach, przedstawieniach”. (WG Szczecin).

Choć szklany sufit jawi się jako zjawisko powszechne, badane dostrzegają różnice w funkcjonowaniu sektora państwowego i prywatnego. **Uznaje się, że w instytucjach rynkowych kobietom łatwiej jest awansować, gdyż kwalifikacje i efektywność pracy są podstawowymi kryteriami rekomendacji** na wyższe stanowisko, w tym kierownicze. Kobiety częściej także zajmują stanowiska kierownicze w branżach sfeminizowanych, co zrozumiałe, więc zjawisko szklanego sufitu pojawia się szczególnie w branżach zdominowanych przez mężczyzn. Niemniej, niezależnie od dziedziny zawodowej, kobiety rzadziej docierają do stanowisk kierowniczych najwyższego szczebla. Panująca zasada „**im więcej władzy, tym mniej kobiet**” jest dostrzegana przez respondentki:

„Nauczycielkę, dyrektorkę? No to już w podstawówkach, ale to też jest charakterystyczne, że im mniej władzy, im niższy szczebel, tym więcej kobiet na stanowiskach. Także w szkołach podstawowych, faktycznie, tak? A im wyżej, to już panowie brylują. To zresztą jest też w tej władzy realnej, w samorządach, w parlamencie, im wyżej, tym mniej kobiet. Wszędzie, ja myślę, że wszędzie, gdzie jest ta kwestia zarządcza, czyli bankowość, urzędy, szkolnictwo. Proszę zobaczyć, nauczyciel – najbardziej sfeminizowany zawód, a dyrektorzy szkół – faceci. Szpitale – najbardziej sfeminizowane zawody, a dyrektorzy. Rektorzy, uczelnie wyższe, proszę zobaczyć udział kobiet, tak? Mimo że kobiety też są naukowczyniami i to całkiem dobrymi”. (WG Szczecin).

4.3.2.4. Przejawy dyskryminacji na poziomie kierowania na szkolenia

Kolejnym poziomem, na którym może ujawniać się dyskryminacja zawodowa kobiet, jest nierówny udział płci wśród pracowników kierowanych na szkolenia. Większość respondentek nie zauważa jednak, żeby któraś z płci miała uprzywilejowaną pozycję jeśli chodzi o udział w szkoleniach (59,9%). Z deklaracji badanych można by wysnuć wniosek, że to raczej mężczyźni częściej są dyskryminowani w tej dziedzinie, gdyż więcej było respondentek, które uznawały, że kobiety częściej niż mężczyźni posyłane są na szkolenia (16,9%, w tym 6,8% znacznie).

Tabela 121 Korzystanie ze szkoleń opłacanych przez pracodawcę w zależności od płci

Korzystają ze szkoleń opłacanych przez pracodawcę	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
znacznie częściej kobiety	4	3,2	16	6,4	24	8,4	7	5,7	10	6,0	36	6,8
trochę częściej	9	7,3	24	9,6	34	11,8	10	8,2	21	12,7	53	10,1

kobiety												
kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	77	62,1	146	58,6	175	61,0	69	56,6	104	62,7	315	59,9
trochę częściej mężczyźni	5	4,0	19	7,6	12	4,2	7	5,7	7	4,2	32	6,1
znacznie częściej mężczyźni	7	5,6	10	4,0	8	2,8	10	8,2	6	3,6	25	4,8
taka sytuacja się nie zdarza	22	17,7	34	13,7	34	11,8	19	15,6	18	10,8	65	12,4
razem ważnych odpowiedzi	124	100,0	249	100,0	287	100,0	122	100,0	166	100,0	526	100,0
brak danych	24	19,4	19	7,6	46	16,0	11	9,0	30	18,1	73	13,9
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,1 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Również w analizie wywiadów fokusowych zauważono, że powszechnym jest przekonanie, iż **kobiety mają taki sam dostęp do szkoleń organizowanych przez pracodawców jak mężczyźni**. Na przejawy dyskryminacji w tym obszarze nie wskazano. Jak wyraziła to jedna z respondentek: *„(...) wręcz powiedziałabym odwrotnie, że my, że szkoleń w zakładzie pracy więcej korzystamy niż mężczyźni”*. (WG Ostrowiec).

Można nawet sformułować wniosek, że zawodowe doskonalenie się jest domeną kobiet. Zdaniem respondentek wiąże się ono z dodatkowymi kosztami w postaci poświęcanego czasu i energii, a mężczyźni nie są skłonni do takich poświęceń. **Podwyższanie kwalifikacji, uczestnictwo w szkoleniach rzadziej przekłada się jednak na awans zawodowy kobiet**. Udział w szkoleniach, kursach, doskonaleniu zawodowym osób, które zakończyły edukację jest jednym ze wskaźników pomiaru kapitału ludzkiego.

Lekceważące podejście do szkoleń oddają wypowiedzi badanych takie, jak następująca: *„Często jest też tak, że panie są wysyłane dlatego, że panowie są bardziej potrzebni w firmie. Czyli mają większe znaczenie, mogą więcej zarobić, a panie to tak jakby sobie spędzały czas na przyjemnościach”* (WG Szczecin). Można zatem powiedzieć, że **gdyby awans kobiet zależał od liczby odbytych przez nie szkoleń, to na pewno ten dostęp byłby ograniczony**.

W sposób pozbawiony złudzeń opowiada o zasadach awansu jedna z uczestniczek focus'a w Szczecinie:

„(...) awans nie jest wypadkową jakości, ilości szkoleń i jest to zupełnie prosta ścieżka, tylko zależy to od zupełnie innych czynników, stąd też nie ma żadnego problemu w delegowaniu i korzystaniu z tego, że kobiety chcą się rozwijać, podnosić kwalifikacje”. (WG Szczecin).

4.3.2.5. Problem mobbingu i molestowania seksualnego

Problem mobbingu i molestowania seksualnego jest kwestią o której najtrudniej mówić wprost kobietom, którym rzeczywiście się on przydarza, choć oczywiście może mieć różny wymiar i skalę, przez co nie zawsze zostaje rozpoznany przez pracownice. Pewne zachowania mężczyzn mogą być odebrane jako naturalny element relacji z współpracownikami lub zwierzchnikami. Większość respondentek (52,7%) twierdzi, że nie słyszała o sytuacjach poniżania, ośmieszania pracownicy (np. przez poniżające dowcipy, wyzwiska, odnoszenie się z agresją itp.) przez pracodawcę lub współpracowników, co najogólniej nazywamy mobbingiem. 28,5% z problemem takim zetknęła się pośrednio twierdząc, iż dotyczy on innych branż niż ta, w której pracuje. Kobiety przyznające, że sytuacje takie zdarzają się w ich środowisku pracy, stanowią 13,3% ogółu badanych. Największy udział badanych, które zgłaszały taki problem w swoim środowisku pracy

odnotować można wśród kobiet po 45. roku życia (19,7%), najmniejszy zaś wśród absolwentek (8,3%). Różnice te mogą sugerować, że następuje pozytywna zmiana generacyjna lub, że kobiety młode nie mają jeszcze tylu doświadczeń zawodowych, aby móc realistycznie określić skalę tego zjawiska.

Tabela 122 Występowanie mobbingu w środowisku pracy respondentek

Zetknięcie z sytuacją poniżania, ośmieszania pracownicy przez pracodawcę, współpracowników	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
nie słyszałam o takich sytuacjach	61	51,7	127	50,6	151	53,7	70	55,1	86	54,8	274	52,7
zdarzają się w innych firmach innych branż	37	31,4	77	30,7	80	28,5	27	21,3	47	29,9	148	28,5
zdarzają się w firmach podobnych do tej gdzie pracuję	6	5,1	12	4,8	16	5,7	5	3,9	11	7,0	29	5,6
zdarzają/zdarzały w moim środowisku pracy	14	11,9	35	13,9	34	12,1	25	19,7	13	8,3	69	13,3
razem ważnych odpowiedzi	118	100,0	251	100,0	281	100,0	127	100,0	157	100,0	520	100,0
brak danych	30	25,4	17	6,8	52	18,5	6	4,7	39	24,8	79	15,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Nieczęsto badane mieszkanki województwa zachodniopomorskiego stykają się z sytuacją molestowania seksualnego w pracy; większość nie słyszała w ogóle o takich przypadkach (58,8%), a 30,1% widzi ten problem jako dotyczący kobiety innych branż niż ta, w której pracują. Fakt występowania tego problemu potwierdziło 5,8% badanych, które spotykały się z sytuacją, że przez słowa gesty lub czyny nawiązuje się do płciowości pracownic. Dodatkowo 5,4% twierdziło, że spotyka to kobiety pracujące w branżach podobnych do tej, w której pracują, co może być również zamaskowanym mówieniem o swojej sytuacji. Najrzadziej z molestowaniem seksualnym mają do czynienia kobiety po 45. roku życia (4,8%), najwięcej spośród nich nie słyszało w ogóle o takich przypadkach (69%).

Tabela 123 Występowanie molestowania seksualnego w środowisku pracy respondentek

Zetknięcie z sytuacją, że przez słowa, gesty lub czyny nawiązuje się do płciowości pracownicy w sposób poniżający jej godność	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
nie słyszałam o takich sytuacjach	77	64,7	151	59,9	161	56,9	87	69,0	87	55,1	305	58,8
zdarzają się w innych firmach innych branż	33	27,7	74	29,4	89	31,4	28	22,2	52	32,9	156	30,1
zdarzają się	3	2,5	12	4,8	18	6,4	5	4,0	11	7,0	28	5,4

w firmach podobnych do tej gdzie pracuję												
zdarzają/zdarzały w moim środowisku pracy	6	5,0	15	6,0	15	5,3	6	4,8	8	5,1	30	5,8
razem ważnych odpowiedzi	119	100,0	252	100,0	283	100,0	126	100,0	158	100,0	519	100,0
brak danych	29	24,4	16	6,3	50	17,7	7	5,6	38	24,1	80	15,4
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wśród kobiet dyskryminowanych udział tych, które nie słyszały o wypadkach molestowania seksualnego jest znacznie mniejszy, niż wśród ogółu respondentek. Tylko 30,9% kobiet odczuwających dyskryminację nie słyszało o takich sytuacjach, a aż 14,7% stwierdziło, że sytuacje molestowania seksualnego zdarzają się w ich środowiskach pracy.

Tabela 124 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym a występowanie mobbingu w środowisku pracy respondentek

Zetknięcie z sytuacją poniżania, ośmieszania pracownicy przez pracodawcę, współpracowników vs poczucie dyskryminacji	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie			
	n	%	n	%	n	%
nie słyszałam o takich sytuacjach	15	22,4	237	56,0	252	51,4
zdarzają się w innych firmach innych branż	27	40,3	118	27,9	145	29,6
zdarzają się w firmach podobnych do tej gdzie pracuję	7	10,4	19	4,5	26	5,3
zdarzają/zdarzały w moim środowisku pracy	18	26,9	49	11,6	67	13,7
razem ważnych odpowiedzi	67	100,0	423	100,0	490	100,0
brak danych	1	1,5	4	0,9	5	1,0
ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Badania ilościowe wskazują na to, że molestowanie seksualne oraz mobbing występują na zachodniopomorskim rynku pracy, choć są zjawiskami marginalnymi, co potwierdzają także badania jakościowe.

W opinii badanych molestowanie seksualne, zważywszy na jego zasięg i częstotliwość, nie stanowi problemu społecznego. Zjawisko to nie poddaje się jednak jednoznacznym interpretacjom. Można dostrzec relatywizm w postrzeganiu molestowania seksualnego. To zachowanie mężczyzn w stosunku do kobiet, które przez część z nich może być uznane za dozwolone, nie naruszające przyjętych norm społecznych, przez inne osoby będzie traktowane jako ich przekroczenie. O różnicach w sposobie definiowania granic naruszania własnej nietykalności świadczą następujące wypowiedzi uczestniczek wywiadów:

„Ale okazywanie jakiejś tam bliskości między osobami współpracownikami jest normalne, ale jeżeli w to wkracza właśnie takie, takie, jakieś podejrzliwości, atmosfera lub właśnie, to później komentarze nie, nieprzychylnie, to to już”. (WG Borne Sulinowo).

„Zależy, kto to przyjmuje. O, tak mogą powiedzieć dla przykładu, takiego nawet. Są osoby-- . Są faceci tacy, którzy lubią iść i tak złapać. Bo-- . No znam takich, że-- , no mówię, takie mają odruchy. No, jedna kobieta przyjmie to jako: O!, a jedna kobieta uzna to chyba za molestowanie”. (WG Marianowo).

„To jest trudny temat, można powiedzieć. Na pewno. No są tacy faceci, znam. Mój tato, świętej pamięci, taki zawsze był, że wszystkie panie lubiał to szczyptać, to ten. Dyrektor zakładu mego, tak samo. Nie mówię, że każdą jedną, ale którą zna tak dobrze, no to też ma taki odruch, że łapie za ramię”. (WG Marianowo).

Problem jest często bagatelizowany, temat stanowi przedmiot żartów, a zachowanie mężczyzn usprawiedliwiane jest prowokacyjnymi – w opinii respondentek – zachowaniami kobiet.

„Nikt nie chce nas mobbingować [ogólny śmiech].Może kolega, ale on jest zabawny po prostu”. (WG Świnoujście).

„Mój szef za bardzo kocha swoją żonę, więc żadna z nas nie miała z nim takich doświadczeń”. (WG Świnoujście).

„I to jest przeważnie na młodych kobietach, albo typowo po studiach, po szkole, które zatrudniają się powiedzmy pierwszą taką pracą i żeby zabłysnąć to te dziewczyny też i elegancko się ubierają i po prostu powodują też, że po prostu mężczyźni jak to mężczyźni nie oprą się po prostu, tak? I dlatego właśnie dochodzi też do różnych takich sytuacji i-- . Także życie jest-- . Wiele jest takich sytuacji”. (WG Świnoujście).

„Bo miałam taką sytuację, nie ja, tylko moja niby kuzynka. Ale to moim zdaniem to była wręcz jej wina, a nie tego, tego pracodawcy. No bo on do niej podchodził jak, jako ojciec do córki, słuchaj, dopiero podjęłaś tą pracę, więc zrób tak, czy tak, a ona laleczka wiesz, minióweczka, bo on mnie, bo on mnie, seksualnie napastuje, i go do sądu za to, że ją tam po ramieniu pogłaskał, nie...? No dla mnie to porażka, no. Skoro chodzisz wiesz, do pracy tak i robisz z siebie nie wiadomo kogo i jeszcze później na, na koniec ofiarę, to mówię, no kobiety wręcz teraz napastują tych mężczyzn [śmiech z sali], a później mają jakieś tam, jakieś tam problemy z tym związane”. (WG Ostrowiec).

Badane wskazują zarówno na **trudności w interpretowaniu zachowań mężczyzn**, jak i na własne niepewne, niejednoznaczne reakcje na te zachowanie. Kobiety czują się często zażenowane sytuacją, nie potrafią sobie z nią poradzić. Niekiedy brak reakcji jest spowodowany obawą przed konsekwencjami, zwłaszcza gdy znajdują się w sytuacji zależności od sprawy:

„No jeżeli kobieta ma to powiedzieć szefowi, to jest bardzo trudne. Powiem, ja miałam taką sytuację na studiach, gdzie mieliśmy profesora, który właśnie zachowywał się w taki sposób, że bardzo lubił przytulać, przytulać studentki. Wiadomo, że my byłyśmy w sytuacji zależnej od niego”. (WG Marianowo).

„F: W tym wszystkim jest też to społeczne przyzwolenie na to. Widzimy, co się dzieje, ale nic z tym nie robimy.

A: Może nie tyle przyzwolenie, ja osobiście prawdopodobnie czułabym się zażenowana i nie umiałabym zareagować i to wychodzi na dzisiejsze przyzwolenie.

F: Dlatego mówię, jeżeli dzieje się coś złego i nic z tym nie robię, to znaczy, że ja wyrażam zgodę.

B: No sprawia wrażenie, że-- , że jesteśmy osobą, która takie rzeczy lubi, coś takiego.

C: Ma na to ochotę”. (WG Borne Sulinowo).

„Niektórzy sobie nie życzą. Ja sobie na przykład-- . Myślę, że odbierałabym to w zły sposób. Dla mnie byłoby to nie na miejscu. Tym bardziej, że powiedzenie-- , osobie, od której jest się zależnym jest trudne. Bo-- , bo wiadomo, że się musimy liczyć wtedy—[mówią naraz] Musimy się liczyć wtedy z konsekwencjami”. (WG Marianowo).

Zdaniem badanych przypadki molestowania seksualnego są coraz rzadsze, sytuacja kobiet się poprawia. Są one coraz bardziej świadome swoich praw, a mężczyźni unikają sytuacji i zachowań, które mogą być niejednoznacznie interpretowane:

„Teraz to się wszystko zmieniło. Często się o tym mówi i pracodawcy, i mężczyźni, którzy pracują razem z nami są bardzo ostrożni. Ale tam dwadzieścia lat temu, czy

trzydzieści lat temu, wydaje mi się, wydaje mi się, że było inaczej i to po prostu wyszło na jaw i zaczęło się, oni się wręcz boją, teraz to kobiety zrobiły się takie, takie bardziej...". (WG Ostrowiec).

Przytaczane w badaniach przykłady mobbingu dotyczą głównie kobiet w ciąży i młodych matek i nie poddają się wyłącznie genderowej interpretacji. We wszystkich przytoczonych przypadkach mobbingu, osobą go stosującą była kobieta-kierownik. Oto jeden z przytoczonych przykładów takich zachowań:

„Dziewczyna była w ciąży, kierowniczką bardzo nie lubiła po prostu tej dziewczyny. W trakcie trwania ciąży wypisała jej wypowiedzenie z pracy, no, ale ona odgórnie się odwołała i nawet przyszło pismo, bo w kadrach i w dyrekcji nie wiedzieli, że dziewczyna jest w ciąży. Kierowniczką tego nie zgłosiła i wysłała wniosek, żeby zaopiniowali, żeby ją zwolnić, bo chodzi często na zwolnienia, bo nie jest dobrym pracownikiem, ale ona się odwołała i okazało się, że nie mogli, bo ona w ciąży była już dość dawno”. (WG Świnoujście).

„Ale też właśnie jeśli chodzi o kobiety, tak jak Pani mówi, to u nas też była kobieta w ciąży i bała się powiedzieć, bała się, ale w końcu musiała powiedzieć, no to kierowniczką jej powiedziała <No szkoda>, nie <Gratuluję>, tylko <Szkoda>”. (WG Marianowo).

Inne przejawy mobbingu dotyczą realizacji zadań zawodowych (podważanie kompetencji, niesprawiedliwa ocena pracy) oraz relacji i stosunków społecznych (stygmatyzacja, wykluczenie z grupy).

4.3.2.5.1. Ochrona kobiet przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem w miejscu pracy

Respondentki zostały zapytane o proponowane sposoby ochrony kobiet przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem w pracy. Ankietowane w zdecydowanej większości domagały się surowych i bezwzględnych kar dla osób dopuszczających się takich zachowań (31,1%). Zaproponowano kary wysokich grzywien lub odszkodowań, zakazu awansu na wyższe stanowiska, a nawet zwolnienia z pracy. Respondentki podkreślały, że te same kary powinny dotyczyć szeregowych pracowników, jak i przełożonych różnych szczebli.

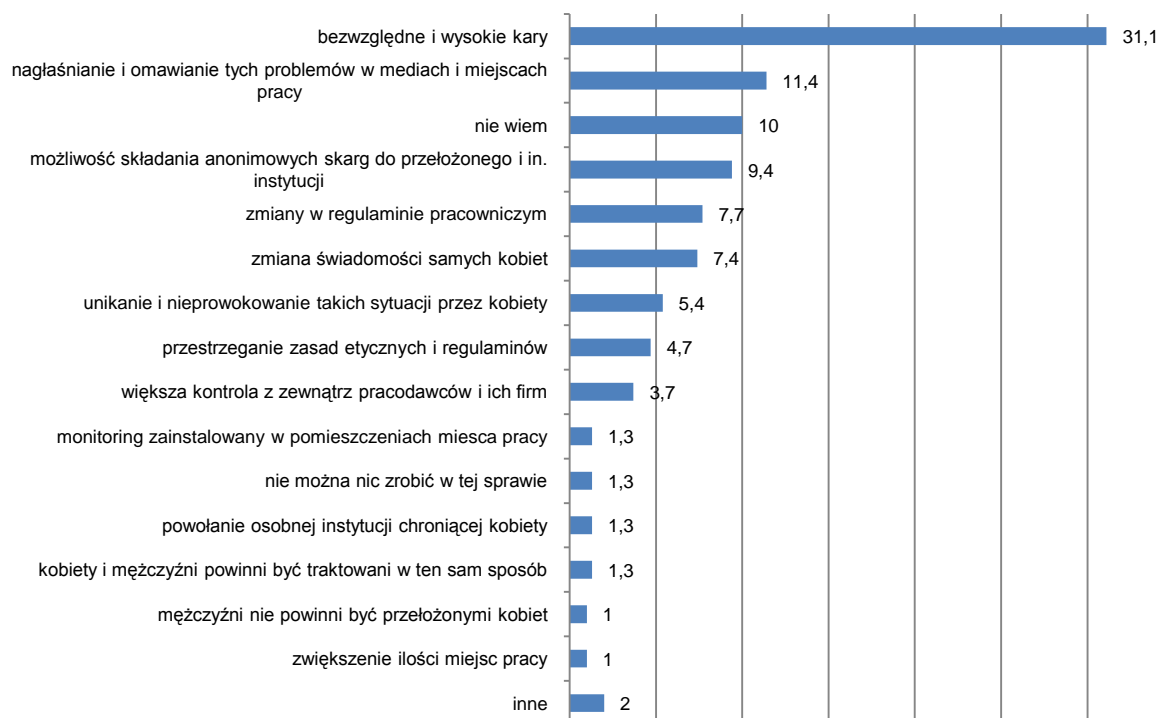
Nieco ponad 11% kobiet proponowało nagłaśnianie i omawianie istnienia tego typu problemów w mediach, a także w miejscach pracy. Proponowano organizowanie spotkań ze specjalistami (psychologowie, socjologowie), którzy mieliby uwrażliwić na ten temat zarówno mężczyzn jak i kobiety. 10% ankietowanych nie miało pomysłu na rozwiązanie tego typu problemów.

Prawie 13% ankietowanych proponuje rozwiązania mające na celu zmianę w zachowaniu samych kobiet. Przede wszystkim pytane uważają, że należałoby uświadomić kobietom na czym polega ich rola jako kobiety i jako pracownika, nauczyć większej asertywności oraz większej pewności siebie. Zmiany zachowania miałyby polegać także na unikaniu i nieprovokowaniu nieprzyjemnych sytuacji poprzez np. skromniejszy ubiór.

Ponad 9% pytanych chciałaby aby istniała możliwość składania anonimowych skarg zarówno na pracowników jak i przełożonych, połączona ze wsparciem prawnym i psychologicznym dla pokrzywdzonych kobiet. Jednocześnie respondentki podkreślały, że same pokrzywdzone panie powinny zgłaszać takie przypadki i składać skargi. Tylko niespełna 4% kobiet chciałaby zwiększenia zewnętrznej kontroli pracodawców i ich firm.

Jeśli chodzi o zmiany, które mogliby wprowadzić pracodawcy, zaproponowano przede wszystkim zmiany w regulaminach pracowniczych (7,7%). Miałyby one dotyczyć poszerzenia ochrony praw pracowniczych, uściślenia i ujednoznacznienia zapisów regulaminowych. Kobiety chciałyby, żeby przełożeni bardziej rygorystycznie podchodzili do łamania regulaminu w miejscu pracy. Dokładny rozkład odpowiedzi prezentuje wykres 17.

Wykres 17 Proponowane sposoby ochrony kobiet przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem w miejscu pracy (proc.)



Wykres uwzględnia odpowiedzi 198 respondentek, które zajęły stanowisko w ww. kwestii.
 Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. Zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

4.3.2.6. Problem łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych

Jak wynikało z wcześniejszych analiz dotyczących obciążenia kobiet obowiązkami opiekuńczymi i domowymi, badane w znacznym stopniu ponoszą koszty związane z wykonywaniem podwójnej roli pracownicy oraz matki i gospodyni domowej. Dopóki istnieją nierówności w sferze pracy nieodpłatnej, znacznie obciążającej kobiety, dopóty sytuacja kobiet w życiu zawodowym będzie utrudniona. Idealem byłoby, gdyby zniknęły nierówności ze sfery życia rodzinnego. W takim wypadku niepotrzebne byłyby specjalne uprzywilejowania dla kobiet, poza oczywistymi sytuacjami związanymi z czasem ciąży, porodu i połogu. Dopóki jednak kobiety funkcjonują w modelu podwójnego obciążenia, konieczne jest wprowadzanie udogodnień umożliwiających im godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Udogodnienia pracownicze często są równoznaczne z utrudnieniami dla pracodawców, dotyczy to zwłaszcza macierzyństwa, które wiąże się z nieobecnością przez krótszy lub dłuższy czas, a także problemami mogącymi wystąpić po powrocie; z wdrożeniem się w tok pracy oraz obniżeniem dyspozycyjności związanym z godzeniem obowiązków pracowniczych z obowiązkami matki. Badane kobiety w dużej części (44,7%, w tym 21% zdecydowanie) nie zgadzają się ze stwierdzeniem, że ciąża dyskredytuje kobietę jako pracownika, nawet gdy posiada ona wysokie kwalifikacje. Respondentek zgadzających się z tym poglądem nie jest jednak mało – 36,7% (w tym 12,5% zdecydowanie) uważa, że nawet pracownice, które posiadają wysokie kwalifikacje, przez ciążę tracą wartość jako pracownik. Znaczące jest to, że największy udział badanych, zaprzeczających takiemu obrazowi sytuacji kobiet stających się matkami, występuje wśród kategorii kobiet, których osobiście ta sytuacja dotyczy – czyli powracających do pracy po urlopie macierzyńskim i wychowawczym oraz

młodych i samotnych matek (50,7%, w tym 24,9% zdecydowanie), a także kobiet aktywnych zawodowo (47,5%, w tym 20% zdecydowanie).

Tabela 125 Cięża jako czynnik dyskredytacji umiejętności zawodowych kobiet

Cięża kobiety w pewien sposób dyskredytuje ją jako pracownika nawet jeśli posiada wysokie kwalifikacje i jest specjalistką	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	26	18,1	35	13,7	29	8,9	15	12,0	22	11,6	72	12,5
raczej się zgadzam	42	29,2	64	25,1	74	22,8	30	24,0	56	29,5	139	24,2
trudno powiedzieć	29	20,1	35	13,7	57	17,5	23	18,4	27	14,2	107	18,6
raczej się nie zgadzam	27	18,8	70	27,5	84	25,8	29	23,2	39	20,5	136	23,7
zdecydowanie się nie zgadzam	20	13,9	51	20,0	81	24,9	28	22,4	46	24,2	121	21,0
razem ważnych odpowiedzi	144	100,0	255	100,0	325	100,0	125	100,0	190	100,0	575	100,0
brak danych	4	2,8	13	5,1	8	2,5	8	6,4	6	3,2	24	4,2
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Opinie respondentek odnośnie stwierdzenia: „Kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego długo muszą się wdrażać w rytm pracy” wskazują, że nie jest to prawda. 43,8% (w tym 17,6% zdecydowanie) kobiet nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Potwierdziło taką sytuację 27,9% respondentek (w tym 5,7% zdecydowanie).

Tabela 126 Wpływ przebywania na urlopie macierzyńskim/wychowawczym na długość wdrażania się w rytm pracy

Kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego długo muszą się wdrażać w rytm pracy	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	7	4,8	15	5,8	15	4,6	8	6,5	11	5,7	33	5,7
raczej się zgadzam	36	24,7	63	24,3	75	22,9	30	24,2	35	18,2	129	22,2
trudno powiedzieć	44	30,1	70	27,0	90	27,4	31	25,0	61	31,8	164	28,3
raczej się nie zgadzam	32	21,9	74	28,6	89	27,1	30	24,2	54	28,1	152	26,2
zdecydowanie się nie zgadzam	27	18,5	37	14,3	59	18,0	25	20,2	31	16,1	102	17,6
razem ważnych odpowiedzi	146	100,0	259	100,0	328	100,0	124	100,0	192	100,0	580	100,0
brak danych	2	1,4	9	3,5	5	1,5	9	7,3	4	2,1	19	3,3

ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100
----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

25,9% (zdecydowanie – 4,8%; raczej – 21,1%) respondentek potwierdza, że kobieta po powrocie z urlopu związanego z opieką nad dzieckiem ma obniżone kwalifikacje zawodowe. Więcej badanych jest przeciwnego zdania (43,4%, w tym 16,6% zdecydowanie). 30,6% kobiet nie odpowiedziało się w zdecydowany sposób po którejś ze stron.

Tabela 127 Wpływ przebywania na urlopie macierzyńskim/wychowawczym na obniżenie kwalifikacji kobiet

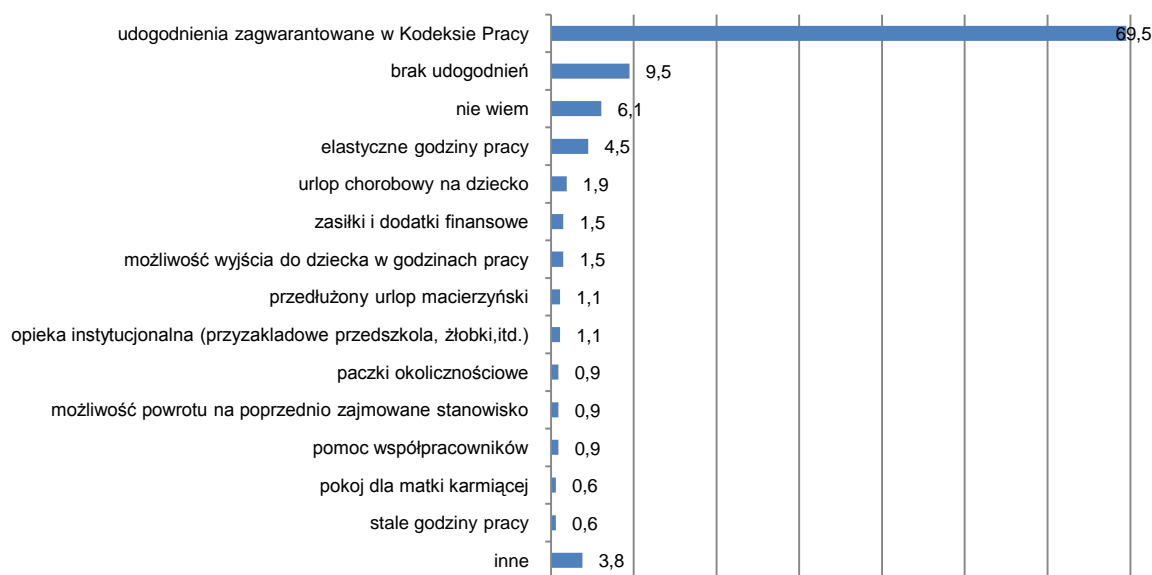
Po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego kwalifikacje kobiet obniżają się	Cechy charakteryzujące kobiety										Razem	
	Kobiety z terenów wiejskich		Kobiety aktywne zawodowo		Kobiety wracające na rynek pracy		Kobiety po 45 roku życia		Absolwentki			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
zdecydowanie się zgadzam	6	4,1	13	5,1	11	3,4	9	7,2	6	3,1	28	4,8
raczej się zgadzam	26	17,8	60	23,4	64	19,6	29	23,2	28	14,7	122	21,1
trudno powiedzieć	56	38,4	82	32,0	103	31,6	30	24,0	78	40,8	177	30,6
raczej się nie zgadzam	35	24,0	65	25,4	89	27,3	39	31,2	42	22,0	155	26,8
zdecydowanie się nie zgadzam	23	15,8	36	14,1	59	18,1	18	14,4	37	19,4	96	16,6
razem ważnych odpowiedzi	146	100,0	256	100,0	326	100,0	125	100,0	191	100,0	578	100,0
brak danych	2	1,4	12	4,7	7	2,1	8	6,4	5	2,6	21	3,6
ogółem wskazań	148	100	268	100	333	100	133	100	196	100	599	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,0 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Respondentkom zadano pytanie o udogodnienia dla matek, z jakimi spotkały się w miejscach swojego zatrudnienia. Kobiety nie miały podanej kafeterii odpowiedzi, ich wypowiedzi były spontaniczne. Dlatego też, pewne kategorie powstałe w wyniku analizy danych mogą zawierać w sobie inne. Taka sytuacja ma miejsce w związku z odpowiedzią „*udogodnienia zagwarantowane w Kodeksie Pracy*”. Niektóre pojedyncze udogodnienia, jakie wymieniają kobiety, znajdują się także w zapisach Kodeksu Pracy. Dotyczy to następujących odpowiedzi: urlop opiekuńczy (matkom należy się 2 dni płatnego urlopu opiekuńczego na 1 dziecko na rok), przerwy w pracy na karmienie lub praca godzinę krócej, urlop wychowawczy i urlop macierzyński. Analizując odpowiedzi w ten sposób, ankietowane najczęściej spotykały się z udogodnieniami w postaci urlopu macierzyńskiego i wychowawczego (odpowiednio 26,7% i 14,2%). Dodatkowym ułatwieniem dla matek karmiących, które wymieniają respondentki, jest skrócony czas pracy (9,3% ankietowanych). Tyle samo respondentek zadeklarowało brak jakichkolwiek udogodnień dla kobiet opiekujących się dzieckiem w miejscu zatrudnienia. Należy wspomnieć tutaj o różnicach w zależności od rodzaju zatrudnienia – udogodnienia zapisane w Kodeksie Pracy dotyczą jedynie kobiet zatrudnionych na umowę o pracę. W związku z tym niespełna 10% wskazań związanych z brakiem jakichkolwiek ułatwień dotyczy najprawdopodobniej pań zatrudnionych w innej formie niż umowa o pracę.

Wykres 18 Udogodnienia dla matek w miejscach pracy respondentek (proc.)

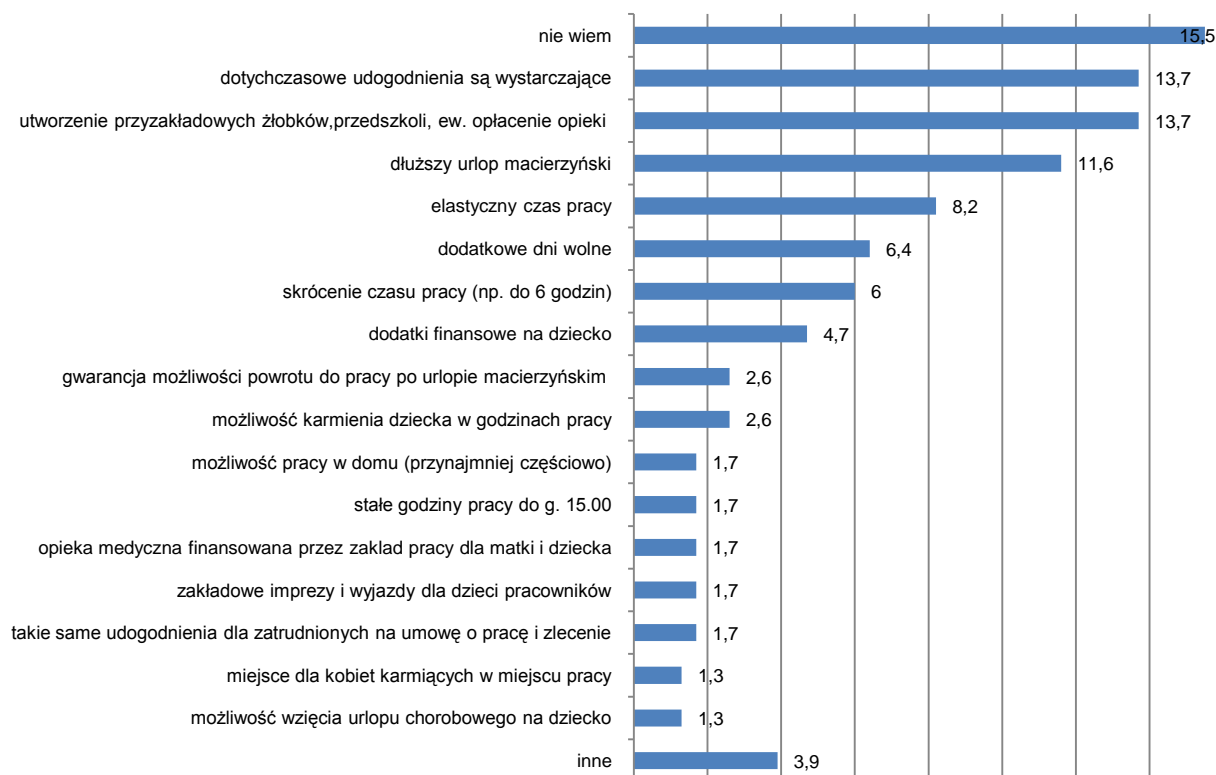


Wykres zawiera opinie 418 respondentek, które odniosły się do ww. kwestii.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

Badane kobiety zapytano również o proponowane metody ułatwiające pogodzenie obowiązków rodzicielskich i zawodowych. Przeważnie respondentki nie potrafiły wskazać nowych rozwiązań (15,5%), natomiast 13,7% z nich uważa, że obecne udogodnienia gwarantowane matkom przez pracodawcę są wystarczające. Najważniejszą zmianą jaką ankietowane chciałyby wprowadzić, miałyby być funkcjonowanie przyszkolowych instytucji opieki nad dziećmi. 13,7% respondentek chciałyby zaprowadzać swoje dzieci do przyszkolowego żłobka, przedszkola lub świetlicy. Z odpowiedzi respondentek wynika, iż chciałyby więcej czasu poświęcić swoim dzieciom, świadczą o tym udogodnienia, jakie chciałyby wprowadzić: wydłużenie urlopu macierzyńskiego (11,6%), wprowadzenie dodatkowych dni wolnych (6,4%), a także skrócenie czasu pracy do sześciu godzin (6%). Według ankietowanych metodą na ułatwienie pogodzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych mógłby być elastyczny czas pracy. Takiego rozwiązania oczekiwałoby ponad 8% pytanych kobiet.

Wykres 19 Proponowane udogodnienia związane z pracą zawodową dla matek (proc.)



Wykres zawiera opinie 345 respondentek, które odniosły się do ww. kwestii.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

Praktyki dyskryminacyjne w zakresie godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych dotyczą szczególnie kobiet wchodzących w role macierzyńskie. Jak potwierdzają analizy jakościowe, gdy dziecko choruje, opiekę nad nim sprawuje w większości rodzin matka. Kobiety są za to „karane”, **ponoszą koszty finansowe macierzyństwa**. Oceny pracownicze, którym podlegają bywają zaniżane z powodu korzystania ze zwolnień lekarskich, co przekłada się na wynagrodzenie kobiet sprawujących opiekę nad dziećmi:

„(...) w ocenie pracownika rocznej zrobiono coś takiego, że pan kierownik wprost powiedział mi, że nie powinni brać pod uwagę i tego zwolnienia nie wpiszą mi, ale zmniejszają mi właśnie ocenę za to. I to przeżyłam raz, a parę lat wcześniej w firmie prywatnej, gdzie dyrektor powiedział: obcinamy premię, ale nie waż się powiedzieć, że obcinamy ci za zwolnienia”. (WG Szczecin).

Nieprzestrzeganie kodeksu pracy, wydłużanie czasu pracy, zagrożenie sankcjami (nawet zwolnieniem z pracy) w przypadku niespełnienia oczekiwań pracodawcy – to kolejne przykłady działań dyskryminujących utrudniających łączenie pracy zawodowej z rolami macierzyńskimi. Badania wskazują także na działania pracodawców ułatwiających godzenie ról zawodowych z rodzinnymi. Zwraca się też uwagę na nadużywanie zwolnień lekarskich z tytułu opieki nad dzieckiem. W przytaczanym poniżej przykładzie respondentka wyraża zrozumienie dla trudnej sytuacji pracodawcy związanej z nieobecnością pracownika:

„(...) kiedy moje dziecko było małe, było bardzo chorowite. I główna księgowa zapytała, czy jest możliwość, żebyś przychodziła po godzinie 16. do pracy, jak mąż wraca do domu? Ja mówię, że nie ma problemu i tak było, że żeśmy się wymieniali z mężem. Zawsze moja postawa była taka uczciwa wobec pracodawcy, nie wiem, czy to też wynikało z zachowania, że mi też zaufało i przyznam, że ja nie miałam tych problemów. I teraz zdając sobie sprawę, przyjmując, kobiety,

które pracują mają małe dzieci często wykorzystują te zwolnienia, wtedy brak faktycznie obsady na to stanowisko. I to jest duże obciążenie i też finansowe”. (WG Szczecin).

W niektórych przypadkach kobiety podejmują działania związane z ograniczaniem własnych praw, niewykorzystywaniem należnych przywilejów w obawie przed utratą pracy.

„Podejrzewam, że gdybym poszła na jakiś tam dalszy urlop, czy macierzyński, czy wychowawczy, mogłoby się skończyć utratą pracy. Myślę, że jest trudniej. Przynajmniej w takie moje odczucie, mimo tutaj pań, że z tą pracą jest troszeczkę trudniej, tak”.

Wynika z tego, że kobiety podejmują starania mające na celu upodobnienie do mężczyzn – ale nie w sensie wykonywanych zawodów czy sposobu pracy, ale w sensie tych samych (ograniczonych) praw.

O innych formach wysiłków podejmowanych przez kobiety, związanych z koniecznością wykazywania własnych kompetencji i większej – jak twierdzą niektóre z badanych kobiet – odpowiedzialności za wykonywaną pracę, tak mówi jedna z badanych:

„Ja pracuję 12 na 12, dzisiaj 14. Od 4 na nogach i w pracy. (...) Mąż tak nie zostaje po godzinach, na nadgodzinach czy ma coś dodatkowo zrobić za kolegę”.

Badane kobiety wskazywały, że częściej bywają wykorzystywane przez pracodawców, zwłaszcza w początkowym okresie kariery, ponieważ muszą na tym etapie rozwoju zawodowego udowodniać swoją przydatność i kompetencje do pracy. Z drugiej strony, świadomość dyskryminacyjnego charakteru niektórych praktyk pracodawców większa jest wśród kobiet młodszych.

4.3.2.7. Zakłady pracy w których dochodzi do dyskryminacji

Szukając charakterystycznych zmiennych, wpływających na zjawisko dyskryminacji kobiet zastanowić się trzeba nad charakterystyką zakładów pracy, w jakich zatrudniane są kobiety, które doświadczały nierównego traktowania na polu zawodowym.

W toku wcześniejszej analizy okazało się już, że kobiety odczuwające dyskryminację, stanowią większą część wśród kobiet po 45. roku życia, natomiast mniejszy jest ich udział w kategorii absolwentek. W tabeli 129 umieszczone są wyniki uwzględniające jedynie badane, które odczuwały dyskryminację i ich przynależność do danych kategorii. Wyniki nie sumują się do 100%, gdyż część z respondentek kilkakrotnie kwalifikowała się do różnych kategorii kobiet.

Okazuje się, że większość (57,4%) badanych odczuwających dyskryminację, to kobiety: powracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim, bądź wychowawczym, matki dzieci do lat 5. lub samotnie wychowujące dzieci do lat 18. 47,1% respondentek dyskryminowanych, to kobiety aktywne zawodowo, a 32,4% miała więcej niż 45 lat. 25% dyskryminowanych było absolwentkami wkraczającymi na rynek pracy. Najmniej zaś (16,2%) stanowiły badane z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych. Takie ustawienie danych daje większe pojęcie o odczuwanej dyskryminacji kobiet. **Kobiety powracające na rynek pracy zdecydowanie potrzebują wsparcia instytucjonalnego, aby w pełni mogły korzystać z rynku pracy.** Kobiety z terenów wiejskich, jak wynikało z poprzednich rozważań, spotykają się z gorszymi warunkami pracy niż inne kategorie kobiet, jednak mają mniejszą świadomość dyskryminacji, co może świadczyć o tym, że **traktują praktyki dyskryminacyjne jako pewną normę.**

Tabela 128 Kategorie respondentek odczuwających dyskryminację zawodową wśród kobiet z uwzględnieniem głównych kategorii badanych

Kategorie respondentek odczuwających dyskryminację zawodową wśród kobiet z uwzględnieniem głównych kategorii badanych	n	%
kobiety z terenów wiejskich	11	16,2
kobiety aktywne zawodowo	32	47,1
kobiety powracające na rynek pracy	39	57,4
kobiety po 45. roku życia	22	32,4
absolwentki rozpoczynające karierę zawodową	17	25,0
razem ważnych odpowiedzi	68	100,0
brak danych	0	0

Kategorie respondentek odczuwających dyskryminację zawodową wśród kobiet z uwzględnieniem głównych kategorii badanych	n	%
ogółem wskazań	68	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

Nie ma wpływu na dyskryminację pracownic wielkość przedsiębiorstwa lub instytucji, w której badane pracują. Nie widać w strukturze firm, w których kobiety czują się dyskryminowane znacznych odchyłeń od struktury przedsiębiorstw zatrudnienia ogółu respondentek. Jedynie w przypadku najmniejszych firm, występuje stosunkowo mniej dyskryminowanych.

Tabela 129 Poczucie dyskryminacji respondentek a wielkość zatrudnienia w firmie/instytucji, w której pracują

Zatrudnienie	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie		n	%
	n	%	n	%		
do 10	10	15,4	112	27,3	122	25,7
od 11 do 50	27	41,5	160	39,0	187	39,4
od 51 do 100	14	21,5	59	14,4	73	15,4
od 101 do 250	6	9,2	41	10,0	47	9,9
powyżej 250	8	12,3	26	6,3	34	7,2
zmienia się znacznie w zależności od zadania	0	0	12	2,9	12	2,5
razem ważnych odpowiedzi	65	100,0	410	100,0	475	100,0
brak danych	3	4,4	17	4,0	20	4,0
ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Branże, w których dochodzi do dyskryminacji kobiet, pokrywają się ze strukturą rozkładu branż w próbie. Znacząca różnica dotyczy jedynie administracji publicznej – o 10% większy jest udział tej branży wśród respondentek odczuwających dyskryminację w stosunku do ogólnych tendencji. Kilka procent więcej jest również kobiet dyskryminowanych m.in. w branżach: przetwórstwo przemysłowe (6,2% w stosunku do 1,4%), handel i naprawy (13,8% w stosunku do 11%). Mniejszy jest natomiast udział dyskryminowanych w branży transportu i gospodarki magazynowej (1,5% w stosunku do 3,7%), pośrednictwa finansowego (3% w stosunku do 5%) oraz ochronie zdrowia i pomocy społecznej (3% w stosunku do 8,6%).

Tabela 130 Poczucie dyskryminacji respondentek a branża, w której pracują

Branża, w której respondentka pracuje, pracowała	Respondentki odczuwające dyskryminację	
	n	%
transport, gosp. magazynowa	1	1,6
przetwórstwo przemysłowe	4	6,3
obsługa nieruchomości firm	3	4,7
handel, naprawy	9	14,1
dział. usługowa komunalna, społeczna	2	3,1
administracja publ. i obrona narodowa	22	34,4
hotele, restauracje	7	10,9
pośrednictwo finansowe	2	3,1
edukacja	7	10,9

ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2	3,1
górnictwo	1	1,6
dział. w zakresie usług administrowania	3	4,7
dział. związana z kulturą, rozrywką, rekreacją	1	1,6
razem ważnych odpowiedzi	64	100,0
brak danych	4	6,2
ogółem wskazań	68	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 13,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Zbadanie, jaki wpływ ma kultura organizacyjna firm na powszechność zjawiska dyskryminacji, będzie wymagać analiz szczegółowych wskaźnika, jakim jest stopień jasności i klarowności zasad na poszczególnych płaszczyznach funkcjonowania firmy. Dyskryminowane pracownice częściej zatrudniane są w firmach, które uznaniowo zatrudniają pracowników (25%) oraz nie mają jasno określonych reguł w tym zakresie (32,8%) niż te, które nie odczuwają dyskryminacji (kolejno 18,3% i 18,8%). Jednak w dalszym ciągu największy udział wśród kobiet dyskryminowanych mają takie, których zakłady pracy posługują się równymi i jasnymi regułami dla wszystkich pracowników.

Tabela 131 Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na system rekrutacji a poczucie dyskryminacji respondentek

Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na system rekrutacji z uwzględnieniem poczucia dyskryminacji	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie			
	n	%	n	%	n	%
reguły są jasne i takie same dla wszystkich	27	42,2	258	62,9	285	60,1
reguły są ogólne, brak jasności ich stosowania	21	32,8	77	18,8	98	20,7
brak reguł, decyzje są uznaniowe	16	25,0	75	18,3	91	19,2
razem ważnych odpowiedzi	64	100,0	410	100,0	474	100,0
brak danych	4	5,9	17	4,0	21	4,2
ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Podobne tendencje widać w przypadku oceny systemu przyznawania wynagrodzeń w zakładach pracy kobiet dyskryminowanych. Co prawda najwięcej respondentek dyskryminowanych (41,5%) wskazuje, że zasady te są jasne i równe dla wszystkich, to jednak w przypadku kobiet niedyskryminowanych, odsetek tak uważających wynosi 63,6%.

Tabela 132 Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na przyznawanie wynagrodzeń, a poczucie dyskryminacji respondentek

Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na przyznawanie wynagrodzeń z uwzględnieniem poczucia dyskryminacji	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie			
	n	%	n	%	n	%
reguły są jasne i takie same dla wszystkich	27	41,5	262	63,6	289	60,6
reguły są ogólne, brak jasności ich stosowania	17	26,2	70	17,0	87	18,2
brak reguł, decyzje są uznaniowe	21	32,3	80	19,4	101	21,2
razem ważnych odpowiedzi	65	100,0	412	100,0	477	100,0
brak danych	3	4,4	15	3,5	18	3,6

ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100
----------------	----	-----	-----	-----	-----	-----

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Niemal połowa kobiet dyskryminowanych w miejscu pracy uważa, że system awansów, z którym mają do czynienia, nie rządzi się żadnymi wyznaczonymi regułami (48,4%). Odwrotnie jest natomiast wśród kobiet nie odczuwających dyskryminacji – 45,2% ocenia, że system awansu ujęty jest w jasne reguły, takie same dla wszystkich.

Tabela 133 Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na system awansów a poczucie dyskryminacji respondentek

Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na system awansów z uwzględnieniem poczucia dyskryminacji	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie		n	%
	n	%	n	%		
reguły są jasne i takie same dla wszystkich	17	26,6	184	45,2	201	42,7
reguły są ogólne, brak jasności ich stosowania	16	25,0	82	20,1	98	20,8
brak reguł, decyzje są uznaniowe	31	48,4	141	34,6	172	36,5
razem ważnych odpowiedzi	64	100,0	407	100,0	471	100,0
brak danych	4	5,9	20	4,7	24	4,8
ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Na poziomie doszkalania w firmach, w których zatrudniane były respondentki, widać jedynie tendencję, że w firmach kobiet dyskryminowanych, zasady w tym zakresie rzadziej są jasne i takie same dla wszystkich (35,4%), niż w firmach kobiet, które nie doświadczają dyskryminacji (51%). Nie można powiedzieć natomiast, by fakt braku zasad i uznaniowych decyzji szefa w sprawach kierowania na szkolenia powodował poczucie dyskryminacji wśród kobiet. W obu grupach udział respondentek zatrudnionych w tak ocenianych firmach jest podobny.

Tabela 134 Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na doszkalanie a poczucie dyskryminacji respondentek

Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na doszkalanie z uwzględnieniem poczucia dyskryminacji	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie		Tak	
	n	%	n	%	n	%
reguły są jasne i takie same dla wszystkich	23	35,4	23	35,4	23	35,4
reguły są ogólne, brak jasności ich stosowania	23	35,4	23	35,4	23	35,4
brak reguł, decyzje są uznaniowe	19	29,2	19	29,2	19	29,2
razem ważnych odpowiedzi	65	100,0	65	100,0	65	100,0
brak danych	3	4,4	3	4,4	3	4,4
ogółem wskazań	68	100	68	100	68	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Nie ma również jaskrawych różnic wśród kobiet dyskryminowanych i nie dyskryminowanych w kwestii, jak w ich zakładach pracy uregulowane są zasady dotyczące spraw socjalnych. W większości respondentek, zarówno odczuwających nierówne traktowanie jak i go nie odczuwających, oceny zasad w rozstrzyganiu spraw socjalnych były pozytywne. Tylko o 6,5% mniej, badanych odczuwających dyskryminację, pracowało w firmach, w których regulacje socjalne były w pełni zrozumiałe i takie same dla wszystkich.

Tabela 135 Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na sprawy socjalne a poczucie dyskryminacji respondentek

Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na sprawy socjalne z uwzględnieniem poczucia dyskryminacji	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie			
	n	%	n	%	n	%
reguły są jasne i takie same dla wszystkich	39	60,0	270	66,5	309	65,6
reguły są ogólne, brak jasności ich stosowania	14	21,5	78	19,2	92	19,5
brak reguł, decyzje są uznaniowe	12	18,5	58	14,3	70	14,9
razem ważnych odpowiedzi	65	100,0	406	100,0	471	100,0
brak danych	3	4,4	21	4,9	24	4,8
ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Poczucie dyskryminacji kobiet pozostaje w pewnym związku z obecnością i jasnością reguł dotyczących rozdziału obowiązków w firmach, w których pracują respondentki. Większość badanych, które nie czują się dyskryminowane, pracuje w przedsiębiorstwach, gdzie te sprawy są uregulowane jasnymi i równymi dla wszystkich zasadami (61,2%), podczas gdy wśród kobiet dyskryminowanych procent ten jest dużo mniejszy (40,9%). Znacząco więcej natomiast jest wśród kobiet, skarżących się na dyskryminację, pracowników firm, w których nie ma żadnych reguł rozdziału obowiązków (24,2%), niż wśród kobiet nie dyskryminowanych (13,2%).

Tabela 136 Poczucie dyskryminacji respondentek a cena obecnego miejsca pracy z uwagi na podział obowiązków między pracownikami

Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na podział obowiązków między pracownikami z uwzględnieniem poczucia dyskryminacji	Poczucie dyskryminacji				Razem	
	Tak		Nie			
	n	%	n	%	n	%
reguły są jasne i takie same dla wszystkich	27	40,9	251	61,2	278	58,4
reguły są ogólne, brak jasności ich stosowania	23	34,8	105	25,6	128	26,9
brak reguł, decyzje są uznaniowe	16	24,2	54	13,2	70	14,7
razem ważnych odpowiedzi	66	100,0	410	100,0	476	100,0
brak danych	2	2,9	17	4,0	19	3,8
ogółem wskazań	68	100	427	100	495	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Komentarzem do powyższych wyników mogą być wypowiedzi kobiet, uczestniczek wywiadów grupowych:

„Mi się wydaje, proszę państwa, że my się wciąż edukujemy, mówię na przykładzie swojej jednostki organizacyjnej, to są czyste teorie. Kilkanaście dobrych lat przepracowałam, ostatnich kilka lat na organizacji szczebla wyższego i edukowałam się nie tak dawno, więc nie jeszcze za

czasów PRL-owskich i wdrażam to małymi krokami. Wiem, że to ma sens i że to jest jedyny kierunek, żeby te teorie, które wynosimy ze szkół, takich dobrych szkół, żeby je jednak wdrażać. Na potwierdzenie tego, co mówię, jest nawet sposób, zły sposób zarządzania przez osoby właśnie, które piastują kierownicze stanowiska, bo na przykład jeśli chodzi o jednostki samorządu terytorialnego, to kierownictwo tych jednostek, czyli dyrekcja, ma takie narzędzie, jak arkusze ocen pracowników. Więc jeżeli podejda do tego wszyscy kierownicy, a kierownicy powinni mieć tą wiedzę zarządzania zasobami ludzkimi, to łatwo wtedy nie dzielić przyszłe awanse na płec męską czy żeńską, tylko ze względu na kompetencje. Dla mnie na przykład jest ważne, czy kobieta jest młoda po studiach, czy ma dzieci. Dlatego ja się zapytam na rozmowie kwalifikacyjnej, czy ma dzieci, jakie ma plany, to dla mnie jest ważne, czy ona jest uczciwa wobec mnie, bo ja widzę [...]”.

(WG Szczecin).

„Można im było zarzucić dyskryminację i już w samej rozmowie kwalifikacyjnej to widać i słycać. Oczywiście, mówię w urzędach czy polskich szkołach. Trudno cokolwiek zmienić, ale są takie branże, gdzie przez kontakt stały zakładów [...]”

C: Ale to, przepraszam, mówisz tylko o kapitale.

D: No możliwe, możliwe.

C: I o wpływach kulturowych też i o kulturze korporacyjnej.

D: Może nie ujęłam tego tak, jak powinnam, ale chodzi mi o to, że są takie rzeczy, jak media, są takie rzeczy jak finanse, są duże--, duże firmy, które pozakładały w Polsce filie. Często jest z zagranicy ktoś, kto tym zarządza, ale już zupełnie inaczej funkcjonuje taka firma, to jest zupełnie inna struktura”. (WG Szczecin).

4.2.3.8. Najważniejsze zmienne różnicujące poziom opisywanych praktyk dyskryminacyjnych.

Skala różnic w definiowaniu ról zawodowych „typowo kobiecych” i „typowo męskich”.

Czynniki tj. powszechność stereotypowych wizerunków kobiet (głównie problem braku dyspozycyjności), przypisywanie cech osobowościowych ułatwiających/utrudniających karierę kobietom, modelowe ścieżki „kariery dla kobiet”, wzmocnienie tradycyjnych ról płci na poziomie wartości w społeczności lokalnej, są skorelowane z poziomem praktyk dyskryminacyjnych w środowisku pracy.

Zróźnicowanie poziomu dyskryminacji ze względu na wielkość miejscowości zamieszkania i strukturę lokalnego rynku pracy.

Kobiety z obszarów nisko zurbanizowanych, uczestniczące w wywiadach, wielokrotnie wskazywały ponadto, że problemem są nawet nie tyle zachowania dyskryminacyjne, ile brak pracy w ogóle (dla mężczyzn i kobiet) – praktyki tego rodzaju nie mają często „gdzie zaistnieć”. Jeśli jednak już praca jest, to tam praktyki tego rodzaju pojawiają się w większym natężeniu.

Kolejną zmienną mającą wpływ na poziom dyskryminacji jest **legalność zatrudnienia**. Praca w szarej strefie w sposób zdecydowany sprzyja zachowaniom dyskryminacyjnym. W nielicznych przypadkach jednak nieformalne umowy pomiędzy pracodawcą, a pracującą kobietą sprzyjają redukcji nierównego traktowania kobiet i mężczyzn:

„Myślę, że nie zmienia to faktu czy to będzie szara strefa czy to będzie umowa zlecenie, czy to będzie umowa o pracę. Naprawdę nie mamy gwarancji, że ktoś nas będzie traktował lepiej na umowę o pracę niż wtedy, kiedy jej nie będziemy mieli. Prawda? Prawda jest też taka, że kiedy mamy zakład pracy, gdzie mamy umowę o pracę, jesteśmy związani w dwie strony. Ja mogę nie lubić swojego pracodawcy, ale jeżeli mam wypisane dwa miesiące wypowiedzenia, to ja go mogę nawet bardzo nie lubić, ale przez te dwa miesiące muszę do tej pracy przychodzić. I to może mieć dla mnie bardzo negatywne konsekwencje. Jeżeli ja tam będę i ktoś będzie mnie mobbował, stresował, a ja dalej muszę tam przychodzić. Natomiast jak nie ma się umowy, to po prostu kończymy współpracę, bo mi się ona nie podoba. I to bywa wygodne. No, ale oczywiście nie ma się świadczeń, ubezpieczenia i całej reszty”. (WG Szczecin).

Kultura organizacyjna: wprowadzenie standardów równego traktowania w dużych organizacjach jest czynnikiem obniżającym częstość praktyk dyskryminacyjnych, związanych

z relacjami pomiędzy mężczyznami i kobietami w miejscu pracy, ale sprzyjającym częstszemu zróżnicowaniu awansów i dochodów. Innym czynnikiem, mającym wpływ na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych jest wielkość przedsiębiorstwa. W mniejszych firmach jest nie tylko problem gorszych standardów relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, ale także większy problem związany z trudnościami w znalezieniu zastępstwa (np. w firmie zatrudniającej do 5. pracowników) w sytuacji konieczności skorzystania ze zwolnień do opieki nad dzieckiem.

Stan wiedzy i sposób rozumienia dyskryminacji: zakres zachowań i praktyk definiowanych jako dyskryminujące. Samowiedza kobiet na temat zachowań i praktyk definiowanych jako dyskryminujące ogranicza skalę występowania nierównego traktowania kobiet na rynku pracy.

4.4. Praca kobiet w opinii pracodawców

4.4.1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

Druga część badania zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzona była na próbie 384 przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim. Podstawowym podziałem branż, do których należą badane firmy, jest podział na branże zmaskulinizowane oraz sfeminizowane, podzielone zgodnie z tym, jak według oficjalnych danych GUS-u przedstawia się wielkość zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Branże sfeminizowane stanowią 47% zrealizowanej próby, a zmaskulinizowane 53%. Wielkości poszczególnych sekcji PKD w próbie wyliczone były w oparciu o dane GUS-u, rzeczywistego udziału na rynku firm danych branż. Udało się zrealizować zakładany szablon próby z niewielkimi odchyleniami, zwłaszcza w branżach sfeminizowanych (przede wszystkim większa ilość firm z branży administracji publicznej i niedowartościowanie przedsiębiorstw branży komunalnej i społecznej).

Tabela 137 Struktura próby przedsiębiorstw z podziałem na branże

Branże zmaskulinizowane	Respondenci		Razem		Maksymalny błąd oszacowania w pkt. proc.
	n	%	n	%	
budownictwo	51	28,2	51	28,2	3,3%
rolnictwo	12	6,6	11	6,6	1,9%
transport, gosp. magazynowa	29	16,0	29	16,0	2,7%
przemysł	28	15,5	28	15,5	2,7%
rybactwo	2	1,1	2	1,1	0,8%
obsługa nieruchomości i firm	59	32,6	59	32,6	3,5%
razem ważnych odpowiedzi	181	100,0	181	100,0	-
brak danych	0	0	0	0	-
ogółem wskazań	181	100,0	181	100,0	-
Branże sfeminizowane					
handel, naprawy	91	45,0	91	45,0	3,5%
administracja publ. i obrona narodowa	22	10,4	22	10,4	2,2%
dział. usługowa komunalna, społeczna	9	4,5	9	4,5	1,4%
hotele, restauracje	39	19,3	39	19,3	2,8%
pośrednictwo finansowe	11	5,4	11	5,4	1,6%
edukacja	8	4,0	8	4,0	1,4%
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	23	11,4	23	11,4	2,2%
razem ważnych odpowiedzi	203	100,0	203	100,0	-
brak danych	0	0	0	0	-
ogółem wskazań	203	100,0	203	100,0	-

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wśród branż „męskich”, 26% miało swoją siedzibę w Szczecinie, wśród branż kobiecych udział był nieco mniejszy – 23,6%. 9,9% firm należących do branż zmaskulinizowanych mieściło

się na terenie Koszalina, 7,2% na terenie powiatu myśliborskiego, po 5,5% wynosił udział przedsiębiorstw z powiatu białogardzkiego, pyrzyckiego, goleniowskiego oraz Świnoujścia. 8,9% firm z branż sfeminizowanych pochodziło z Koszalina, 8,4% było udziałem firm gryfickich. 7,4% leżało na terenie powiatu choszczeńskiego, a 6,9% w powiecie stargardzkim. Szczegółową strukturę rozkładu terytorialnego badanych przedsiębiorstw przedstawia tabela 139.

Tabela 138 Rozkład badanych branż zmaskulinizowanych i sfeminizowanych w powiatach woj. zachodniopomorskiego

Powiaty	Rodzaj branży				Razem	
	branże zmaskulinizowane		branże sfeminizowane			
	n	%	n	%	n	%
białogardzki	10	5,5	6	3,0	16	4,2
choszczeński	3	1,7	15	7,4	18	4,7
drawski	4	2,2	7	3,4	11	2,9
goleniowski	10	5,5	6	3,0	16	4,2
gryfiński	5	2,8	3	1,5	8	2,1
gryficki	8	4,4	17	8,4	25	6,5
kamieński	3	1,7	10	4,9	13	3,4
koszaliński	1	,6	3	1,5	4	1,0
kołobrzeski	5	2,8	8	3,9	13	3,4
ślawieński	4	2,2	5	2,5	9	2,3
szczecinecki	6	3,3	6	3,0	12	3,1
świdwiński	2	1,1	4	2,0	6	1,6
walecki	1	,6	4	2,0	5	1,3
łobeski	5	2,8	1	,5	6	1,6
myśliborski	13	7,2	8	3,9	21	5,5
pyrzycki	10	5,5	6	3,0	16	4,2
stargardzki	8	4,4	14	6,9	22	5,7
policki	8	4,4	2	1,0	10	2,6
m. Koszalin	18	9,9	18	8,9	36	9,4
m. Świnoujście	10	5,5	12	5,9	22	5,7
m. Szczecin	47	26,0	48	23,6	95	24,7
razem ważnych odpowiedzi	181	100,0	203	100,0	384	100,0
brak danych	0	0	0	0	0	0
ogółem wskazań	181	100	203	100	384	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,3 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Siedziby badanych firm branży zmaskulinizowanych najczęściej (51 wskazań) położone są w miejscowości powyżej 200 tys. mieszkańców. Jest to związane z tym, że duża część z nich działa w Szczecinie. Co czwarte przedsiębiorstwo funkcjonuje w miejscowości od 20 do 100 tys. mieszkańców (46 wskazań). Prawie tyle samo było też firm z małych miejscowości - do 20 tys. mieszkańców (45 wskazań). 21 badanych przedsiębiorstw ma swoje siedziby w gminach wiejskich, a 18 w Koszalinie. Najliczniejsze firmy, zajmujące się obsługą nieruchomości, działają przede wszystkim w kategorii największych (47,1% - powyżej 200 tys. mieszkańców) i średnich miast (38,9% - 20-100 tys.). Firmy budowlane, wśród których przeprowadzane były ankiety, mieściły się przede wszystkim w małych miejscowościach (do 20 tys. mieszkańców -40%), oraz miastach od 20

do 100 tys. (32,6%). Firmy zajmujące się transportem najliczniej leżały w miejscowościach liczących 20-100 tys. mieszkańców (19,6%). W gminach wiejskich najwięcej było przedsiębiorstw z branży rolniczej (38,1%), budowlanej (23,8%) oraz transportowej (19%).

Częściej niż z branż zmaskulinizowanych, siedziby firm branż zatrudniających przede wszystkim kobiety, mieściły się w małych miastach do 20 tys. mieszkańców – należy do tej kategorii co trzecie przedsiębiorstwo tego rodzaju (69 wskazań). Udział firm z miejscowości od 20 do 100 tys. mieszkańców wynosi 55 firm, a leżących w największych miastach – 49 badanych firm. Udział branż żeńskich w miejscowościach mieszczących się w gminach wiejskich jest zdecydowanie mniejszy niż tych zatrudniających przede wszystkim mężczyzn (14 wskazań). Branże sfeminizowane działające na tych terenach to handel, działalność usługowa i komunalna oraz hotelarstwo i gastronomia. Firmy handlowe, których jest najwięcej, pochodziły przede wszystkim z małych (56,5%) i średnich miast (56,4%). Te same kategorie miejscowości zajmowane były także najczęściej przez firmy hotelarskie i restauracyjne (odpowiednio 21,7 i 20%, także stanowiły spory odsetek firm mających swoją siedzibę w gminie wiejskiej - 28,6%). Instytucje opieki zdrowotnej i społecznej najczęściej spotykane były w miastach największych (37,5% w miastach pow. 100 tys. do 200 tys. i 20,4% w miastach pow. 200 tys. mieszkańców).

Tabela 139 Wielkość miejscowości w których mieszczą się siedziby firm

Branże zmaskulinizowane	Wielkość miejscowości, w których mieszczą się siedziby firm										Razem	
	wieś		miasto do 20 tys.		miasto pow. 20 tys. do 100 tys.		miasto pow. 100 tys. do 200 tys.		miasto pow. 200 tys.			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
budownictwo	5	23,8	18	40,0	15	32,6	3	16,7	10	19,6	51	28,2
rolnictwo	8	38,1	3	6,7	0	0	1	5,6	0	0	12	6,6
transport, gosp. magazynowa	4	19,0	6	13,3	9	19,6	3	16,7	7	13,7	29	16,0
przemysł	3	14,3	7	15,6	5	10,9	4	22,2	9	17,6	28	15,5
rybactwo	0	0	1	2,2	0	0	0	0	1	2,0	2	1,1
obsługa nieruchomości i firm	1	4,8	10	22,2	17	37,0	7	38,9	24	47,1	59	32,6
razem ważnych odpowiedzi	21	100,0	45	100,0	46	100,0	18	100,0	51	100,0	181	100,0
brak danych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ogółem wskazań	21	100,0	45	100,0	46	100,0	18	100,0	51	100,0	181	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	4	28,6	39	56,5	31	56,4	4	25,0	13	26,5	91	44,8
administracja publ. i obrona narodowa	1	7,1	3	4,3	6	10,9	5	31,3	7	14,3	22	10,8
dział. usługowa komunalna, społeczna	4	28,6	2	2,9	1	1,8	0	0	2	4,1	9	4,4
hotele, restauracje	4	28,6	15	21,7	11	20,0	0	,0	9	18,4	39	19,2
pośrednictwo finansowe	0	0	5	7,2	2	3,6	1	6,3	3	6,1	11	5,4
edukacja	0	0	2	2,9	1	1,8	0	0	5	10,2	8	3,9
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	1	7,1	3	4,3	3	5,5	6	37,5	10	20,4	23	11,3
razem ważnych odpowiedzi	14	100,0	69	100,0	55	100,0	16	100,0	49	100,0	203	100,0
brak danych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ogółem wskazań	14	100,0	69	100,0	55	100,0	16	100,0	49	100,0	203	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Realizując badanie starano się, żeby respondentami były osoby zajmujące stanowiska szczebla kierowniczego. Nie zawsze uzyskanie wywiadu od kierownika, czy szefa firmy bądź instytucji było możliwe. Ankieterzy często odsyłani byli do pracowników na stanowiskach pomocniczych – sekretarek/arzy, asystentek/ów, zajmujących stanowiska samodzielne – menadżerów, kadrowych, a niekiedy jedyną możliwością przeprowadzenia wywiadu była rozmowa z osobami na szeregowych stanowiskach pracowniczych.

Bez względu na stanowisko respondenta widać, iż w branżach zmaskulinizowanych większość respondentów (101 wskazań, co stanowi 56% ogółu respondentów w tych branżach) stanowili mężczyźni, a w branżach sfeminizowanych (125 wskazań, co stanowi 62% ogółu respondentów w tych branżach) kobiety, co potwierdza wprowadzony podział. Patrząc jednak na poszczególne branże należy zauważyć, że w niektórych z nich częściej można było mieć do czynienia z respondentem płci przeciwnej, niż zakładał podział na branże męskie i żeńskie. Mamy tu na myśli w branży zmaskulinizowanej przemysł, w którym kobiety (21,3%) przeważały nad mężczyznami (10,9%), a także obsługę firm i nieruchomości oraz branżę transportową

W branżach typowo kobiecych nie zdarzało się, żeby więcej respondentów było płci męskiej. Wyrównany udział obu płci obserwować można było wśród przedstawicieli przedsiębiorstw branży usługowej oraz administracyjnej i ochrony zdrowia.

Tabela 140 Płeć respondentów – przedstawicieli przedsiębiorstw (proc.)

Branże zmaskulinizowane	Płeć				Razem	
	mężczyzna		kobieta		n	%
	n	%	n	%		
budownictwo	35	34,7	16	20,0	51	28,2
rolnictwo	9	8,9	3	3,8	12	6,6
transport, gosp. magazynowa	16	15,8	13	16,3	29	16,0
przemysł	11	10,9	17	21,3	28	15,5
rybactwo	1	1,0	1	1,3	2	1,1
obsługa nieruchomości i firm	29	28,7	30	37,5	59	32,6
razem ważnych odpowiedzi	101	100,0	80	100,0	181	100,0
brak danych	0	0	0	0	0	0
ogółem wskazań	101	100,0	80	100,0	181	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	34	43,6	57	45,6	91	44,8
administracja publ. i obrona narodowa	10	12,8	12	9,6	22	10,8
dział. usługowa komunalna, społeczna	4	5,1	5	4,0	9	4,4
hotele, restauracje	14	17,9	25	20,0	39	19,2
pośrednictwo finansowe	3	3,8	8	6,4	11	5,4
edukacja	2	2,6	6	4,8	8	3,9
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	11	14,1	12	9,6	23	11,3
razem ważnych odpowiedzi	78	100,0	125	100,0	203	100,0
brak danych	0	0	0	0	0	0
ogółem wskazań	78	100,0	125	100,0	203	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Jak już zostało wspomniane, nie każdym respondentem był Dyrektor lub właściciel przedsiębiorstwa, stąd też podział na płeć, w którym nie widać stanowiska respondentów, niewiele mówi o sytuacji kobiet w przedsiębiorstwach danych branż. W branżach zmaskulinizowanych wśród respondentów zajmujących kierownicze stanowiska tylko 27,7% to kobiety. Kobiety w branżach zmaskulinizowanych zatrudnianie są jako pracownicy biurowi oraz zajmują stanowiska samodzielne, jako kadrowe, księgowo. Te stanowiska kobiety zajmują znacznie liczniej niż mężczyźni. Także na stanowiskach szeregowych stanowiły większość.

W branżach sfeminizowanych, w których mężczyzn spotkać można było znacznie rzadziej niż w branżach zmaskulinizowanych kobiety, udział w stanowiskach kierowniczych obu płci jest zdecydowanie bardziej wyrównany niż omawiany wyżej. Mężczyźni stanowili 42,5% respondentów zajmujących kierownicze stanowiska. W tych branżach mężczyźni znajdują też pracę na stanowiskach szeregowych, ale na większości stanowisk dominują kobiety. Choć widać, iż nadal domeną mężczyzn są stanowiska kierownicze, to przyznać trzeba, że udział w nich przedstawicielek płci żeńskiej wcale nie jest mały. Mniejszy udział kobiet – kierowników w branżach zmaskulinizowanych można jeszcze wytłumaczyć tym, iż realnie pracuje w nich mniej kobiet, czemu niekoniecznie winne są jakieś praktyki dyskryminacyjne, ale raczej same kobiety nie wyrażają chęci pracowania w męskich zawodach. Tendencje te można traktować jako dyskryminację tylko w kategoriach kulturowych, jako warunkowane przez socjalizację kobiet do takich, a nie innych ról, co mentalnie zamyka im drogę do sprawdzania się w zajęciach uznawanych za męskie.

Tabela 141 Zajmowane stanowisko badanych oraz płeć respondentów

Płeć respondentów w branżach zmaskulinizowanych	Zajmowane stanowisko badanych								Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	szczebel zarządczy		stanowisko pomocnicze		stanowisko samodzielne		szeregowy pracownik		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%						
mężczyzna	81	72,3	0	0	6	28,6	13	38,2	100	55,9	1	1,0	101	100,0
kobieta	31	27,7	12	100,0	15	71,4	21	61,8	79	44,1	1	1,3	80	100,0
razem ważnych odpowiedzi	112	100,0	12	100,0	21	100,0	34	100,0	179	100,0	2	1,1	181	100,0
Płeć respondentów w branżach sfeminizowanych	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
mężczyzna	57	42,5	2	22,2	3	20,0	15	34,9	77	38,3	1	1,3	78	100,0
kobieta	77	57,5	7	77,8	12	80,0	28	65,1	124	61,7	1	0,8	125	100,0
razem ważnych odpowiedzi	134	100,0	9	100,0	15	100,0	43	100,0	201	100,0	2	1,0	203	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,4 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Średni wiek respondentów wynosił 39,6 lat. Połowa respondentów nie była starsza niż 40 lat, najczęściej zaś spotkać można było badanych liczących 29 lat.

Tabela 142 Podstawowe statystyki opisowe struktury wieku respondentów

Podstawowe statystyki opisowe struktury wieku respondentów	Wiek w latach
Średnia	39,6
Mediana	40,0
Wartość modalna	29,0
Kwartył I	33,0
Kwartył II	40,0

Podstawowe statystyki opisowe struktury wieku respondentów	Wiek w latach
Kwartył III	46,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

W branżach typowo męskich, poszczególne kategorie wiekowe respondentów rozkładają się prawie po równo. Największą grupę stanowią osoby w wieku do 33 lat. Najmłodszy wiek respondentów odnotowywany był w branży obsługi nieruchomości i firm (47,9% należących do kategorii wieku do 33 lat).

W branżach sfeminizowanych wiek badanych przesunięty był bliżej środkowych kategorii. Najwięcej co prawda było najmłodszych badanych do 33 lat, jednak niewiele mniej było osób kategorii wiekowej 34-40 lat i 41-46 lat. W najstarszej kategorii wieku znalazło się 52,4% respondentów z branży handel, naprawy.

Tabela 143 Przedziały wieku badanych

Branże zmaskulinizowane	Przedziały wieku								Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	Do 33 lat		34-40 lat		41-46 lat		47 i więcej lat							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
budownictwo	12	25,0	13	31,0	13	38,2	12	30,8	50	30,7	1	2,0	51	28,2
rolnictwo	2	4,2	1	2,4	2	5,9	5	12,8	10	6,1	2	16,7	12	6,6
transport, gosp magazynowa	6	12,5	6	14,3	6	17,6	9	23,1	27	16,6	2	6,9	29	16,0
przemysł	4	8,3	10	23,8	2	5,9	6	15,4	22	13,5	6	21,4	28	15,5
rybactwo	1	2,1	1	2,4	0	0	0	0	2	1,2	0	0,0	2	1,1
obsługa nieruchomości i firm	23	47,9	11	26,2	11	32,4	7	17,9	52	31,9	7	11,9	59	32,6
Razem	48	100,0	42	100,0	34	100,0	39	100,0	163	100,0	18	9,9	181	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	18	33,3	21	43,8	26	53,1	22	52,4	87	45,1	4	4,4	91	44,8
administracja publ. i obrona narodowa	8	14,8	5	10,4	5	10,2	3	7,1	21	10,9	1	4,5	22	10,8
dział. usługowa komunalna, społeczna	4	7,4	1	2,1	3	6,1	1	2,4	9	4,7	0	0,0	9	4,4
hotele, restauracje	13	24,1	10	20,8	7	14,3	5	11,9	35	18,1	4	10,3	39	19,2
pośrednictwo finansowe	5	9,3	3	6,3	1	2,0	1	2,4	10	5,2	1	9,1	11	5,4
edukacja	1	1,9	4	8,3	1	2,0	2	4,8	8	4,1	0	0,0	8	3,9
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	5	9,3	4	8,3	6	12,2	8	19,0	23	11,9	0	0,0	23	11,3
Razem	54	100,0	48	100,0	49	100,0	42	100,0	193	100,0	10	4,9	203	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,7 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,2 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.4.2. Profil pożądanego pracownika a cechy kobiet na podstawie badań

Rozpatrując zagadnienie pracy kobiet w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego, należy zastanowić się, jaki jest w nich wzorzec pożądanego pracownika i w jakim stopniu kobiety są w stanie odpowiedzieć na zapotrzebowania pracodawców.

Odnosząc się do cech, które są wymagane od pracowników, wśród wszystkich badanych przedsiębiorców, bez względu na typ i rodzaj działalności ich firm, widać iż dla większości z nich pożądanymi cechami pracowników są: doświadczenie zawodowe (81,3%), umiejętność pracy w zespole (80,2%), dyspozycyjność (78,6%), odpowiednie kwalifikacje (73,3%), odporność na stres (71,2%), oraz kreatywność (62,1%). Do cech, które są obojętne, zaliczyli umiejętność kierowania ludźmi (57,8%), a dla 7,9% jest to cecha wręcz niewskazana. Wykształcenie wyższe jest mile widziane w zakładach pracy według 48,7% badanych, dla 45,3% jest jednak obojętne, a dla 6% nawet niewskazane.

Tabela 144 Ocena przydatności w branży respondenta, posiadania przez pracowników wybranych cech

Cecha pracownika	Ocena cechy pracownika						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziana		niewskazana		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	%						
dyspozycyjność	56	14,6	301	78,6	26	6,8	383	100,0	1	0,3	384	100,0
kwalifikacje	77	20,2	280	73,3	25	6,5	382	100,0	2	0,5	384	100,0
doświadczenie zawodowe	55	14,3	312	81,3	17	4,4	384	100,0	0	0	384	100,0
umiejętność pracy w zespole	72	18,8	307	80,2	4	1,0	383	100,0	1	0,3	384	100,0
kreatywność	129	33,7	238	62,1	16	4,2	383	100,0	1	0,3	384	100,0
umiejętność kierowania ludźmi	219	57,8	130	34,3	30	7,9	379	100,0	5	1,3	384	100,0
odporność na stres	105	27,5	272	71,2	5	1,3	382	100,0	2	0,5	384	100,0
wyższe wykształcenie	173	45,3	186	48,7	23	6,0	382	100,0	2	0,5	384	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Cechy, które są najczęściej wymieniane jako mile widziane przez pracodawców, nie są przypisane jedynie jednej płci, zarówno kobiety jak i mężczyźni mogą posiadać je w różnym stopniu. Jednak rozpatrując posiadanie tych cech przez pewne kategorie kobiet, można stwierdzić, że część z nich może mieć problemy w odpowiedzi na wymagania pracodawców, co do posiadania danych cech.

Jak wykazano wcześniej, kobiety ze względu na różnorodność spełnianych przez siebie ról, zwłaszcza przez obowiązki związane z rolą matki, są mniej dyspozycyjne niż mężczyźni. Z kolei absolwentki mogą nie dysponować odpowiednim doświadczeniem zawodowym, które wymagane jest w większości zakładów pracy bez względu na branżę.

Patrząc na wymagania pracodawców w perspektywie typów i rodzajów branż, można stwierdzić, że sytuacja przedstawia się trochę inaczej w zależności od cechy i rodzaju branży. Zajmijmy się najpierw branżami, które uznajemy za zmaskulinizowane.

Dyspozycyjność w branżach zatrudniających przede wszystkim mężczyzn jest cechą wymaganą przede wszystkim w transporcie, rolnictwie i w branży obsługi nieruchomości. Wśród przedstawicieli branż, w których cecha ta jest nieistotna, najwięcej było przedstawicieli branży przemysłowej (21,4%).

Tabela 145 Ocena przydatności bycia dyspozycyjnym pracownikiem w branżach zmaskulinizowanych

Branże zmaskulinizowane	Dyspozycyjność						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziana		niewskazana		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	n						

budownictwo	11	21,6	36	70,6	4	7,8	51	100,0	0	0	51	100,0
rolnictwo	2	16,7	10	83,3	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	1	3,4	27	93,1	1	3,4	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	6	21,4	16	57,1	6	21,4	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	7	11,9	50	84,7	2	3,4	59	100,0	0	0	59	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Pracodawcy oczekują od pracowników odpowiednich kwalifikacji. Szczególnie podkreślali istotność odpowiednich kwalifikacji przedstawiciele branży transportowej, obsługi nieruchomości i firm oraz budownictwa. Kwalifikacje są mniej ważne w rolnictwie. Najwięcej respondentów, która uznała tę cechę za niewskazaną, była zatrudniona w branży przemysłowej.

Tabela 146 Ocena przydatności posiadania odpowiednich kwalifikacji przez pracownika w branżach zmaskulinizowanych

Branże zmaskulinizowane	Odpowiednie kwalifikacje						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziane		niewskazane							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%		
budownictwo	4	7,8	44	86,3	3	5,9	51	100,0	0	0	51	100,0
rolnictwo	4	33,3	8	66,7	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	3	10,3	25	86,2	1	3,4	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	4	14,3	19	67,9	5	17,9	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	1	50,0	1	50,0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	6	10,2	49	83,1	4	6,8	59	100,0	0	0	59	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Doświadczenie zawodowe najczęściej wskazywane było jako pożądana cecha pracownika w budownictwie, najrzadziej wskazywali na nią przedstawiciele branży przemysłowej. W tej branży duży był udział tych, którzy uznawali tę cechę za obojętną, a także niewskazaną.

Tabela 147 Ocena przydatności posiadania doświadczenia zawodowego przez pracownika w branżach zmaskulinizowanych

Branże zmaskulinizowane	Posiadanie doświadczenia zawodowego						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziane		niewskazana							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%		
budownictwo	2	3,9	48	94,1	1	2,0	51	100,0	0	0	51	100,0
rolnictwo	2	16,7	10	83,3	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	2	6,9	25	86,2	2	6,9	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	6	21,4	17	60,7	5	17,9	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0

obsługa nieruchomości i firm	7	11,9	50	84,7	2	3,4	59	100,0	0	0	59	100,0
------------------------------	---	------	----	------	---	-----	----	-------	---	---	----	-------

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W branżach zmaskulinizowanych umiejętność pracy w zespole nigdzie nie została uznana za niewskazaną. Obojętna w profilu poszukiwanego pracownika jest najczęściej w branży transportu i gospodarki magazynowej oraz rolnictwie. Jako pożądana cecha występuje zaś przede wszystkim w przemyśle, obsłudze nieruchomości i budownictwie.

Tabela 148 Ocena przydatności umiejętności pracy w zespole dla pracownika w branżach zmaskulinizowanych

Branże zmaskulinizowane	Umiejętność pracy w zespole						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętna		mile widziana		niewskazana							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	11	21,6	40	78,4	11	21,6	51	100,0	0	0	51	100,0
rolnictwo	5	41,7	7	58,3	5	41,7	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	16	55,2	13	44,8	16	55,2	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	2	7,1	26	92,9	2	7,1	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	11	18,6	48	81,4	11	18,6	59	100,0	0	0	59	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Kreatywność pracowników jest najbardziej pożądaną cechą w obsłudze nieruchomości i firm. W pozostałych branżach raczej nie zwraca się na nią uwagi, natomiast w 10,7% firm przemysłowych uważana jest ona nawet jako niewskazana.

Tabela 149 Ocena przydatności kreatywności pracownika w branżach zmaskulinizowanych

Branże zmaskulinizowane	Kreatywność						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętna		mile widziane		niewskazana							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	23	46,0	25	50,0	2	4,0	50	100,0	1	2,0	51	100,0
rolnictwo	8	66,7	3	25,0	1	8,3	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	18	62,1	10	34,5	1	3,4	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	12	42,9	13	46,4	3	10,7	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	2	100,0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	12	20,3	45	76,3	2	3,4	59	100,0	0	0	59	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Umiejętność kierowania ludźmi, choć należy do cech, na które ogólnie najmniej pracodawców zwraca uwagę, najrzadziej przydaje się w branży przemysłowej oraz budowlanej.

Największy udział wśród branż, w których umiejętności przywódcze nie są wskazane, należy do firm zajmujących się obsługą nieruchomości.

Tabela 150 Ocena przydatności posiadania umiejętności kierowania ludźmi przez pracownika w branżach zmaskulinizowanych

Branże zmaskulinizowane	Umiejętność kierowania ludźmi						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętna		mile widziana		niewskazana							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	29	59,2	19	38,8	1	2,0	49	100,0	2	3,9	51	100,0
rolnictwo	7	58,3	4	33,3	1	8,3	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	24	82,8	5	17,2	0	0	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	12	42,9	12	42,9	4	14,3	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	2	100,0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	31	54,4	17	29,8	9	15,8	57	100,0	2	3,4	59	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Odporność na stres jest szczególnie pożądaną cechą pracownika branży transportowej i w gospodarce magazynowej, a także obsłudze nieruchomości. W rolnictwie nie zwraca się szczególnej uwagi na tę cechę.

Tabela 151 Ocena przydatności bycia odpornym na stres przez pracownika w branżach zmaskulinizowanych

Branże zmaskulinizowane	Odporność na stres						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętna		mile widziana		niewskazana							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	19	38,0	31	62,0	0	0	50	100,0	1	2,0	51	100,0
rolnictwo	10	83,3	2	16,7	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	5	17,2	23	79,3	1	3,4	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	9	32,1	18	64,3	1	3,6	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	1	50,0	1	50,0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	18	30,5	41	69,5	0	0	59	100,0	0	0	59	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wyższe wykształcenie jest mile widziane przede wszystkim w branży obsługi nieruchomości i firm. W pozostałych branżach, to czy pracownik będzie miał wyższe wykształcenie, uznawane jest za sprawę obojętną. Tylko w przemyśle wyższe wykształcenie było często wskazywane jako cecha niewskazana.

Tabela 152 Ocena przydatności posiadania wyższego wykształcenia przez pracownika w branżach zmaskulinizowanych

Branże zmaskulinizowane	Wyższe wykształcenie						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziane		niewskazane							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%

budownictwo	29	59,2	20	40,8	0	0	49	100,0	2	3,9	51	100,0
rolnictwo	7	58,3	4	33,3	1	8,3	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	16	55,2	11	37,9	2	6,9	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	7	25,0	14	50,0	7	25,0	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	1	50,0	0	0	1	50,0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	12	20,3	45	76,3	2	3,4	59	100,0	0	0	59	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W branżach sfeminizowanych dyspozycyjność ceniona jest bardzo wysoko, szczególnie w ochronie zdrowia i pomocy społecznej. Przedstawiciele branży handel/naprawa oraz ochrona zdrowia i pomoc społeczna, częściej niż przedstawiciele innych branż, uznawali tę cechę za obojętną.

Tabela 153 Ocena przydatności bycia dyspozycyjnym przez pracownika w branżach sfeminizowanych

Branże sfeminizowane	Dyspozycyjność						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętna		mile widziana		niewskazana							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	21	23,1	65	71,4	5	5,5	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	3	13,6	17	77,3	2	9,1	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	8	88,9	1	11,1	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	1	2,6	34	87,2	4	10,3	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	1	9,1	9	81,8	1	9,1	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	1	14,3	6	85,7	0	0	7	100,0	1	12,5	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2	8,7	21	91,3	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Doświadczenie zawodowe jest cechą mile widzianą w każdej branży. Według respondentów, doświadczenie jest wymagane w każdej instytucji z branży ochrona zdrowia i pomoc społeczna oraz w działalności usługowej, komunalnej i społecznej. Nieco częściej za obojętną uznaje się tę cechę w administracji publicznej, a za niewskazaną w pośrednictwie finansowym.

Tabela 154 Ocena przydatności posiadania doświadczenie zawodowego przez pracownika w branżach sfeminizowanych

Branże sfeminizowane	Posiadanie doświadczenia zawodowego						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziane		niewskazane							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	16	17,6	72	79,1	3	3,3	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	7	31,8	15	68,2	0	0	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0

hotele, restauracje	9	23,1	27	69,2	3	7,7	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	2	18,2	8	72,7	1	9,1	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	2	25,0	6	75,0	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Umiejętność pracy w zespole również jest cechą pożądaną dość równomiernie we wszystkich branżach sfeminizowanych. Wszyscy respondenci z branży ochrony zdrowia i pomocy społecznej uznali tę cechę za bardzo istotną. Mniejszy był udział respondentów, uznających tę cechę za ważną, w edukacji. Również w edukacji częściej uznawano umiejętność pracy w zespole za obojętną. Umiejętność pracy w zespole jest niewskazana w 9,1% zakładów pracy z branży administracja publiczna i obrona narodowa.

Tabela 155 Ocena przydatności posiadania umiejętności pracy w zespole przez pracownika w branżach sfeminizowanych

Branże sfeminizowane	Umiejętność pracy w zespole						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziane		niewskazane							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	19	21,1	71	78,9	0	0	90	100,0	1	1,1	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	2	9,1	18	81,8	2	9,1	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	1	11,1	8	88,9	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	1	2,6	36	92,3	2	5,1	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	2	18,2	9	81,8	0	0	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	2	25,0	6	75,0	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Kreatywność ważna jest w większości branż „kobięcych”. Szczególnie istotna okazuje się być w branży usługowej. Cecha ta najczęściej jest obojętna dla pracowników handlu oraz ochrony zdrowia i pomocy społecznej. Przypadki, kiedy uznawano ją za niewskazaną, spotykane były w branży hotelarskiej oraz w pośrednictwie finansowym.

Tabela 156 Ocena przydatności bycia kreatywnym przez pracownika w branżach sfeminizowanych

Branże sfeminizowane	Kreatywność						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętna		Mile widziana		niewskazana							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	36	39,6	52	57,1	3	3,3	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	5	22,7	17	77,3	0	0	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	4	10,3	32	82,1	3	7,7	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo	2	18,2	8	72,7	1	9,1	11	100,0	0	0	11	100,0

finansowe												
edukacja	1	12,5	7	87,5	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	6	26,1	17	73,9	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Umiejętność kierowania ludźmi była cechą, najmniej przydatną w branżach sfeminizowanych. Okazuje się, że branżami, w których w większym stopniu przychylnie odnosi się do tej cechy pracownika, są ochrona zdrowia, edukacja i pośrednictwo finansowe. W pozostałych branżach umiejętności kierownicze uznawane są za obojętne, a w handlu bardzo często nawet za niewskazane.

Tabela 157 Ocena przydatności posiadania umiejętności kierowania ludźmi przez pracownika w branżach sfeminizowanych

Branże sfeminizowane	Umiejętność kierowania ludźmi						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziana		niewskazana		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	n						
handel, naprawy	53	58,2	26	28,6	12	13,2	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	14	63,6	7	31,8	1	4,5	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	6	66,7	3	33,3	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	23	60,5	13	34,2	2	5,3	38	100,0	1	2,6	39	100,0
pośrednictwo finansowe	5	45,5	6	54,5	0	0	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	3	37,5	5	62,5	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	10	43,5	13	56,5	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Odporność na stres w branżach sfeminizowanych uznawana jest za obojętną najczęściej w branży handlowej oraz hotelarskiej. Większość odpowiedzi, iż jest ona niewskazana, należało do pracujących w administracji. W pozostałych branżach udział w kategorii uznających tę cechę za ważny wyróżnik dobrego pracownika jest wysoki.

Tabela 158 Ocena przydatności bycia odpornym na stres przez pracownika w branżach sfeminizowanych

Branże sfeminizowane	Odporność na stres						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziana		niewskazana		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	n						
handel, naprawy	29	31,9	61	67,0	1	1,1	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	0	0	20	90,9	2	9,1	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	12	31,6	26	68,4	0	0	38	100,0	1	2,6	39	100,0
pośrednictwo finansowe	1	9,1	10	90,9	0	0	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	1	12,5	7	87,5	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0

ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0
-----------------------------------	---	---	----	-------	---	---	----	-------	---	---	----	-------

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W przypadku oceny przydatności wyższego wykształcenia jedynie respondenci z branży hotelarskiej i handlowej uznają je za neutralne lub niewskazane. Osoby z wyższym wykształceniem są najczęściej poszukiwane w ochronie zdrowia i pomocy społecznej.

Tabela 159 Ocena przydatności posiadania wyższego wykształcenia przez pracownika w branżach sfeminizowanych

Branże sfeminizowane	Wyższe wykształcenie						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziane		niewskazane							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%		
handel, naprawy	59	64,8	26	28,6	6	6,6	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	8	36,4	12	54,5	2	9,1	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	27	69,2	11	28,2	1	2,6	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	3	27,3	7	63,6	1	9,1	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	4	17,4	19	82,6	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Cechy pracownika mogą zmniejszać lub zwiększać szanse na zatrudnienie w danej branży. Na tej płaszczyźnie dyskryminujące może być stereotypowe widzenie płci, jako przypisanych do pewnych cech. Stereotypowo postrzega się kobiety, jako mniej odporne na stres niż mężczyźni, choć takie przekonanie może być dla niektórych kobiet krzywdzące. Wysuwanie zapotrzebowania na pracowników o pewnym profilu jest jednak przywilejem pracodawcy i każdy starający się o pracę, chcąc uzyskać zatrudnienie albo być docenianym jako pracownik, powinien się jak najlepiej w ten profil wpasować. Inną sprawą są jednak praktyki dyskryminujące pewne kategorie pracowników ze względu na ich cechy biologiczne lub społeczno-demograficzne. Ujawniać się tutaj może dyskryminacja pewnych kategorii kobiet.

Wśród charakterystyk pracowników cecha „pochodzenie z małej miejscowości” jest obojętna w kontekście zatrudnienia w większości badanych przedsiębiorstwach (89%), 5,7% badanych widzi ją jako niewskazaną, w przypadku 5,2% natomiast jest to cecha mile widziana. Podobnie większość badanych pracodawców odpowiada, że duża odległość od miejsca zamieszkania do miejsca pracy jest obojętna, jednak dla 46,2% nie jest to mile widziane. Może to wskazywać na pośrednią dyskryminację pracowników, którzy mieszkając na obszarach, w których brakuje miejsc pracy – czyli terenach wiejskich i nisko zurbanizowanych – zmuszeni są szukać zatrudnienia w większych miejscowościach.

Doświadczenie zawodowe, jak już zostało wykazane, jest cechą, którą chętnie widzieliby prawie wszyscy pracodawcy u swoich pracowników (81%). 44,5% badanych przedsiębiorców twierdzi, iż brak doświadczenia jest niewskazany. Tylko 3,5% respondentów pozytywnie odbiera absolwentów bez doświadczenia zawodowego, jako kandydatów do pracy w ich przedsiębiorstwach. Mimo większości deklaracji wskazujących na brak dyskryminującego

podejścia, można zdiagnozować, iż absolwentki i absolwenci stawiający swoje pierwsze kroki na rynku pracy, mogą mieć duże problemy w znalezieniu zatrudnienia.

Grupą wiekową najbardziej faworyzowaną przez pracodawców są osoby mające od 28. do 44. lat. 62,3% badanych uważa, że bycie w takim wieku jest mile widzianą cechą potencjalnego pracownika, dla co trzeciego jest to sprawa obojętna, a tylko dla 3,4% jest to cecha niewskazana. Większość przedsiębiorców chętnie widziałaby, jako swoich pracowników osoby młode, do 27. roku życia, choć 7,4% odrzuciłoby raczej kandydata w tym wieku. W najgorszej sytuacji są kandydaci, którzy ukończyli 45 lat, niechętnie postrzegani przez 34,6% pracodawców. Tylko 17,3% dojrzały wiek kandydata uważałoby za atut.

Według deklaracji badanych, pozostawanie w związku małżeńskim jest obojętne przy zatrudnianiu pracowników (83,2%). Mniej mile widziane jest natomiast posiadanie małych dzieci (tylko 7,9%). Nie inaczej jest z kandydatami do pracy, którzy samotnie wychowują dziecko do 18. lat – choć 70,3% pracodawców deklaruje, iż jest to bez znaczenia, to 25,5% patrzy na to negatywnie, jako zmniejszające szanse kobiet na zatrudnienie.

Trudno oczekiwać, iż pracodawcy otwarcie przyznają się, że płeć jest wyznacznikiem, według którego podejmuje się decyzję o zatrudnieniu pracownika. Widać jednak, przy porównaniu wyników dotyczących kobiet i mężczyzn, jako kandydatów na pracowników, że kobiety (16,4%) dużo częściej niż mężczyźni (7,3%) są płcią odrzucaną w pewnych branżach. Niemal połowa pracodawców mile widziałaby, jako pracownika swojej firmy mężczyznę, a sporo mniej – 40,4% chętnie zatrudniłoby kobietę.

Tabela 160 Cechy pracownika, na jakie zwracają uwagę pracodawcy przy rekrutacji

Cecha pracownika	Ocena cechy pracownika						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętna		mile widziana		niewskazana		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	n						
pochodzenie ze wsi lub małej miejscowości	341	89,0	20	5,2	22	5,7	383	100,0	1	0,3	384	100,0
odległość miejsca zamieszkania do pracy	205	53,5	1	0,3	177	46,2	383	100,0	1	0,3	384	100,0
brak doświadczenia u absolwentów	195	52,0	13	3,5	167	44,5	375	100,0	9	2,3	384	100,0
wiek do 27 lat	141	37,4	208	55,2	28	7,4	377	100,0	7	1,8	384	100,0
wiek od 28 do 44 lat	130	34,3	236	62,3	13	3,4	379	100,0	5	1,3	384	100,0
wiek powyżej 45 lat	181	48,1	65	17,3	130	34,6	376	100,0	8	2,1	384	100,0
małżeństwo	317	83,2	60	15,7	4	1,0	381	100,0	3	0,8	384	100,0
dzieci do 3 lat	272	71,2	30	7,9	80	20,9	382	100,0	2	0,5	384	100,0
samotne wychowywanie dzieci do 18r.ż.	268	70,3	16	4,2	97	25,5	381	100,0	3	0,8	384	100,0
kobiety	164	43,3	153	40,4	62	16,4	379	100,0	5	1,3	384	100,0
mężczyźni	169	44,1	186	48,6	28	7,3	383	100,0	1	0,3	384	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Dane cechy rozpatrzono ze względu na rodzaj branż, jakie reprezentują respondenci. Pochodzenie z małej miejscowości jest wskazane przede wszystkim w branży rolniczej. Osoby z terenów wiejskich są też chętnie zatrudniane w przemyśle. W branży obsługi nieruchomości oraz transporcie osoby ze wsi lub małych miast mogą się spotkać z trudnościami w zatrudnieniu.

Wśród niewielu respondentów w branżach sfeminizowanych, którzy uznawali, że pochodzenie ze wsi lub małego miasta byłoby mile widzianą cechą, przeważali przedstawiciele branży handlu i naprawy. W pozostałych branżach pochodzenie z terenów wiejskich nie należy do cech, na które pracodawcy patrzeliby w sposób pozytywny, dominując raczej neutralne

zapatrywania. Negatywne zaś pojawiają się szczególnie w administracji publicznej oraz pośrednictwie finansowym.

Można uznać, iż sytuacja kobiet pochodzących z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych nie należy do szczególnie trudnych, jednak cecha ta nie będzie ułatwiać im zdobycia zatrudnienia. Porównując ich sytuację do sytuacji mężczyzn zamieszkałych na tych samych terenach, należy zauważyć, iż mają one mniejszy wybór w branżach sfeminizowanych, niż mężczyźni w branżach zmaskulinizowanych. Często więc, kobiety z takim pochodzeniem, podejmować się będą „męskich” prac w rolnictwie, bądź przemyśle.

Tabela 161 Stosunek pracodawców przy zatrudnianiu do pochodzenia kandydata ze wsi lub małej miejscowości

Branże zmaskulinizowane	Pochodzenie ze wsi lub małej miejscowości						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		Mile widziane		niewskazane		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	n						
budownictwo	49	96,1	2	3,9	0	0	51	100,0	0	0	51	100,0
rolnictwo	7	58,3	5	41,7	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	25	89,3	1	3,6	2	7,1	28	100,0	1	3,4	29	100,0
przemysł	23	82,1	4	14,3	1	3,6	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	2	100,0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	50	84,7	2	3,4	7	11,9	59	100,0	0	0	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	82	90,1	4	4,4	5	5,5	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	19	86,4	0	0	3	13,6	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	8	88,9	1	11,1	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	36	92,3	1	2,6	2	5,1	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	9	81,8	0	0	2	18,2	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	8	100,0	0	0	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	23	100,0	0	0	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,4 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Absolwenci bez doświadczenia, w branżach zmaskulinizowanych mogą liczyć na przychylność w rolnictwie, przemyśle oraz w branży transportowej, w której jednak również jest duże prawdopodobieństwo odrzucenia z powodu braku doświadczenia. Najbardziej negatywnie do braku doświadczenia u absolwentów odnoszą się przedstawiciele branży obsługa nieruchomości i firm. W branżach zmaskulinizowanych, brak doświadczenia u absolwentów może być przeszkodą przed zatrudnieniem takiej osoby. Szczególnie ochrona zdrowia i pomoc społeczna oraz działalność usługowa, komunalna i społeczna, to branże, w których absolwent ma niewielkie szanse na zatrudnienie.

Tabela 162 Stosunek pracodawców przy zatrudnianiu do braku doświadczenia zawodowego u absolwentów

Branże zmaskulinizowane	Brak doświadczenia zawodowego u absolwentów						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętny		mile widziany		niewskazany		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	n						

budownictwo	23	47,9	2	4,2	23	47,9	48	100,0	3	5,9	51	100,0
rolnictwo	11	91,7	0	0	1	8,3	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	16	57,1	0	0	12	42,9	28	100,0	1	3,4	29	100,0
przemysł	18	66,7	2	7,4	7	25,9	27	100,0	1	3,6	28	100,0
rybactwo	1	50,0	0	0	1	50,0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	22	37,3	2	3,4	35	59,3	59	100,0	0	0	59	100,0
Branże sfeminizowane												
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	57	64,8	2	2,3	29	33,0	88	100,0	3	3,3	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	15	68,2	0	0	7	31,8	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	2	22,2	0	0	7	77,8	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	20	52,6	3	7,9	15	39,5	38	100,0	1	2,6	39	100,0
pośrednictwo finansowe	6	54,5	0	0	5	45,5	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	2	25,0	2	25,0	4	50,0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2	8,7	0	0	21	91,3	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,8 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Kandydaci do pracy, mający nie więcej niż 27 lat, w branżach „męskich” są przeważnie mile widziani. Najchętniej młode osoby są zatrudniane w przemyśle.

W branżach sfeminizowanych, młody wiek nie ma większego znaczenia w procesie rekrutacyjnym. Szczególnie negatywny odbiór może spotkać aplikujących na miejsce pracy w ochronie zdrowia.

Tabela 163 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników mających mniej niż 27 lat

Branże zmaskulinizowane	Pracownik mający mniej niż 27 lat						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	wiek nie ma znaczenia		mile widziany		niewskazany							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	19	38,0	27	54,0	4	8,0	50	100,0	1	2,0	51	100,0
rolnictwo	4	33,3	8	66,7	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	10	35,7	15	53,6	3	10,7	28	100,0	1	3,4	29	100,0
przemysł	7	25,9	19	70,4	1	3,7	27	100,0	1	3,6	28	100,0
rybactwo	1	50,0	1	50,0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	19	32,2	35	59,3	5	8,5	59	100,0	0	0	59	100,0
Branże sfeminizowane												
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	28	31,5	52	58,4	9	10,1	89	100,0	3	3,3	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	14	63,6	8	36,4	0	0	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	6	66,7	3	33,3	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	9	23,7	27	71,1	2	5,3	38	100,0	1	2,6	39	100,0
pośrednictwo finansowe	5	45,5	6	54,5	0	0	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	4	57,1	3	42,9	0	0	7	100,0	1	12,5	8	100,0

ochrona zdrowia i pomoc społeczna	15	65,2	4	17,4	4	17,4	23	100,0	0	0	23	100,0
-----------------------------------	----	------	---	------	---	------	----	-------	---	---	----	-------

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,7 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wiek od 28. do 44. lat jest czynnikiem, który nie wpływa negatywnie na możliwość zatrudnienia. Jedynie w branży handlowej oraz ochronie zdrowia pojawili się respondenci, którzy nie chcieliby zatrudniać osób w tym wieku.

Osoby pomiędzy 28. a 44. rokiem życia, są bardzo dobrze widziane przez pracodawców każdej z branż zmaskulinizowanych. Jedynie w branży obsługi nieruchomości znaleźli się respondenci, źle oceniający pracowników w wieku 28-44 lat.

Także w większości branż sfeminizowanych badani odnosili się pozytywnie do potencjalnych pracowników w wieku 28-44 lat. Jedynie hotele i restauracje (10,5%), handel i naprawy (5,5%) to branże, w których może się zdarzyć odmowa zatrudnienia kandydata, ze względu na wiek.

Tabela 164 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników w wieku 28-44 lat

Branże zmaskulinizowane	Pracownik w wieku 28-44 lat						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	wiek nie ma znaczenia		mile widziany		niewskazany							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	15	29,4	36	70,6	0	0	51	100,0	0	0	51	100,0
rolnictwo	3	25,0	9	75,0	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	8	28,6	20	71,4	0	0	28	100,0	1	3,4	29	100,0
przemysł	2	7,1	26	92,9	0	0	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	18	31,6	35	61,4	4	7,0	57	100,0	2	3,4	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	30	33,0	56	61,5	5	5,5	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	15	68,2	7	31,8	0	0	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	6	66,7	3	33,3	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	13	34,2	21	55,3	4	10,5	38	100,0	1	2,6	39	100,0
pośrednictwo finansowe	5	45,5	6	54,5	0	0	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	4	57,1	3	42,9	0	0	7	100,0	1	12,5	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	11	47,8	12	52,2	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wiek powyżej 45. lat jest cechą utrudniającą zatrudnienie w wielu branżach zmaskulinizowanych. Przede wszystkim są to: przemysł i obsługa nieruchomości. Dojrzały wiek może stanowić atut w rolnictwie i budownictwie.

Brak negatywnych opinii o pracownikach w wieku powyżej 45. lat, wśród ubiegających się o pracę, jak wskazują wyniki badania, występował jedynie w branży usługowej oraz edukacyjnej.

Szczególnie duży udział respondentów traktujących dojrzały wiek, jako wadę kandydata na pracownika, występował w branży hotelarskiej, pośrednictwa finansowego oraz handlu.

Tabela 165 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników powyżej 45 roku życia

Branże zmaskulinizowane	Pracownik powyżej 45 roku życia						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	wiek nie ma znaczenia		mile widziany		niewskazany							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	26	53,1	9	18,4	14	28,6	49	100,0	2	3,9	51	100,0
rolnictwo	9	75,0	3	25,0	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	10	35,7	10	35,7	8	28,6	28	100,0	1	3,4	29	100,0
przemysł	12	42,9	5	17,9	11	39,3	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	0	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	22	37,9	12	20,7	24	41,4	58	100,0	1	1,7	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	44	49,4	11	12,4	34	38,2	89	100,0	2	2,2	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	15	68,2	0	0	7	31,8	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	9	100,0	0	0	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	13	35,1	6	16,2	18	48,6	37	100,0	2	5,1	39	100,0
pośrednictwo finansowe	5	45,5	1	9,1	5	45,5	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	5	62,5	3	37,5	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	11	47,8	4	17,4	8	34,8	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,7 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W branżach sfeminizowanych negatywne postrzeganie mężatek lub też żonatych, wystąpiło wśród firm usługowych i pośrednictwa finansowego. Cecha ta przeważnie jest traktowana, jako nie mająca wpływu na zatrudnienie.

Stan cywilny kandydata na pracę nie należał do cech negatywnie oddziałujących na zatrudnienie pracowników również w branżach „męskich”, nieliczni badani, którzy mieliby obiekcję przed zatrudnieniem osoby będącej w związku małżeńskim, zajmowali się transportem. Wśród tego rodzaju branż małżeństwo jest faktem raczej obojętnym, szczególnie pozytywnie jest odbierane w przemyśle.

Tabela 166 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników będących w związku małżeńskim

Branże zmaskulinizowane	Bycie pracownika w związku małżeńskim						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziane		niewskazane							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	44	88,0	6	12,0	0	0	50	100,0	1	2,0	51	100,0
rolnictwo	10	90,9	1	9,1	0	0	11	100,0	1	8,3	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	22	78,6	4	14,3	2	7,1	28	100,0	1	3,4	29	100,0
przemysł	22	78,6	6	21,4	0	0	28	100,0	0	0	28	100,0

rybactwo	2	100,0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	49	83,1	10	16,9	0	0	59	100,0	0	0	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	75	82,4	16	17,6	0	0	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	18	81,8	4	18,2	0	0	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	8	88,9	0	0	1	11,1	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	33	84,6	6	15,4	0	0	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	8	72,7	2	18,2	1	9,1	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	7	87,5	1	12,5	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	19	82,6	4	17,4	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Przy zatrudnianiu pracowników w branżach zmaskulinizowanych raczej nie zwraca się uwagi na posiadanie małego dziecka. W większości przypadków ma się na myśli mężczyzn, którzy nie są tak zaangażowani w zajmowanie się potomstwem, jak kobiety. Duży udział respondentów, dla których posiadanie małego dziecka byłoby przeszkodą w zatrudnieniu pracownika w ich branży, zanotowano w obsłudze nieruchomości oraz transporcie.

W branżach sfeminizowanych godzenie przez pracownice obowiązków związanych z posiadaniem dziecka i pracą nie jest czymś niezwykłym, toteż wydaje się, że bycie matką nie powinno być czymś wykluczającym z danej branży, a raczej pewną normą, którą się akceptuje. Większość kobiet zostaje matką na jakimś etapie swojej kariery zawodowej. Niestety, znamienne jest, że w branżach sfeminizowanych jest więcej takich, w których posiadanie dziecka do lat 3., może być przeszkodą w zatrudnieniu. Najbardziej obojętni w tej kwestii są pracodawcy z branży edukacyjnej.

Tabela 167 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników posiadających dzieci do lat 3

Branże zmaskulinizowane	Posiadanie przez pracownika dzieci do lat 3						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziane		niewskazane							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	44	88,0	3	6,0	3	6,0	50	100,0	1	2,0	51	100,0
rolnictwo	10	83,3	2	16,7	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	17	60,7	2	7,1	9	32,1	28	100,0	1	3,4	29	100,0
przemysł	22	78,6	2	7,1	4	14,3	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	2	100,0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	40	67,8	6	10,2	13	22,0	59	100,0	0	0	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	60	65,9	6	6,6	25	27,5	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	13	59,1	4	18,2	5	22,7	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	8	88,9	0	0	1	11,1	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	26	66,7	2	5,1	11	28,2	39	100,0	0	0	39	100,0

pośrednictwo finansowe	7	63,6	1	9,1	3	27,3	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	8	100,0	0	0	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	15	65,2	2	8,7	6	26,1	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Samotne rodzicielstwo z pewnością jest utrudnieniem dla pracowników w godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi i domowymi. Takie utrudnienia w branżach zmaskulinizowanych, wedle odpowiedzi badanych, mogą działać na niekorzyść przy staraniu się o pracę w obsłudze nieruchomości, transporcie oraz rybactwie. Przeważnie jednak sprawa samotnego macierzyństwa lub ojcostwa jest uważana przez badanych za nieistotną w kontekście zatrudnienia.

W branżach sfeminizowanych w większości uważa się bycie samotnym rodzicem za sprawę obojętną przy zatrudnieniu. Jednakże, w co czwartej instytucji z tej branży, samotne wychowywanie dziecka mogłoby być przeszkodą w zatrudnieniu takiej osoby.

Tabela 168 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników samotnie wychowujących dzieci do 18 roku życia

Branże zmaskulinizowane	Samotne wychowywanie dzieci do 18 r.ż.						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziane		niewskazane							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	42	82,4	0	0	9	17,6	51	100,0	0	0	51	100,0
rolnictwo	9	75,0	2	16,7	1	8,3	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	15	53,6	1	3,6	12	42,9	28	100,0	1	3,4	29	100,0
przemysł	23	82,1	1	3,6	4	14,3	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	1	50,0	0	0	1	50,0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	37	62,7	4	6,8	18	30,5	59	100,0	0	0	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	64	70,3	2	2,2	25	27,5	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	13	59,1	2	9,1	7	31,8	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	6	85,7	0	0	1	14,3	7	100,0	2	22,2	9	100,0
hotele, restauracje	27	69,2	2	5,1	10	25,6	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	8	72,7	0	0	3	27,3	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	8	100,0	0	0	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	15	65,2	2	8,7	6	26,1	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Bycie kobietą okazało się być cechą niewskazaną przede wszystkim dla respondentów z branży budowlanej i transportu. Prawie połowa respondentów z tych branż negatywnie odnosi się

do pracy kobiet w ich firmach. Jako mile widziane, postrzegane są kobiety, w obsłudze nieruchomości i firm oraz rolnictwie.

Bycie kobietą w naturalny sposób przyjmowane jest w trakcie rozmów kwalifikacyjnych w branżach sfeminizowanych. Jedynie w najliczniejszej branży, handlu oraz administracji publicznej i hotelarskiej, zdarzały się odpowiedzi, iż kobiety nie są mile widziane. Najliczniej branże, w których to kobiety szczególnie mile widziane są na rozmowach kwalifikacyjnych, reprezentowane były przez respondentów z handlu, pośrednictwa finansowego oraz hotelarstwa. Dla badanych z innych branż bycie kobietą nie ma negatywnego znaczenia dla jakości pracy.

Tabela 169 Stosunek pracodawców do zatrudniania kobiet

Branże zmaskulinizowane	Płeć: kobieta						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziana		niewskazana							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	17	34,7	4	8,2	28	57,1	49	100,0	2	3,9	51	100,0
rolnictwo	8	66,7	4	33,3	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	12	44,4	2	7,4	13	48,1	27	100,0	2	6,9	29	100,0
przemysł	13	46,4	9	32,1	6	21,4	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	1	50,0	0	0	1	50,0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	32	54,2	27	45,8	0	0	59	100,0	0	0	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	24	26,7	57	63,3	9	10,0	90	100,0	0		91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	12	54,5	6	27,3	4	18,2	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	6	66,7	3	33,3	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	16	41,0	22	56,4	1	2,6	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	5	45,5	6	54,5	0	0	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	7	87,5	1	12,5	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	11	47,8	12	52,2	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,8 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wyniki badań przybliżają nas do dość banalnego stwierdzenia, że płeć męska jest mile widziana w branżach zmaskulinizowanych. Odstępstwem są jedynie firmy zajmujące się obsługą nieruchomości oraz przemysłem, w których jak wskazywane było wyżej, chętnie także zatrudniają się kobiety.

Pracodawcy w branżach sfeminizowanych najczęściej nie mają obiekcji przed zatrudnianiem mężczyzn. Mężczyźni niechętnie są zatrudniani jedynie w handlu. Najczęściej więc, bycie mężczyzną jest traktowane jako neutralne lub nawet mile widziane w branżach sfeminizowanych.

Tabela 170 Stosunek pracodawców do zatrudniania mężczyzn

Branże zmaskulinizowane	Płeć: mężczyzna						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	obojętne		mile widziany		niewskazany							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	11	21,6	39	76,5	1	2,0	51	100,0	0	0	51	100,0

rolnictwo	3	25,0	9	75,0	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	5	17,9	22	78,6	1	3,6	28	100,0	1	3,4	29	100,0
przemysł	6	21,4	20	71,4	2	7,1	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	36	61,0	20	33,9	3	5,1	59	100,0	0	0	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	41	45,1	33	36,3	17	18,7	91	100,0	0	0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	13	59,1	9	40,9	0	0	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	6	66,7	3	33,3	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	19	48,7	19	48,7	1	2,6	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	5	45,5	5	45,5	1	9,1	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	7	87,5	1	12,5	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	17	73,9	4	17,4	2	8,7	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,6 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.4.3. Kobiety w pracy i ich ocena przez pracodawców

4.4.3.1. Udział kobiet w firmach poszczególnych branż i na poszczególnych szczeblach struktury organizacyjnej

Średnia liczba kobiet zatrudnianych w badanych firmach wynosi 10,4. Najczęściej zdarzały się przypadki zatrudnienia tylko jednej kobiety. Sytuację tę można wytłumaczyć tym, iż w przypadku branż sfeminizowanych największa część z nich to firmy handlowe, które przeważnie mają niewielkie zatrudnienie, a w branżach zmaskulinizowanych kobiety zatrudnia się zwłaszcza na stanowiskach związanych z pracą biurową, których ilość jest ograniczona.

Według deklaracji procentowego udziału kobiet w całości zatrudnienia, w połowie firm zatrudnienie obu płci jest równe. Odsetek zatrudnienia kobiet wynosi nawet nieco więcej, bo 53,18%.

Tabela 171 Podstawowe statystyki opisowe struktury zatrudnienia kobiet w badanych instytucjach

Podstawowe statystyki opisowe struktury zatrudnienia kobiet	Liczba zatrudnionych kobiet N=342*	Udział w % zatrudnionych kobiet N=284*
Średnia	10,4	53,18
Mediana	5,0	50,0
Wartość modalna	1	50
Kwartył I	2	30
Kwartył II	5	50
Kwartył III	12	75

*Bez uwzględnienia przedsiębiorstwa, w którym zatrudniano 800 kobiet.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Zatrudnienie kobiet w branżach zmaskulinizowanych ogranicza się do dwóch pracownic, najczęściej w branży budowlanej (74,4%) i rolnictwie (54,5%). Od 3 do 5 kobiet zatrudnianych jest

najczęściej w transporcie (32%) oraz obsłudze firm i nieruchomości (32,7%). W tej branży znaczący odsetek firm (40,4%) zatrudnia od 6 do 12 kobiet. Przemysł ma największe możliwości zatrudnienia w dużych zakładach przemysłowych, jest także miejscem, w którym często (32%) pracuje 13 pracownic.

Zgodnie z przewidywaniami, branżą należącą do sfeminizowanych, która najczęściej zatrudnia nie więcej niż 2 kobiety, jest handel (32,1%). Firmy handlowe stanowią też większość (37%) wśród zatrudniających od 3 do 5 kobiet (dorównują im firmy z branży pośrednictwo finansowe – 36,4%). Od 6 do 12 pracownic najczęściej zatrudnianych jest w pośrednictwie finansowym (45,5%). Więcej niż 12 pracownic jest zatrudnianych w połowie wszystkich branż sfeminizowanych (z wyjątkiem handlu – 13,6%).

Tabela 172 Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach pod względem liczby kobiet

Branże zmaskulinizowane	Liczba zatrudnionych kobiet								Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	do 2 kobiet		od 3 do 5 kobiet		od 6 do 12 kobiet		13 i więcej kobiet							
	n	%	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	32	74,4	7	16,3	2	4,7	2	4,7	43	100,0	8	15,7	51	100,0
rolnictwo	6	54,5	1	9,1	3	27,3	1	9,1	11	100,0	1	8,3	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	11	44,0	8	32,0	4	16,0	2	8,0	25	100,0	4	13,8	29	100,0
przemysł	4	16,0	5	20,0	8	32,0	8	32,0	25	100,0	3	10,7	28	100,0
rybactwo	1	100,0	0	0	0	0	0	0	1	100,0	1	33,3	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	13	25,0	17	32,7	21	40,4	1	1,9	52	100,0	7	11,9	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	26	32,1	30	37,0	14	17,3	11	13,6	81	100,0	10	11,0	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	3	14,3	0	0	8	38,1	10	47,6	21	100,0	1	4,5	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	1	11,1	1	11,1	2	22,2	5	55,6	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	1	2,7	6	16,2	8	21,6	22	59,5	37	100,0	2	5,1	39	100,0
pośrednictwo finansowe	2	18,2	4	36,4	5	45,5	0	0	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	1	14,3	2	28,6	1	14,3	3	42,9	7	100,0	1	12,5	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	2	10,5	7	36,8	10	52,6	19	100,0	4	17,4	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,6 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,7 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Zatrudnienie kobiet, w odniesieniu do wszystkich badanych firm, większe jest w sektorze prywatnym niż publicznym, gdyż prywatne firmy liczebnie dominują nad państwowymi. Patrząc jednak, jaka jest wielkość zatrudnienia w firmach danego sektora, można stwierdzić, że prawie co trzecia firma prywatna zatrudnia nie więcej niż 2 kobiety, natomiast wśród przedsiębiorstw publicznych najczęściej występują instytucje zatrudniające więcej niż 13 pracownic. Udział przedsiębiorstw sektora publicznego rośnie wraz ze zwiększaniem ilości zatrudnionych kobiet, a udział firm sektora niepublicznego wręcz odwrotnie – maleje wraz ze zwiększającą się liczbą pracownic. Być może po części spowodowane jest to faktem, że małe firmy w sektorze prywatnym są częściej spotykane, a w sektorze publicznym większość stanowią duże zakłady pracy.

Tabela 173 Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach pod względem liczby kobiet w podziale na sektory

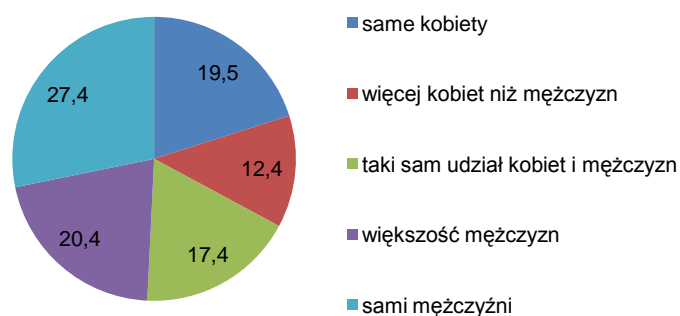
Zatrudnienie kobiet w badanych przedsiębiorstwach	Sektor				Razem	
	Sektor publiczny		Sektor niepubliczny		n	%
	n	%	n	%		
zatrudnienie do 2 kobiet	16	15,8	85	84,2	101	100,0
zatrudnienie od 3 do 5 kobiet	12	14,5	71	85,5	83	100,0
zatrudnienie od 6 do 12 kobiet	28	33,7	55	66,3	83	100,0
zatrudnienie 13 i więcej kobiet	33	44,0	42	56,0	75	100,0
razem ważnych odpowiedzi	89	26,0	253	74,0	342	100,0
brak danych	0	0	0	0	0	0
ogółem wskazań	89	100	253	100	342	100

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Udział kobiet na stanowiskach zarządczych firm nie przedstawia się w badanej próbie firm zachodniopomorskich pesymistycznie. Prawie co trzecia firma (31,9%) zarządzana jest przede wszystkim (12,4%) lub wyłącznie (19,5%) przez kobiety. W 17,4% przedsiębiorstw udział płci na stanowiskach zarządczych jest taki sam. Prawie połowa firm zachodniopomorskich (47,8%) zarządzana jest w większości (20,4%) lub wyłącznie (27,4%) przez mężczyzn.

Wykres 20 Udział mężczyzn i kobiet na stanowiskach kierowniczych (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 339, brak danych =45.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W branżach zmaskulinizowanych kobiety na najwyższych stanowiskach można spotkać jedynie w obsłudze nieruchomości i firm, a także nieliczne w budownictwie i przemyśle.

Wśród branż sfeminizowanych największe rozbieżności w udziale płci na stanowiskach zarządczych występują w branży handlowej. W administracji jest więcej mężczyzn na najwyższym poziomie zarządzania, w pozostałych branżach przeważają kobiety.

Tabela 174 Udział kobiet i mężczyzn na najwyższym poziomie zarządzania w branżach respondentów

Branże zmaskulinizowane	Udział kobiet i mężczyzn na najwyższym poziomie zarządzania										Razem ważnych odpowie- dzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	same kobiety		więcej kobiet niż mężczyzn		taki sam udział kobiet i męż- czyzn		więcej męż- czyzn		sami mężczyźni							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	3	8,3	1	2,8	6	16,7	13	36,1	13	36,1	36	100,0	15	29,4	51	100,0
rolnictwo	0	0	0	0	2	16,7	3	25,0	7	58,3	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	0	0	0	0	4	15,4	5	19,2	17	65,4	26	100,0	3	10,3	29	100,0
przemysł	3	11,1	1	3,7	2	7,4	12	44,4	9	33,3	27	100,0	1	3,6	28	100,0
rybactwo	0	0	0	0	0	0	0	0	2	100,0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	14	25,0	9	16,1	13	23,2	8	14,3	12	21,4	56	100,0	3	5,1	59	100,0
Razem	20	12,6	11	6,9	27	17,0	41	25,8	60	37,7	159	100,0	22	12,2	181	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	27	36,5	8	10,8	12	16,2	3	4,1	24	32,4	74	100,0	17	18,7	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	1	4,5	6	27,3	4	18,2	7	31,8	4	18,2	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	1	11,1	1	11,1	5	55,6	2	22,2	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	5	13,9	11	30,6	9	25,0	8	22,2	3	8,3	36	100,0	3	7,7	39	100,0
pośrednictwo finansowe	3	27,3	2	18,2	4	36,4	1	9,1	1	9,1	11	100,0	0	0,0	11	100,0
edukacja	1	14,3	1	14,3	1	14,3	3	42,9	1	14,3	7	100,0	1	12,5	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	8	34,8	2	8,7	7	30,4	6	26,1	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0
Razem	46	25,6	31	17,2	42	23,3	28	15,6	33	18,3	180	100,0	23	11,3	203	100,0

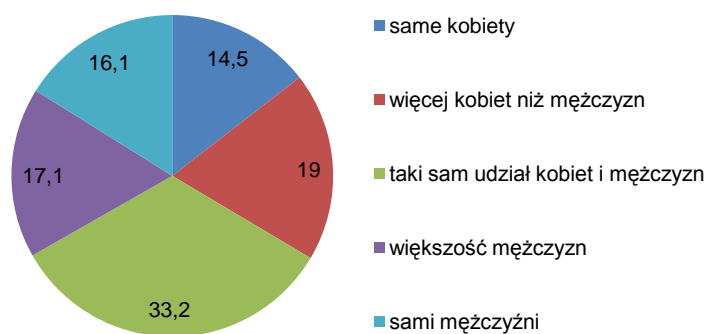
Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Stanowiska średniego szczebla są obsadzone po równo przez mężczyzn i kobiety. W 33,2% firm udział kobiet i mężczyzn jest równy, a firmy, w których większość lub całość pracowników średniego szczebla to kobiety, spotyka się prawie tak samo często, jak takie, w których dominują lub mają wyłączność mężczyźni.

Wykres 21 Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach średniego szczebla (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,9 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 310, brak danych = 74.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Najwięcej firm z branży zmaskulinizowanej, w których na stanowiskach średniego szczebla są same kobiety, zajmuje się obsługą nieruchomości. 20,4% firm tej branży zatrudnia więcej kobiet niż mężczyzn na średnich stanowiskach. Mają one dominujący udział w takich, których średni poziom zarządzania w takim samym stopniu obsadzony jest przez mężczyzn i kobiety. Więcej mężczyzn na średnim poziomie zarządzania spotyka się przede wszystkim w przemyśle, budownictwie oraz transporcie. Ostatnie dwie branże oraz rolnictwo, są również tymi, w których najczęściej na średnim szczeblu zarządzania są sami mężczyźni. Respondenci z dwóch badanych firm z branży rybackiej, zadeklarowali stuprocentowy udział mężczyzn na tego typu stanowiskach.

W branżach sfeminizowanych na średnich stanowiskach przeważają kobiety. Szczególnie jest to widoczne w ochronie zdrowia i pomocy społecznej oraz w branżach działających na rynku usług komunalnych.

Tabela 175 Udział kobiet i mężczyzn na średnim poziomie zarządzania w branżach respondentów

Branże zmaskulinizowane	Udział kobiet i mężczyzn na średnim poziomie zarządzania										Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	same kobiety		więcej kobiet niż mężczyzn		taki sam udział kobiet i mężczyzn		więcej mężczyzn		sami mężczyźni							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	1	3,1	2	6,3	8	25,0	10	31,3	11	34,4	32	100,0	19	37,3	51	100,0
rolnictwo	0	0	3	27,3	3	27,3	1	9,1	4	36,4	11	100,0	1	8,3	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	1	4,0	1	4,0	5	20,0	7	28,0	11	44,0	25	100,0	4	13,8	29	100,0
przemysł	2	7,4	3	11,1	8	29,6	11	40,7	3	11,1	27	100,0	1	3,6	28	100,0
rybactwo	0	0	0	0	0	0	0	0	2	100,0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	12	24,5	10	20,4	21	42,9	5	10,2	1	2,0	49	100,0	10	16,9	59	100,0
Razem	16	11,0	19	13,0	45	30,8	34	23,3	32	21,9	146	100,0	35	19,3	181	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	19	29,2	9	13,8	16	24,6	10	15,4	11	16,9	65	100,0	26	28,6	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	0	0	8	40,0	6	30,0	2	10,0	4	20,0	20	100,0	2	9,1	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	1	11,1	3	33,3	4	44,4	1	11,1	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0

hotele, restauracje	4	11,4	8	22,9	18	51,4	4	11,4	1	2,9	35	100,0	4	10,3	39	100,0
pośrednictwo finansowe	2	22,2	2	22,2	2	22,2	1	11,1	2	22,2	9	100,0	2	18,2	11	100,0
edukacja	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	0	0	5	100,0	3	37,5	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2	9,5	8	38,1	11	52,4	0	0	0	0	21	100,0	2	8,7	23	100,0
Razem	29	17,7	40	24,4	58	35,4	19	11,6	18	11,0	164	100,0	39	19,2	203	100,0

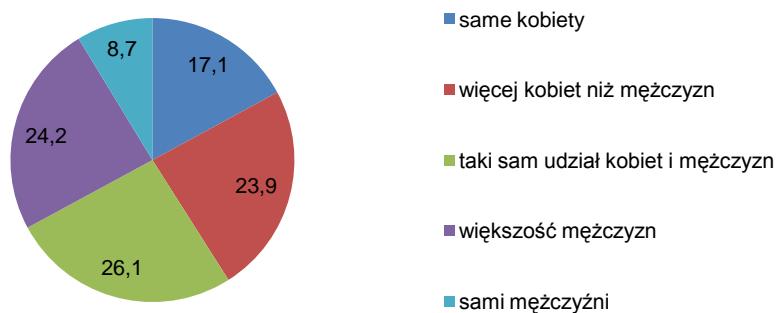
Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,9 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Udział kobiet na stanowiskach niższego rzędu jest zdecydowanie większy niż udział mężczyzn. Łącznie, w 41% firm, kobiety stanowią większość (23,9%) lub całość (17,1%) kadry pracowników najniższego szczebla. Tylko 8,7% firm na najniższych stanowiskach zatrudnia wyłącznie mężczyzn.

Wykres 22 Udział kobiet i mężczyzn na niższych szczeblach zatrudnienia (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,9 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 356, brak danych = 28.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W branżach zmaskulinizowanych szeregowo stanowiska oznaczają najczęściej pracę fizyczną, nierzadko dość ciężką, toteż jeśli zdarzają się wśród nich firmy zatrudniające na szeregowych stanowiskach wyłącznie kobiety, to zajmują się one obsługą nieruchomości. Branża obsługi nieruchomości ma także większość wśród tych, które zatrudniają więcej kobiet niż mężczyzn na najniższych stanowiskach (na równi z rolnictwem) oraz wykazuje wysoki udział wśród tych, w których szeregowymi pracownikami są w równym stopniu kobiety, co mężczyźni. Sami mężczyźni najczęściej pracują w rolnictwie oraz budownictwie.

W branżach sfeminizowanych, na stanowiskach najniższego szczebla, wyłącznie mężczyzn zatrudniają w handlu i naprawach (9,3%) oraz w administracji (9,5%). Więcej kobiet niż mężczyzn lub wyłącznie same kobiety, na stanowiskach szeregowych, pracują przede wszystkim w ochronie zdrowia oraz w edukacji.

Tabela 176 Udział płci na szeregowych stanowiskach pracy w branżach respondentów

Branże zmaskulinizowane	Udział płci na szeregowych stanowiskach pracy						Razem ważnych odpowiedzi	Brak danych	Ogółem wskazań										
	same kobiety		więcej kobiet niż mężczyzn		taki sam udział kobiet i mężczyzn					więcej mężczyzn		sami mężczyźni							
	n	%	n	%	n	%				n	%	n	n						

budownictwo	2	5,6	2	5,6	4	11,1	20	55,6	8	22,2	36	100,0	16	31,4	51	100,0
rolnictwo	0	0	3	25,0	2	16,7	4	33,3	3	25,0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	1	3,7	0	0	4	14,8	17	63,0	5	18,5	27	100,0	2	6,9	29	100,0
przemysł	2	7,4	0	0	7	25,9	14	51,9	4	14,8	27	100,0	1	3,6	28	100,0
rybactwo	0	0	0	0	0	0	1	100,0	0	0	1	100,0	1	50,0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	18	31,0	13	22,4	14	24,1	12	20,7	1	1,7	58	100,0	1	1,7	59	100,0
Razem	23	14,3	18	11,2	31	19,3	68	42,2	21	13,0	161	100,0	20	11,0	181	100,0
Branche sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	26	30,2	19	22,1	22	25,6	11	12,8	8	9,3	86	100,0	5	5,5	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	4	19,0	6	28,6	7	33,3	2	9,5	2	9,5	21	100,0	1	4,5	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	1	11,1	4	44,4	3	33,3	1	11,1	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	4	10,3	14	35,9	18	46,2	3	7,7	0	0	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	2	20,0	2	20,0	5	50,0	1	10,0	0	0	10	100,0	1	9,1	11	100,0
edukacja	1	14,3	4	57,1	2	28,6	0	0	0	0	7	100,0	1	12,5	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	18	78,3	5	21,7	0	0	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0
Razem	38	19,5	67	34,4	62	31,8	18	9,2	10	5,1	195	100,0	8	3,9	203	100,0

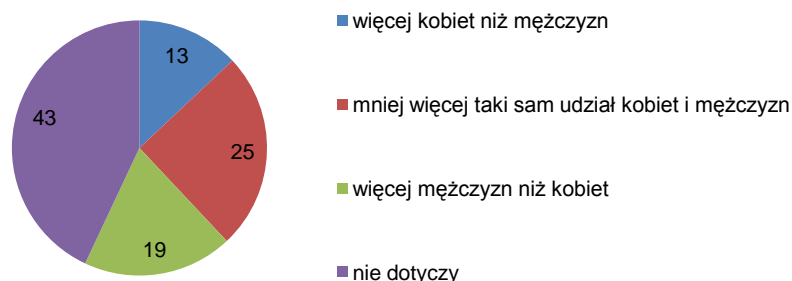
Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,9 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,8 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Analiza otrzymanych danych skłania do zadania pytania, czy taka, a nie inna struktura zatrudnienia na kolejnych szczeblach organizacyjnych firmy, jest rezultatem bezpośredniego dyskryminowania kandydatek na dane stanowiska przez pracodawców, czy ma jakieś inne uzasadnienie? Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie, jaki był udział płci w odpowiedzi na oferty pracy na dane stanowiska, rozjaśnia sytuację. Widać, iż poza przypadkami, których to nie dotyczy, najwięcej respondentów twierdziło, iż na ogłoszenia o pracę na stanowiska kierownicze odpowiadało mniej więcej tyle samo mężczyzn co kobiet.

Wykres 23 Udział mężczyzn i kobiet wśród odpowiadających na oferty pracy dotyczące stanowisk kierowniczych (proc.)

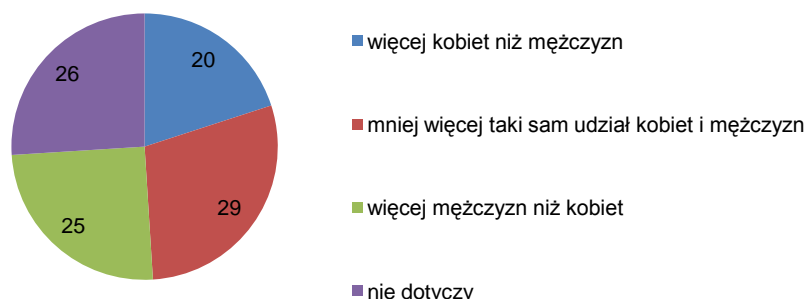


Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 372, brak danych = 12,

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Na stanowiska średniego rzędu aplikowało najczęściej mniej więcej tyle samo kobiet, co mężczyzn. W przypadku 25% przedsiębiorstw, według deklaracji respondentów, zgłaszało się więcej mężczyzn niż kobiet, natomiast w 20% było odwrotnie. Dane te świadczą o tym, że na stanowiska średniego szczebla chętniej przyjmowane są kobiety niż mężczyźni.

Wykres 24 Udział mężczyzn i kobiet wśród odpowiadających na oferty pracy dotyczące stanowisk średniego szczebla (proc.)

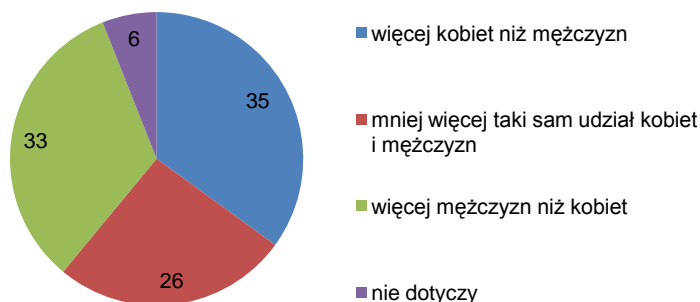


Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 369, brak danych = 15,

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wśród osób zgłaszających się na stanowiska niższego szczebla, sytuacja między kobietami a mężczyznami jest wyrównana, różnica wynosi bowiem jedynie 2%. Duży jest też udział firm, w których badani odpowiadali, że kobiet i mężczyzn zgłasza się mniej więcej równa ilość.

Wykres 25 Udział mężczyzn i kobiet wśród odpowiadających na oferty pracy dotyczące stanowisk szeregowych (proc.)

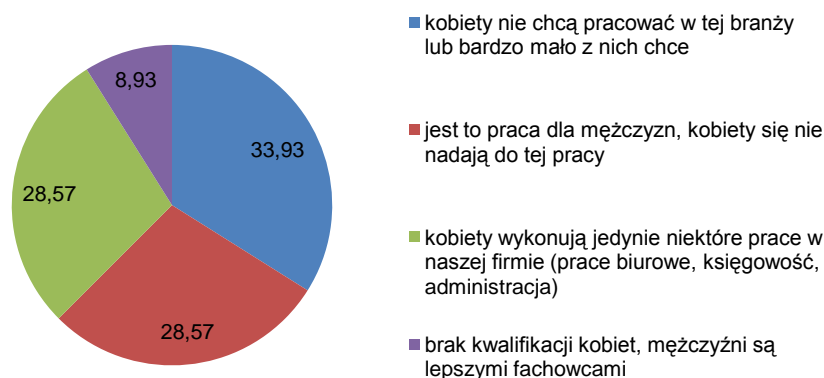


Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 378, brak danych = 6,

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W trakcie badania, przedsiębiorców zapytano o procentowy udział kobiet wśród pracowników ich firm. W zależności od wielkości tego udziału, respondenci w różny sposób uzasadniali zatrudnienie określonej liczby pracowników obu płci. W firmach, w których kobiety nie pracowały w ogóle lub też stanowiły znikomy udział, uzasadnienia rozkładały się następująco:

Wykres 26 Uzasadnienia udziału kobiet-pracownic w firmach o braku lub znikomym ich udziale (proc.)



Wykres pokazuje zakodowane odpowiedzi 78 respondentów na pytanie otwarte.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W zasadzie każda powyższa odpowiedź ankietowanych wskazuje na istnienie w świadomości respondentów podziału na zawody kobiece i męskie. Prawie 34% ankietowanych zadeklarowało, że same kobiety nie chcą podejmować się pewnych zawodów lub wykonuje je jedynie niewielka liczba pań. W branżach, które uznane zostały za typowo męskie, kobiety znajdują zatrudnienie na stanowiskach pomocniczych, zajmują się sprawami administracyjnymi, prowadzą księgowość, itd. Tylko niespełna 9% respondentów stwierdziło, że kobietom brak kwalifikacji lub są gorszymi fachowcami. Odpowiedzi te dotyczyły przede wszystkim branży budowlanej, a także transportowej – wśród tej grupy osób często pojawiała się opinia, która podkreślała niskie umiejętności kobiet prowadzących pojazdy.

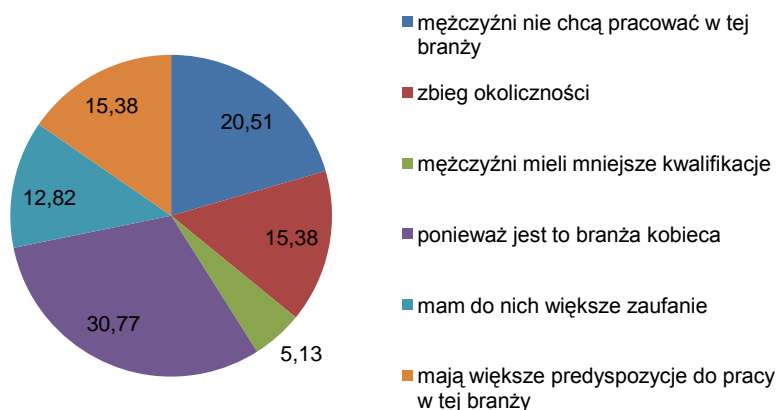
W przedsiębiorstwach o zdecydowanej przewadze mężczyzn nad kobietami, uzasadniano taką sytuację specyfiką branży. Kobiety były w niej zatrudniane jedynie na stanowiskach związanych z pracą biurową, księgowością, itd. Podkreślano również, że branża, z którą związana jest firma, jest branżą typowo męską, ze względu na cechy i predyspozycje, jakie musi posiadać pracownik do wykonywania swojej pracy – dotyczyło to przede wszystkim przedsiębiorstw związanych z informatyką, pojazdami, pracami budowlanymi, branżami technicznymi. Małą ilość zatrudnionych kobiet uzasadniano także brakiem zainteresowania ze strony kobiet.

Respondenci, związani z firmami zatrudniającymi kobiety i mężczyzn w podobnych proporcjach lub z niewielką różnicą na korzyść jednej płci, podkreślali, że zarówno kobiety jak i mężczyźni odpowiednio dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków.

Wśród ankietowanych, deklarujących większy udział procentowy zatrudnionych kobiet niż mężczyzn, zdecydowanie dominowało uzasadnienie związane z podziałem na zawody kobiece i męskie. Największa część pytanych stwierdziła, że taka ilość kobiet pracujących w danym przedsiębiorstwie jest związana z tym, iż jest to branża kobieca i panie mają większe predyspozycje do pracy na tychże stanowiskach lub, że są lepszymi pracownikami (w danej branży) niż mężczyźni. Dotyczyło to przede wszystkim zawodów związanych z edukacją i handlem.

W przedsiębiorstwach, gdzie zatrudnione były tylko kobiety, zdecydowanie podkreślano fakt, że dzieje się tak z tego powodu, że dana firma działa w branży typowo kobiecej (30% ankietowanych), a także ze względu na większe predyspozycje pań do pracy na pewnych stanowiskach (15,38%). W drugiej kolejności, natomiast, taki stan rzeczy uzasadniano niechęcią mężczyzn do podejmowania pracy w pewnych branżach (20,51%). Dokładny rozkład procentowy opisywanej sytuacji ilustruje wykres 27:

Wykres 27 Uzasadnienia 100% udziału kobiet-pracownic w miejscach zatrudnienia (proc.)



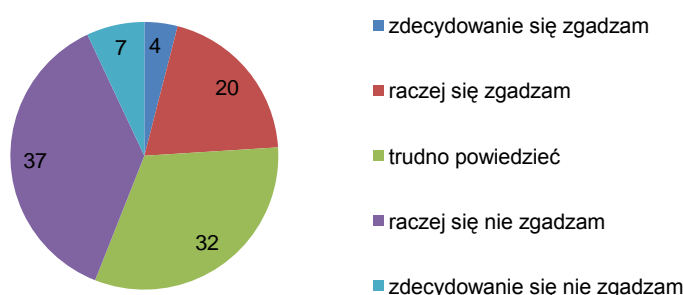
Wykres pokazuje zakodowane odpowiedzi 35 respondentów na pytanie otwarte.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

4.4.3.2. Opinie pracodawców na temat pracy kobiet

Na poziomie analizy zgłoszeń do pracy na najwyższe stanowiska można było już zdiagnozować pewną barierę u kobiet, które dużo rzadziej niż mężczyźni, ubiegają się o miejsca pracy z wyższego szczebla organizacji firmy. Jednak w subiektywnej ocenie dużej części pracodawców (44% w tym 7% zdecydowanie) nie jest prawdą, że kobiety mają wewnętrzne opory przed zajmowaniem wysokich stanowisk. 24% (w tym 4% zdecydowanie) badanych gotowych było jednak zgodzić się z proponowanym stwierdzeniem, co może wskazywać, iż jednak jest to problem. Dla kontrastu można podać, że jedynie 11% badanych zgodziło się z podobnym stwierdzeniem dotyczącym mężczyzn, a 63% zaprzeczało mu.

Wykres 28 Opinia przedsiębiorców na temat stwierdzenia o wewnętrznych oporach kobiet przed zajmowaniem wysokich stanowisk (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 375, brak danych = 9

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

O faktycznej skali dyskryminacji kobiet może świadczyć opinia respondentów, na temat zatrudniania kobiet na stanowisku prezesa lub dyrektora zarządzającego, we własnej firmie. Jedynie 10,7% respondentów uznało, że taka sytuacja miała miejsce stosunkowo często. 25,4% uznało, że taka sytuacja zdarzała się sporadycznie lub była wyjątkiem. W 63,9% przypadków nigdy nie zatrudniono kobiety na najwyższe stanowisko w firmie, w której pracował respondent.

Tylko 20,1% respondentów stwierdziło, iż stosunkowo często występowała sytuacja, że kobieta na stanowisku kierowniczym radziła sobie na nim nie gorzej niż mężczyzna. W 30,5%

przypadków, taka sytuacja zdarzała się sporadycznie, a wg 49,5% ankietowanych, kobiety nie radzą sobie na stanowiskach kierowniczych równie dobrze, co mężczyźni.

Tabela 177 Zatrudnianie kobiet na stanowiskach kierowniczych w badanych przedsiębiorstwach

Sytuacje, które miały miejsce w pracy	Charakterystyka sytuacji						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	taka sytuacja nie miała miejsca		sytuacja zdarzała się sporadycznie lub była wyjątkiem		taka sytuacja miała miejsce stosunkowo często		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	n						
zatrudnianie kobiety na stanowisku prezesa/dyrektora zarządzającego	234	63,9	93	25,4	39	10,7	366	100,0	18	4,7	384	100,0
zatrudnianie kobiety na stanowisku kierowniczym, która nie gorzej niż mężczyzna radzi sobie na tym stanowisku	180	49,5	111	30,5	73	20,1	364	100,0	20	5,2	384	100,0

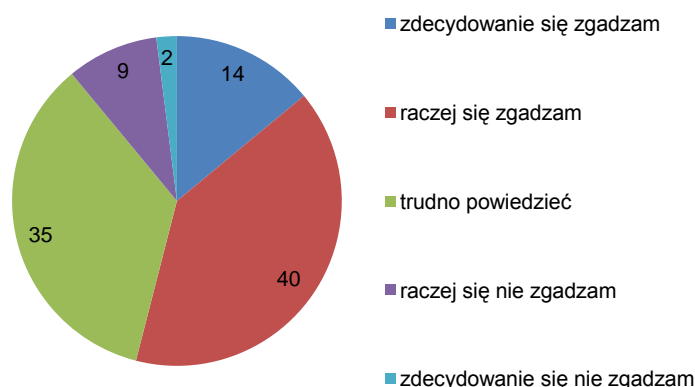
Maksymalny błąd oszacowania równy 2,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Jeśli chodzi o niechęć kobiet do zajmowania stanowisk kierowniczych, to według respondentów, którzy uzasadnili taką sytuację, jest ona spowodowana przede wszystkim brakiem odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji (31,7%), a także obawą przed ewentualną porażką (21,7%). Natomiast prawie 17% ankietowanych uważa, że kobiety obawiają się, iż nie poradzą sobie z godzeniem obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi.

Pracodawcy mają przeważnie dobre zdanie o dokładności pracy kobiet. 54% (w tym 14% zdecydowanie) z nich zgadza się bowiem z twierdzeniem, że kobieta jest dokładniejsza w swojej pracy niż mężczyzna. 11% (w tym 2% zdecydowanie) ankietowanych zdecydowało się zaprzeczyć temu twierdzeniu.

Wykres 29 Ocena przez przedsiębiorców stwierdzenia: Kobieta jest bardziej dokładna w pracy niż mężczyzna (proc.)

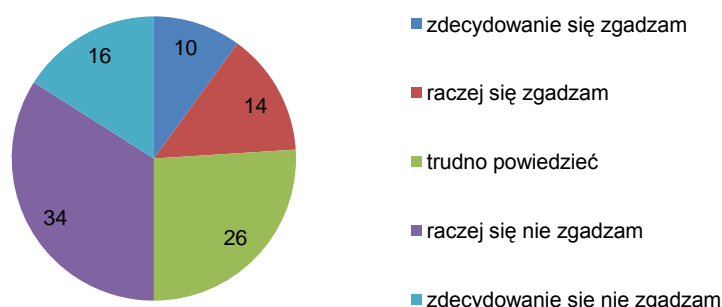


Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 375, brak danych = 9.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Tylko 24% (w tym 10% zdecydowanie) respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem, że kobiety nie radzą sobie ze stresem. 26% trudno wypowiedzieć się w tej sprawie. Natomiast 50% (w tym 16% zdecydowanie) badanych zaprzecza temu stereotypowi.

Wykres 30 Ocena przez przedsiębiorców stwierdzenia: Kobiety nie radzą sobie ze stresem (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 375, brak danych = 9.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.4.4. Wpływ udogodnień dla pracujących matek na funkcjonowanie przedsiębiorstwa

Udogodnienia, które pracodawca powinien zapewnić pracownicy zostającej matką, często wiążą się z utrudnieniami dla funkcjonowania firmy. 18,2% respondentów z branż zmaskulinizowanych zauważyło ten problem.

W branżach sfeminizowanych problem ten występuje nieco częściej (22,6%), i wynika w głównej mierze z sytuacji branży handlowej (ponad połowa przypadków).

Tabela 178 Wpływ udogodnień dla pracujących matek na funkcjonowanie organizacji wg przedsiębiorców

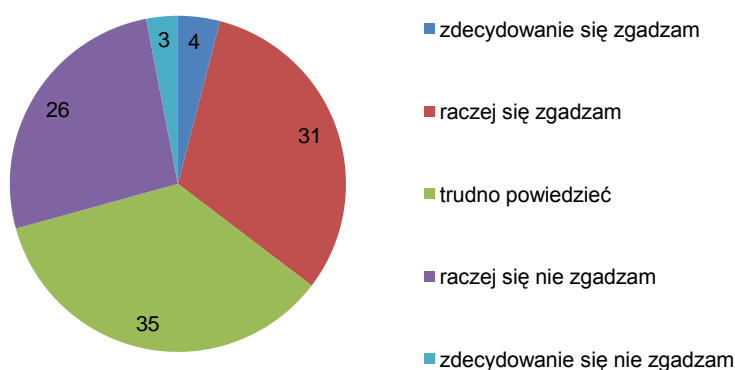
Branże zmaskulinizowane	Udogodnienia, utrudnienia funkcjonowania organizacji				Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	Tak, utrudniają funkcjonowanie organizacji		Nie utrudniają funkcjonowania organizacji							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
budownictwo	8	23,5	26	76,5	34	100,0	17	33,3	51	100,0
rolnictwo	0	0	10	100,0	10	100,0	2	16,7	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	4	16,7	20	83,3	24	100,0	5	17,2	29	100,0
przemysł	5	20,0	20	80,0	25	100,0	3	10,7	28	100,0
rybactwo	0	0	1	100,0	1	100,0	1	50,0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	9	18,8	39	81,3	48	100,0	11	18,6	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	24	32,4	50	67,6	74	100,0	17	18,7	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	4	20,0	16	80,0	20	100,0	2	9,1	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	2	22,2	7	77,8	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	7	20,0	28	80,0	35	100,0	4	10,3	39	100,0
pośrednictwo finansowe	1	10,0	9	90,0	10	100,0	1	9,1	11	100,0

edukacja	0	0	7	100,0	7	100,0	1	12,5	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2	9,1	20	90,9	22	100,0	1	4,3	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 4,0 pkt. procentowego. Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,7 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

35% badanych (w tym 4% zdecydowanie) zgadza się, co do twierdzenia, że kobiety, po powrocie z urlopu po urodzeniu dziecka, długo muszą się wdrażać w rytm pracy. 35% nie miało zdania w tej kwestii. 29% (w tym 3% zdecydowanie) zaprzeczyło temu stwierdzeniu.

Wykres 31 Ocena przez przedsiębiorców stwierdzenia: kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego długo muszą się wdrażać w rytm pracy (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 375, brak danych = 9.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Większość respondentów spotkała się w swoich przedsiębiorstwach z negatywnym wpływem macierzyństwa na pracę kobiety. 54,8% badanych nie spotkało się z sytuacją, w której krótko po zatrudnieniu pracownicy, odeszła ona na urlop z powodu ciąży. 69,8% respondentów nie doświadczyło sytuacji, w której pracownica przebywała na urlopie wychowawczym powyżej 3 lat i została zatrudniona, a 78,4% nie miało problemów ze znalezieniem nowych obowiązków dla kobiety, która po długotrwałym urlopie miała trudności z przystosowaniem się do warunków pracy. Uzyskane dane pozwalają inaczej spojrzeć na aspekt macierzyństwa. Stawia ono w trudnej sytuacji kobiety, które nie są w stanie godzić obowiązków zawodowych z rodzinnymi, ale też stanowi problem organizacyjny, finansowy i logistyczny pracodawcy, który „traci” pracownicę na pewien czas i nie może jej na trwałe zastąpić nową osobą, a po powrocie okazuje się, że jej wydajność pracy jest zmniejszona, na czym traci cała firma.

Tabela 179 Negatywne aspekty macierzyństwa wg przedsiębiorców

Sytuacje, które miały miejsce w pracy	Charakterystyka sytuacji						Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	taka sytuacja nie miała miejsca		sytuacja zdarzała się sporadycznie lub była wyjątkiem		taka sytuacja miała miejsce stosunkowo często							
	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%		
Pracująca w firmie/instytucji kobieta która krótko po podjęciu pracy	204	54,8	152	40,9	16	4,3	372	100,0	12	3,1	384	100,0

odeszła na urlop z powodu ciąży													
Zatrudnienie pracownicy, która przez długi czas (powyżej 3 lat) korzystała z urlopu wychowawczego.	259	69,8	101	27,2	11	3,0	371	100,0	13	3,4	384	100,0	
Problemy ze znalezieniem pracy w firmie dla kobiety, która po długotrwałym urlopie wychowawczym miała trudności z przystosowaniem się do nowych warunków pracy	287	78,4	71	19,4	8	2,2	366	100,0	8	2,1	384	100,0	

Maksymalny błąd oszacowania równy 2,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.4.4.1. Udogodnienia dla pracujących matek proponowane przez właścicieli przedsiębiorstw

Udogodnienia, z jakich najczęściej mogą korzystać kobiety, realizując rolę pracownika i matki, to te zagwarantowane przez Kodeks Pracy. Respondenci przede wszystkim wymieniali urlopy macierzyńskie oraz wychowawcze (41,7%), dwa dni urlopu opiekuńczego na dziecko (4,6%), a także dodatkowe przerwy w pracy na karmienie (4,1%) lub możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy (3,3%). Z ułatwień wprowadzanych przez właścicieli przedsiębiorstw, nie będących ustawowo przypisanymi młodym matkom, najczęściej wymieniane są elastyczne godziny pracy – 7,7%. Najrzadziej przełożeni zgadzają się na częściową pracę w domu (1%), jak również na możliwość wyjścia z pracy do dziecka w razie konieczności (1%). Uzasadnienia i rozkład procentowy odpowiedzi ilustruje tabela 180:

Tabela 180 Udogodnienia dla pracujących matek w miejscach pracy, wprowadzane przez właścicieli przedsiębiorstw (proc.)

Udogodnienia	n	%
urlop macierzyński i wychowawczy	120	41,8
elastyczne godziny pracy	22	7,7
brak jest udogodnień	17	5,9
brak kobiet lub nie ma potrzeby wprowadzania udogodnień	13	4,5
dwa dni w roku urlopu opiekuńczego	13	4,5
jeżeli potrzebuje wolne na dziecko to zawsze dostaje urlop chorobowy na dziecko	13	4,5
dodatkowe przerwy na karmienie	12	4,2
ma zapewnione wszystko co znajduje się w kodeksie pracy	11	3,8
krótszy czas pracy	9	3,1
nie wiem	8	2,8
zniżka na zakupy w firmie, bony, paczki okazjonalne	7	2,4
dodatek do pensji (socjalny, becikowe)	5	1,7
lżejsza praca, mniej obowiązków	5	1,7
ubezpieczenie, opieka medyczna	5	1,7
może liczyć na zastępstwo	4	1,4
z innego systemu pracy (niepełny etat)	6	2,1

jeśli zajdzie taka potrzeba matka może w każdej chwili wyjść do dziecka	3	1,0
możliwość pracy w domu	3	1,0
inne	11	3,8
razem ważnych odpowiedzi	287	100,0
brak danych	97	25,3
ogółem wskazań	284	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,6 pkt. procentowego.

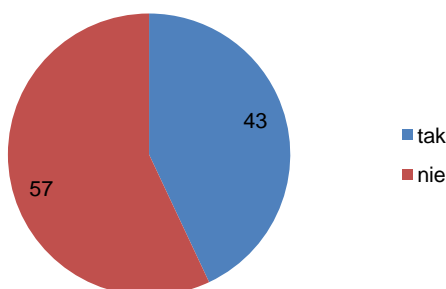
Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad - grudzień 2010 r.

4.4.5. Wiedza i praktyka polityki równości płci

4.4.5.1. Znajomość podstawowych pojęć polityki równości płci

Równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy są priorytetem w Unii Europejskiej, a także kluczowym elementem polskiej polityki społecznej. Polityka równości płci (gender mainstreaming) oraz zarządzanie różnorodnością (diversity management) należą do kluczowych strategii walki z dyskryminacją płciową nie tylko na rynku pracy. Sens wszelkich projektów wdrażających te strategie polega jednak na tym, by dotrzeć nimi na poziom rzeczywistości najniższych struktur społecznych rynku pracy – do lokalnych przedsiębiorców. Dane ukazują, że większość przedsiębiorców w ogóle nie spotkała się z pojęciem mainstreamingu.

Wykres 32 Znajomość pojęcia polityki równości (gender mainstreaming) wśród przedstawicieli firm (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 371, brak danych = 13.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wiedza na temat polityki równości płci jest we wszystkich branżach zmaskulinizowanych w przeważającej części niedostateczna. Najgorsza sytuacja pod tym względem jest w rolnictwie oraz w branży transportowej.

Pojęcie polityki równości płci jest nieco bardziej znane w branżach sfeminizowanych, jednak, podobnie jak w branżach zmaskulinizowanych, dominuje nieznanostwo tego pojęcia. Stosunkowo najwięcej respondentów, deklarujących znajomość pojęcia *gender mainstreaming*, było w administracji publicznej i obronie narodowej oraz w pośrednictwie finansowym. Największe braki w wiedzy na temat równości płci występowały wśród badanych z branż: handel, naprawa oraz ochrona zdrowia i pomoc społeczna.

Tabela 181 Znajomość pojęcia - polityka równości płci (gender mainstreaming) w badanych przedsiębiorstwach

Branże zmaskulinizowane	Znajomość pojęcia - polityka równości płci (gender mainstreaming)				Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	Tak		Nie		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%						
budownictwo	23	32,4	26	25,0	49	100,0	2	3,9	51	100,0
rolnictwo	1	1,4	10	9,6	11	100,0	1	8,3	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	8	11,3	21	20,2	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	13	18,3	15	14,4	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	1	1,4	1	1,0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	25	35,2	31	29,8	56	100,0	3	5,1	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	30	33,7	57	53,3	87	100,0	4	4,4	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	16	18,0	6	5,6	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	7	7,9	2	1,9	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	19	21,3	17	15,9	36	100,0	3	7,7	39	100,0
pośrednictwo finansowe	9	10,1	2	1,9	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	6	6,7	2	1,9	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2	2,2	21	19,6	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,7 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,6 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Większość badanych (56%), która zetknęła się z pojęciem polityki różnorodności płci, potrafiła wskazać jej właściwą definicję. Oczywiście polityka równości płci nie jest perspektywą, która miałaby negować różnice między płciami (28%), nie jest także utożsamiana z polityką ograniczoną do ruchu feministycznego (16%).

Wykres 33 Definicja polityki równości płci (gender mainstreaming) wg przedstawicieli firm (proc.)

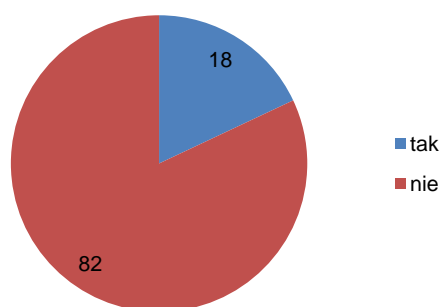


Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 160, brak danych = 0.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Okazuje się, że pojęcie zarządzania różnorodnością jest jeszcze rzadziej spotykane niż polityka równości płci, jedynie 18% badanych spotkało się z nim kiedykolwiek.

Wykres 34 Znajomość pojęcia zarządzania różnorodnością (diversity management) wśród badanych przedstawicieli firm (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 348, brak danych = 36.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Wśród branż typowo męskich pojęcie: zarządzanie różnorodnością, stosunkowo najbardziej znane jest wśród przedstawicieli przemysłu. Żaden z respondentów reprezentujących rolnictwo, nie znał tego pojęcia. W branżach sfeminizowanych odnotowano jeszcze mniejszy odsetek respondentów, deklarujących znajomość pojęcia diversity management, jedynie respondenci pracujący w branży hotelowo-restauracyjnej w większym stopniu, niż inni respondenci, deklarowali znajomość tego pojęcia.

Tabela 182 Znajomość pojęcia - zarządzanie różnorodnością (diversity management) w badanych przedsiębiorstwach

Branże zmaskulinizowane	Znajomość pojęcia - zarządzanie różnorodnością				Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	Tak		Nie		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%						
budownictwo	7	21,9	36	26,9	43	100,0	8	15,7	51	100,0
rolnictwo	0	0	11	8,2	11	100,0	1	8,3	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	4	12,5	24	17,9	28	100,0	1	3,4	29	100,0
przemysł	11	34,4	17	12,7	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	0	0	2	1,5	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	10	31,3	44	32,8	54	100,0	5	8,5	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	10	31,3	74	49,3	84	100,0	7	7,7	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	8	25,0	12	8,0	20	100,0	2	9,1	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	9	6,0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	10	31,3	22	14,7	32	100,0	7	17,9	39	100,0
pośrednictwo finansowe	3	9,4	4	2,7	7	100,0	4	36,4	11	100,0
edukacja	1	3,1	6	4,0	7	100,0	1	12,5	8	100,0

ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	23	15,3	23	100,0	0	0	23	100,0
-----------------------------------	---	---	----	------	----	-------	---	---	----	-------

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,6 pkt. procentowego.
Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,7 pkt. procentowego.
Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Przez zarządzanie różnorodnością rozumie się takie strategie rozwoju firmy i kierowania kadrami, które pozwolą w maksymalny sposób czerpać od każdego członka przedsiębiorstwa to, co najlepszego ma do zaoferowania. Strategia ta pozwala zrobić z różnorodności atut, który może przynieść firmie wymierne korzyści. Uwzględnić tu należy indywidualne predyspozycje i zdolności zawodowe i osobowe, a nie stereotypowe przekonania o nich, przez przypisywanie ich tylko do jednej płci. Większość badanych, na pytanie sprawdzające rozumienie tego pojęcia, nie potrafiła udzielić poprawnej odpowiedzi, jedynie 44% wskazało właściwą odpowiedź.

Wykres 35 Definicja pojęcia zarządzania różnorodnością (diversity management) wg przedstawicieli firm (proc.)



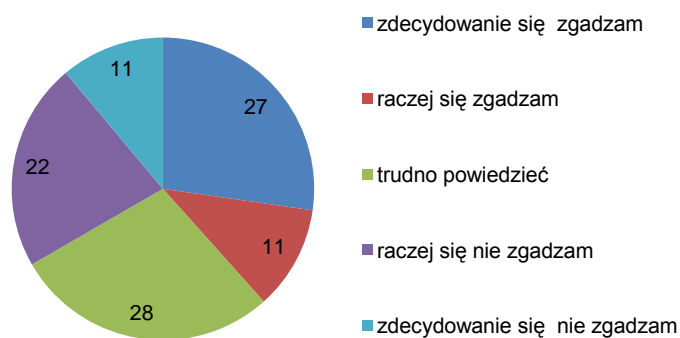
Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 64, brak danych = 2.
Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.4.5.2. Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn przez pracodawców różnych kategorii firm według wskaźnika Gender Index

4.4.5.2.1. Przejawy dyskryminacji kobiet w procesie rekrutacji

38% (w tym 27% zdecydowanie) badanych opowiedziało się za stwierdzeniem, że mężczyźni są w ich branżach lepszymi pracownikami. Przeciwnego zdania było 33% (w tym 11% zdecydowanie) badanych. 28% respondentów postanowiło nie wypowiadać się w tej kwestii.

Wykres 36 Mężczyźni jako lepsi pracownicy według przedstawicieli firm (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 382, brak danych =2,

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Więcej respondentów pozytywnie odnoszących się do tego stwierdzenia było w branżach zmaskulinizowanych. Tylko w przemyśle i obsłudze nieruchomości można było spotkać badanych, zdecydowanie zaprzeczających temu stwierdzeniu.

W branżach sfeminizowanych więcej było wypośredkowanych odpowiedzi. Mężczyźni, zdecydowanie za lepszych pracowników, uznawani byli przede wszystkim w administracji.

Twierdzenie to odrzucane było zaś najczęściej przez badanych z branży handlowej, hotelarskiej i restauracyjnej oraz ochrony zdrowia.

Tabela 183 Ocena stwierdzenia: „mężczyźni są w tej branży lepszymi pracownikami”, w podziale na branże

Branże zmaskulinizowane	Mężczyźni są w tej branży lepszymi pracownikami										Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	zdecydowanie się zgadzam		raczej się zgadzam		trudno powiedzieć		raczej się nie zgadzam		zdecydowanie się nie zgadzam		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
budownictwo	36	47,4	8	25,0	4	9,5	2	8,7	0	0	50	100,0	1	2,0	51	100,0
rolnictwo	4	5,3	3	9,4	4	9,5	1	4,3	0	0	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	21	27,6	5	15,6	2	4,8	1	4,3	0	0	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	7	9,2	9	28,1	7	16,7	2	8,7	3	42,9	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	2	2,6	0	0	0	0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	6	7,9	7	21,9	25	59,5	17	73,9	4	57,1	59	100,0	0	0	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	17	60,7	7	63,6	20	30,8	27	43,5	19	52,8	90	100,0	1	1,1	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	7	25,0	0	0	7	10,8	4	6,5	4	11,1	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	0	0	5	7,7	4	6,5	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	2	7,1	4	36,4	17	26,2	8	12,9	8	22,2	39	100,0	0	0	39	100,0

pośrednictwo finansowe	1	3,6	0	0	5	7,7	2	3,2	3	8,3	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	1	3,6	0	0	1	1,5	4	6,5	2	5,6	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	0	0	10	15,4	13	21,0	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

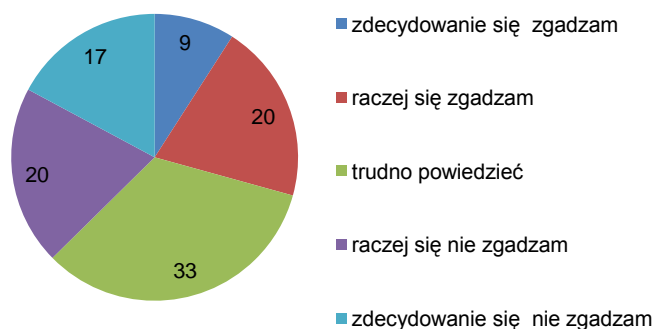
Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,7 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Odwrotne twierdzenie, mówiące, że to kobiety są lepszymi pracownikami zostało ocenione podobnie, jak w przypadku mężczyzn. 29% (w tym 9% zdecydowanie) respondentów zgodziło się z tym stwierdzeniem. 33% wskazywało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Zaprzeczyło temu twierdzeniu 37% badanych (w tym 17% zdecydowanie).

Wykres 37 Kobiety jako lepsi pracownicy według przedstawicieli firm (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 381, brak danych = 3.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Nieliczne odpowiedzi pozytywne względem ocenianego zdania należały do przedstawicieli branży obsługi nieruchomości. W branżach sfeminizowanych najlepsze zdanie o pracujących kobietach mają przedstawiciele branży hotelarskiej i restauracyjnej, a także ochrony zdrowia i pomocy społecznej.

Tabela 184 Ocena stwierdzenia: „kobiety są w tej branży lepszymi pracownikami”, w podziale na branże

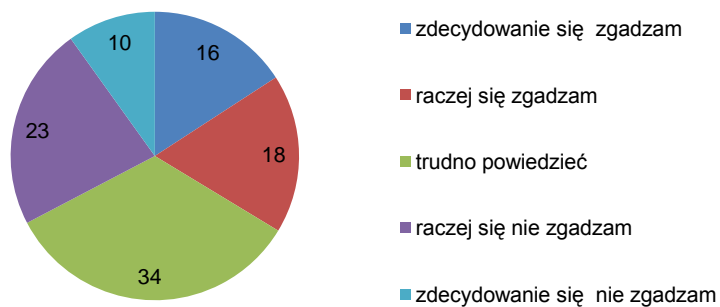
Branże zmaskulinizowane	Kobiety są w tej branży lepszymi pracownikami										Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	zdecydowanie się zgadzam		raczej się zgadzam		trudno powiedzieć		raczej się nie zgadzam		zdecydowanie się nie zgadzam							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	0	0	2	16,7	10	17,2	15	27,3	23	48,9	50	100,0	1	2,0	51	100,0
rolnictwo	0	0	0	0	7	12,1	3	5,5	2	4,3	12	100,0	0	0	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	1	12,5	0	0	6	10,3	11	20,0	11	23,4	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	2	25,0	0	0	9	15,5	12	21,8	5	10,6	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4,3	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa	5	62,5	10	83,3	26	44,8	14	25,5	4	8,5	59	100,0	0	0	59	100,0

nieruchomości i firm																
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Branże sfeminizowane	19	67,9	27	42,2	24	35,3	8	36,4	11	57,9	89	100,0	2	2,2	91	100,0
handel, naprawy	0	0	6	9,4	12	17,6	0	0	4	21,1	22	100,0	0	0	22	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	0	0	2	3,1	7	10,3	0	0	0	0	9	100,0	0	0	9	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	4	14,3	11	17,2	13	19,1	8	36,4	3	15,8	39	100,0	0	0	39	100,0
hotele, restauracje	1	3,6	2	3,1	6	8,8	1	4,5	1	5,3	11	100,0	0	0	11	100,0
pośrednictwo finansowe	0	0	2	3,1	4	5,9	2	9,1	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
edukacja	4	14,3	14	21,9	2	2,9	3	13,6	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna																

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,5 pkt. procentowego. Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego. Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Z twierdzeniem, że jeżeli na stanowisko kandydują młode osoby (mniej niż 29 lat), różnej płci o podobnych kwalifikacjach, to prawdopodobnie zatrudniony zostanie mężczyzna, zgodziło się 34% (w tym 16% zdecydowanie) badanych. W podobnej mierze (33%, w tym 10% zdecydowanie) respondenci negowali to stwierdzenie.

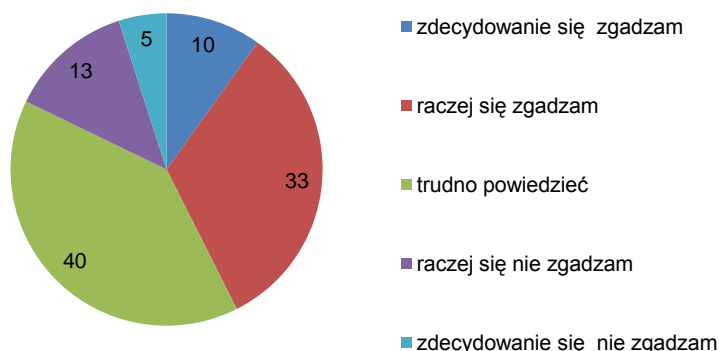
Wykres 38 Ocena stwierdzenia: jeżeli na stanowisko kandydują młode osoby (mniej niż 29 lat) różnej płci o podobnych kwalifikacjach to prawdopodobnie zatrudniony zostanie mężczyzna (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 381, brak danych = 3. Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

40% respondentów nie wypowiedziało się jednoznacznie, którą z kobiet zatrudniono by w ich branży, czy taką, która ma już dzieci w wieku szkolnym lub starsze, czy taką, która ich jeszcze nie ma (40%). W 43% (w tym 10% zdecydowanie) przypadków przychyłano się do stwierdzenia, że zatrudniona byłaby raczej kobieta posiadająca już dzieci, przeciwnego zdania było jedynie 18% badanych (w tym 5% zdecydowanie).

Wykres 39 Ocena stwierdzenia: Lepiej zatrudnić kobietę, która ma już dzieci w wieku szkolnym lub starsze niż taką, która ich jeszcze nie ma (proc.)



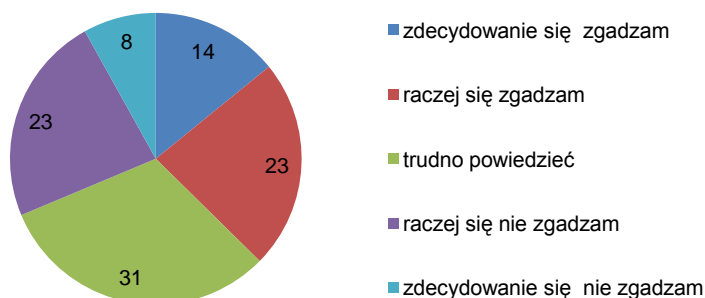
Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 378, brak danych = 6.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.4.5.2.2. Przejawy dyskryminacji kobiet na poziomie przyznawania wynagrodzeń i awansów

Oceniając stwierdzenie dotyczące awansu obu płci, więcej respondentów zgadzała się z tym, że awans w ich branży jest szybszy w przypadku mężczyzn (37%, w tym 14% zdecydowanie), niż kobiet, przeczyło temu natomiast 31% (w tym 8% zdecydowanie) badanych. 31% respondentów nie miało zdania w tej kwestii.

Wykres 40 Ocena stwierdzenia; Mężczyźni w tej branży awansują szybciej niż kobiety (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,5 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 377, brak danych = 7.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W części branż zmaskulinizowanych szybszy awans mężczyzn jest oczywistością, gdyż to oni są głównie zatrudniani, a jeśli już zatrudniane są w nich kobiety, to na stanowiskach nie dających dużych możliwości awansu. Zdecydowanie, z proponowanym stwierdzeniem, zgadzają się przedstawiciele branży budownictwa, transportu, mniej zdecydowanie potwierdzają to respondenci z dziedziny przemysłu. Wśród zaprzeczających i niezdecydowanych w tej sprawie dominuje branża obsługi nieruchomości.

Z kolei w branżach sfeminizowanych trudno znaleźć takie branże, w których szczególnie duży byłby procent zgadzających się z tym, że mężczyźni są tymi, którzy awansują szybciej. Odpowiedzi respondentów nie pozwalają na przyjęcie takiej tezy.

Tabela 185 Ocena stwierdzenia; Mężczyźni w tej branży awansują szybciej niż kobiety, w podziale na branże

Branże zmaskulinizo- wane	Mężczyźni w tej branży awansują szybciej niż kobiety										Razem ważnych odpowiedzi		Brak da- nych		Ogółem wskazań	
	zdecydo- wanie się zgadzam		raczej się zgadzam		trudno powie- dzieć		raczej się nie zga- dzam		zdecydo- wanie się nie zga- dzam							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
budownictwo	22	55,0	13	25,0	6	14,0	7	22,6	2	15,4	50	100,0	1	2,0	51	100,0
rolnictwo	3	7,5	4	7,7	4	9,3	0	0	0	0	11	100,0	1	8,3	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	8	20,0	8	15,4	9	20,9	3	9,7	1	7,7	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	3	7,5	16	30,8	4	9,3	4	12,9	1	7,7	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	2	5,0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	2	5,0	11	21,2	20	46,5	17	54,8	9	69,2	59	100,0	0	0	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	9	64,3	17	51,5	26	34,7	28	49,1	7	36,8	87	100,0	4	4,4	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	2	14,3	2	6,1	9	12,0	7	12,3	2	10,5	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	1	3,0	2	2,7	3	5,3	2	10,5	8	100,0	1	11,1	9	100,0
hotele, restauracje	1	7,1	4	12,1	20	26,7	8	14,0	6	31,6	39	100,0	0	0	39	100,0
pośrednictwo finansowe	1	7,1	1	3,0	6	8,0	3	5,3	0	0	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	1	7,1	2	6,1	1	1,3	2	3,5	2	10,5	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	6	18,2	11	14,7	6	10,5	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

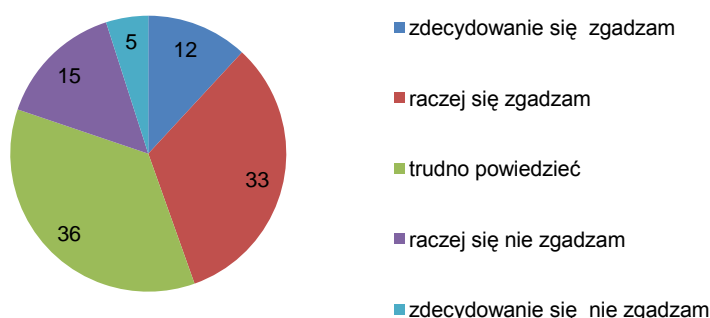
Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Badani nie uważają, że w ich branżach zarobki zależą od płci pracownika. 45% (w tym 12% zdecydowanie) pozytywnie odniosło się do stwierdzenia, że mężczyźni pracujący na tych samych stanowiskach, co kobiety dostają większe pensje, a 36% unikało jednoznacznej odpowiedzi. W co piątej firmie (20%, w tym 5% zdecydowanie) przyznawano, że nie dochodzi do dyskryminacji kobiet w kwestii wynagrodzenia. Podobne twierdzenie dotyczące kobiet, świadczące z kolei o dyskryminacji mężczyzn, przyjmowane było w jeszcze mniejszym stopniu, łącznie przez 7% badanych.

Wykres 41 Ocena stwierdzenia: mężczyźni pracujący na tych samych stanowiskach co kobiety, dostają większe pensje (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 378, brak danych = 6.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Warto podkreślić, że przeważający udział przypadków największych dyskryminacji płacowych jest w sektorze publicznym. W sektorze prywatnym częściej dochodzi do nierówności płacowych, ale na mniejszą skalę.

Tabela 186 Różnica w zarobkach: mężczyzn i kobiet na podobnym stanowisku (na korzyść mężczyzn)

Sektor	Różnica w zarobkach mężczyzn i kobiet na podobnym stanowisku (na korzyść mężczyzn)								Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	do 250 zł		od 251 do 313 zł		od 314 do 613 zł		614 zł i więcej		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	%	n	n						
publiczny	3	16,7	2	12,5	9	52,9	13	76,5	27	100,0	5	15,6	32	100,0
niepubliczny	15	83,3	14	87,5	8	47,1	4	23,5	41	100,0	1	2,4	42	100,0
razem	18	100,0	16	100,0	17	100,0	17	100,0	68	100,0	6	8,1	74	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Obserwujemy także tendencję, że im większa firma, tym mniej jest przypadków różnic płacowych między płacami. To w mikroprzedsiębiorstwach oraz małych firmach, do 50 pracowników, dochodzi najczęściej do największych dyskryminacji płacowych – różnice płac między kobietami, a mężczyznami sięgają kwot powyżej 614 zł.

Tabela 187 Różnica w zarobkach: mężczyzn i kobiet na podobnym stanowisku (na korzyść mężczyzn), w podziale na branże

Liczba pracowników w firmie	Różnica w zarobkach mężczyzn i kobiet na podobnym stanowisku (na korzyść mężczyzn)								Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	do 250 zł		od 251 do 313 zł		od 314 do 613 zł		614 zł i więcej		n	%	n	%	n	%
	n	%	n	%	n	%	n	n						
do 10	7	38,9	10	62,5	6	35,3	7	41,2	30	100,0	3	9,1	33	100,0
od 11 do 50	5	27,8	5	31,3	8	47,1	8	47,1	26	100,0	2	7,1	28	100,0
od 51 do 250	6	33,3	0	0	3	17,6	1	5,9	10	100,0	0	0	10	100,0
powyżej 250	0	0	1	6,3	0	0	0	0	1	100,0	1	50,0	2	100,0
zmienia się znacznie w	0	0	0	0	0	0	1	5,9	1	100,0	0	0	1	100,0

zależności od zadania														
razem	18	100,0	16	100,0	17	100,0	17	100,0	68	100,0	6	8,1	74	100,0

Maksymalny błąd oszacowania równy 5,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Respondenci zostali zapytani o ocenę kultury organizacyjnej swojego miejsca pracy. Ocena obejmowała trzy poziomy: wysoki, średni i niski. Przy analizie dyskryminacji płacowej porównano deklarowany przez respondentów poziom kultury organizacyjnej z różnicą zarobków wśród kobiet i mężczyzn. Z analizy wynika, że poziom kultury organizacyjnej nie ma większego wpływu na poziom dyskryminacji płacowej między płciami, może o tyle tylko, że w przedsiębiorstwach o najniższych standardach, jeśli już dochodzi do dyskryminacji, to zazwyczaj różnice w zarobkach są większe niż 250 zł.

Tabela 188 Poziom kultury organizacyjnej a dyskryminacja kobiet pod względem zarobków

Poziom kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa	Różnica w zarobkach mężczyzn i kobiet na podobnym stanowisku (na korzyść mężczyzn)								Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	do 250 zł		od 251 do 313 zł		od 314 do 613 zł		614 zł i więcej							
	n	%	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
wysoki stopień kultury organizacyjnej	6	33,3	1	6,7	5	31,3	5	29,4	17	100,0	4	19,0	21	100,0
średni stopień kultury organizacyjnej	11	61,1	10	66,7	7	43,8	8	47,1	36	100,0	2	5,3	38	100,0
niski stopień kultury organizacyjnej	1	5,6	4	26,7	4	25,0	4	23,5	13	100,0	0	0	13	100,0
razem	18	100,0	15	100,0	16	100,0	17	100,0	66	100,0	8	10,8	74	100,0

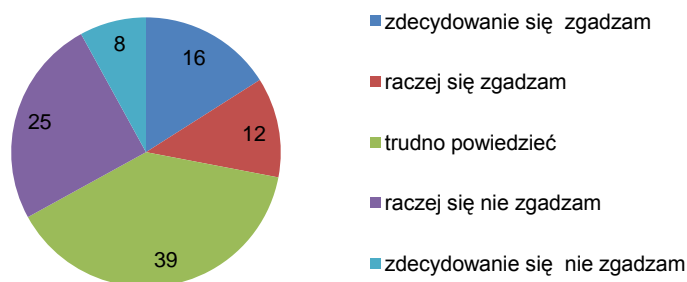
Maksymalny błąd oszacowania równy 5,9 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.4.5.2.3. Przejawy dyskryminacji na poziomie kierowania na szkolenia

Badani nie potwierdzili hipotezy, że to mężczyzn częściej posyła się na szkolenia. 33% (w tym 8% zdecydowanie) nie zgadza się z takim stwierdzeniem, 28% (w tym 16% zdecydowanie) je potwierdziło.

Wykres 42 Ocena stwierdzenia: na szkolenia w tej branży posyłani są najczęściej mężczyźni (proc.)

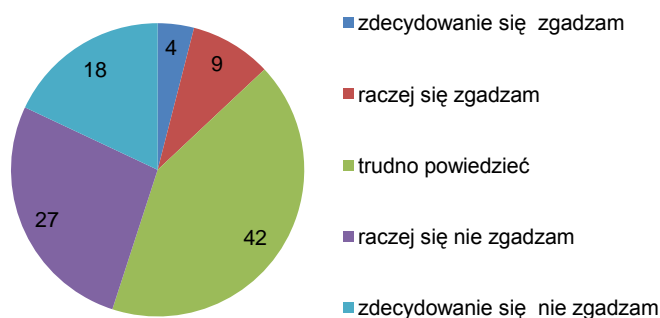


Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 376, brak danych = 8.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Na podobne stwierdzenie, dotyczące korzystania ze szkoleń przez kobiety, pozytywny odzew był znikomy (13%, w tym 4% zdecydowanie). Aż 45% (w tym 18% zdecydowanie) uznało za fałszywe stwierdzenie, że kobiety częściej korzystają ze szkoleń.

Wykres 43 Ocena stwierdzenia: w tej branży częściej w szkoleniach uczestniczą kobiety (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,6 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 376, brak danych = 8.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.4.5.2.4. Stereotypowe przekonania pracodawców dotyczące kobiet

Stereotypowe przekonania dotyczące płci także są formą dyskryminacji, często stoją również u podstaw różnych innych działań dyskryminacyjnych, które powodują, że kobietom trudniej jest znaleźć zatrudnienie w niektórych branżach, awansować, czy też być docenianymi w dziedzinie pracy zawodowej. Stereotyp wiążący kobietę przede wszystkim z rolami matki i żony nie występuje często nawet w sektorach zmaskulinizowanych. Większość respondentów w każdej z branż nie zgodziła się z tym stwierdzeniem. W branżach sfeminizowanych również przeważają respondenci nie zgadzający się z tą odpowiedzią.

Tabela 189 Opinia przedsiębiorców na temat stwierdzenia: Najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony a kariera zawodowa powinna być na drugim planie

Branże zmaskulinizo- wane	Najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony a kariera zawodowa powinna być na drugim planie										Razem ważnych odpowie- dzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	zdecydo- wanie się zgadzam		raczej się zga- dzam		trudno powie- dzieć		raczej się nie zga- dzam		zdecydo- wanie się nie zga- dzam							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	5	41,7	9	32,1	15	26,8	17	27,0	4	25,0	50	100,0	1	2,0	51	100,0
rolnictwo	1	8,3	2	7,1	3	5,4	5	7,9	0	0	11	100,0	1	8,3	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	3	25,0	3	10,7	13	23,2	10	15,9	0	0	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	1	8,3	6	21,4	10	17,9	8	12,7	3	18,8	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	0	0	1	3,6	0	0	1	1,6	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	2	16,7	7	25,0	15	26,8	22	34,9	9	56,3	55	100,0	4	6,8	59	100,0
branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	6	50,0	17	60,7	35	50,0	25	36,2	6	30,0	89	100,0	2	2,2	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	0	0	3	10,7	2	2,9	13	18,8	4	20,0	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	1	3,6	5	7,1	0	0	2	10,0	8	100,0	1	11,1	9	100,0
hotele, restauracje	2	16,7	2	7,1	9	12,9	20	29,0	5	25,0	38	100,0	1	2,6	39	100,0
pośrednictwo finansowe	3	25,0	0	0	2	2,9	3	4,3	3	15,0	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	1	8,3	1	3,6	4	5,7	2	2,9	0	0	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	4	14,3	13	18,6	6	8,7	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,6 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Przekonanie, iż kobiety gorzej od mężczyzn, radzą sobie na stanowiskach kierowniczych, znalazło potwierdzenie szczególnie w opinii respondentów z branż uważanych za męskie.

Stereotypowe, dyskryminujące myślenie o kobietach na stanowiskach kierowniczych obecne jest także wśród branż sfeminizowanych zwłaszcza w przedsiębiorstwach handlowych oraz administracji.

Tabela 190 Opinia przedsiębiorców na temat stwierdzenia: mężczyźni lepiej radzą sobie na kierowniczych stanowiskach, bo ludzie traktują ich bardziej poważnie

Branże zmaskulinizo- wane	Mężczyźni lepiej radzą sobie na kierowniczych stanowiskach, bo ludzie traktują ich bardziej poważnie										Razem ważnych odpowie- dzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	zdecydo- wanie się zgadzam		raczej się zgadzam		trudno powie- dzieć		raczej się nie zgadzam		zdecydo- wanie się nie zga- dzam							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	%	n	%	n	%
budownictwo	12	37,5	21	31,8	7	15,6	5	19,2	3	75,0	48	100,0	3	5,9	51	100,0

rolnictwo	4	12,5	1	1,5	5	11,1	1	3,8	0	0	11	100,0	1	8,3	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	8	25,0	13	19,7	6	13,3	2	7,7	0	0	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	5	15,6	13	19,7	7	15,6	2	7,7	1	25,0	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	0	0	2	3,0	0	0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	3	9,4	16	24,2	20	44,4	16	61,5	0	0	55	100,0	4	6,8	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	11	61,1	28	46,7	20	32,3	30	56,6	0	0	89	100,0	2	2,2	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	2	11,1	7	11,7	9	14,5	2	3,8	2	28,6	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	3	5,0	1	1,6	4	7,5	1	14,3	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	1	5,6	13	21,7	15	24,2	6	11,3	3	42,9	38	100,0	1	2,6	39	100,0
pośrednictwo finansowe	3	16,7	1	1,7	3	4,8	4	7,5	0	0	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	1	5,6	2	3,3	3	4,8	1	1,9	1	14,3	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	6	10,0	11	17,7	6	11,3	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

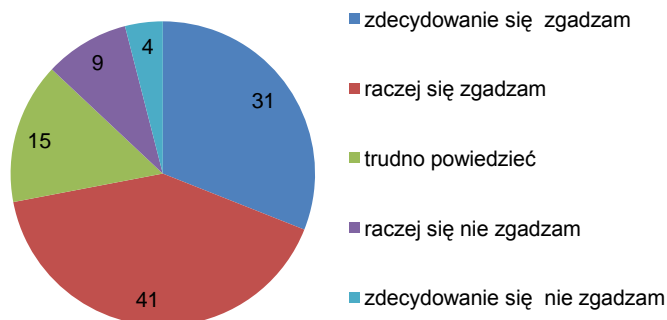
Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,7 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

Przekonanie o przyporządkowaniu pewnych zawodów konkretnej płci jest bardzo rozpowszechnione wśród przedstawicieli firm. Większość z nich zgadza się, że pewne zawody są dla mężczyzn, a pewne dla kobiet (72%, w tym 31% zdecydowanie). 13% (w tym 4% zdecydowanie) badanych temu zaprzeczyło.

Wykres 44 Ocena stwierdzenia: są zawody dla mężczyzn i są zawody dla kobiet (proc.)



Maksymalny błąd oszacowania równy 3,7 pkt. procentowego. Wielkość próby badawczej = 374, brak danych = 10.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

W branżach zmaskulinizowanych nieliczni badani, którzy przeczyli przyporządkowaniu do zawodu ze względu na płeć, należeli do firm obsługi nieruchomości. W branżach sfeminizowanych, stosunkowo najwięcej badanych wychodzących poza stereotypowe myślenie, należało do branży hotelarskiej.

Tabela 191 Ocena stwierdzenia: są zawody dla mężczyzn i są zawody dla kobiet wg branż

Branże zmaskulinizowane	zdecydowanie się zgadzam		raczej się zgadzam		trudno powiedzieć		raczej się nie zgadzam		zdecydowanie się nie zgadzam		Razem ważnych odpowiedzi		Brak danych		Ogółem wskazań	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
budownictwo	31	43,7	11	16,9	5	31,3	2	10,5	1	33,3	50	100,0	1	2,0	51	100,0
rolnictwo	3	4,2	4	6,2	2	12,5	1	5,3	0	0	10	100,0	2	16,7	12	100,0
transport, gosp. magazynowa	14	19,7	13	20,0	0	0	2	10,5	0	0	29	100,0	0	0	29	100,0
przemysł	8	11,3	14	21,5	1	6,3	3	15,8	2	66,7	28	100,0	0	0	28	100,0
rybactwo	2	2,8	0	0	0	0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	2	100,0
obsługa nieruchomości i firm	13	18,3	23	35,4	8	50,0	11	57,9	0	0	55	100,0	4	6,8	59	100,0
Branże sfeminizowane	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
handel, naprawy	25	56,8	43	47,8	10	25,6	9	56,3	2	18,2	89	100,0	2	2,2	91	100,0
administracja publ. i obrona narodowa	1	2,3	13	14,4	5	12,8	1	6,3	2	18,2	22	100,0	0	0	22	100,0
dział. usługowa komunalna, społeczna	0	0	6	6,7	1	2,6	1	6,3	1	9,1	9	100,0	0	0	9	100,0
hotele, restauracje	11	25,0	11	12,2	9	23,1	3	18,8	4	36,4	38	100,0	1	2,6	39	100,0
pośrednictwo finansowe	3	6,8	4	4,4	2	5,1	1	6,3	1	9,1	11	100,0	0	0	11	100,0
edukacja	2	4,5	2	2,2	2	5,1	1	6,3	1	9,1	8	100,0	0	0	8	100,0
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	2	4,5	11	12,2	10	25,6	0	0	0	0	23	100,0	0	0	23	100,0

Maksymalny błąd oszacowania dla branż zmaskulinizowanych równy 3,7 pkt. procentowego.

Maksymalny błąd oszacowania dla branż sfeminizowanych równy 3,5 pkt. procentowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie ankiety dotyczącej zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim przeprowadzonej w przedsiębiorstwach w woj. zachodniopomorskim, listopad-grudzień 2010 r.

4.5. *Polityka równości płci „Gender mainstreaming”*

4.5.1. Podsumowanie stanu polityki równości płci w województwie zachodniopomorskim na podstawie badań kobiet i pracodawców

Wskaźnik Gender Index w badaniu „Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim” opracowany został z uwzględnieniem następujących płaszczyzn działalności firmy, w których mogą pojawić się zjawiska dyskryminacji płciowej, i co do których szczególnie powinny stosować się „dobre praktyki”:

- postępowanie rekrutacyjne: oferty pracy oraz rozmowa kwalifikacyjna;
- przyznawanie wynagrodzeń;
- przyznawanie awansów;
- kierowanie na szkolenia;
- ochrona przed mobbingiem i molestowaniem seksualnym;
- umożliwianie pracownikom łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych.

4.5.2. Podsumowanie badań kobiet i pracodawców pod względem wyników wskaźnika Gender Index

Dyskryminacja oznacza nie tyle całkowite wykluczenie z rynku pracy, ile pracę w gorszych warunkach, ograniczony dostęp do ułatwień związanych z pracą, utrudniony dostęp do możliwości poprawy własnej sytuacji na rynku pracy. **Brak znajomości własnych praw pracowniczych przez kobiety jest istotnym wskaźnikiem dyskryminacji** ze względu na płeć, podobnie jak **lekceważenie wpływu czynnika gender** na sytuację na rynku pracy (lekceważenie spraw związanych z płcią: „fanaberie”, „tylko kompetencje mają znaczenie”). W opinii badanych kobiet **zmniejsza się poziom dyskryminacji negatywnej** (coraz mniej pracodawców traktuje kobiety gorzej niż mężczyzn), **istnieje natomiast problem z dyskryminacją pozytywną**, czyli traktowaniem kobiet w sposób uprzywilejowany w niektórych sytuacjach¹²⁷.

Z naszych badań wynika ponadto, że istotnym problemem jest „**podwójna niesprawiedliwość**”. Mamy tutaj na myśli nie tylko dysproporcję w zarobkach i udziale kobiet i mężczyzn we władzy, ale także premiowanie awansem/wynagrodzeniem tych, którzy posiadają mniejsze kwalifikacje (mężczyzn). **Nieprzekładalność kompetencji zawodowych na zarobki i zjawisko *brainwaste* częściej dotyka kobiet**. Marnowanie kompetencji, popartych wykształceniem i kwalifikacjami wyższymi u kobiet, niż mężczyzn (kobiety częściej uczestniczą w szkoleniach i kursach).

Kobiety w przeważającej większości nie mają poczucia dyskryminacji, jednak znacznie więcej z nich zapytanych o konkretne praktyki dyskryminacyjne, wskazuje, że miały one miejsce.

Kobiety pracują przede wszystkim w branżach uważanych za typowo kobiece (handel, administracja, hotelarstwo, edukacja i ochrona zdrowia). Wśród badanych kobiet większość deklaruje, że w jej branży zatrudnianych jest więcej kobiet niż mężczyzn. Z kolei z badania przedsiębiorców wynika, iż „bycie kobietą” częściej wyklucza kandydata na pracownika w branżach zmaskulinizowanych, niż „bycie mężczyzną” w branżach sfeminizowanych. Do branż uznawanych za „męskie”, do których kobiety mają szerszy dostęp, należą obsługa nieruchomości, a także przemysł oraz budownictwo.

W opinii większości kobiet, oferty pracy w ich branżach nie są specjalnie kierowane do mężczyzn. Poczucie takie w większej mierze mają jedynie kobiety po 45. roku życia. Z deklaracji przedstawicieli badanych przedsiębiorstw wynika, że w branżach zmaskulinizowanych, w odpowiedzi na ogłoszenia o pracę, częściej zgłaszają się mężczyźni niż kobiety.

Niektórzy respondenci wskazują także na praktyki dyskryminacyjne w odniesieniu do pewnych kategorii kobiet, zwłaszcza młodych, które nie są jeszcze matkami. Respondentki potwierdzają, że na rozmowach kwalifikacyjnych, to kobiety częściej pytane są o stan cywilny i sytuację rodzinną. Kobiety w trakcie rozmowy o pracę postrzegają się często za mniej dyspozycyjne od mężczyzn. Jednocześnie, kobiety wykazują niejednokrotnie myślenie auto dyskryminacyjne i usprawiedliwiają nieuczciwe praktyki pracodawców.

Diagnoza występowania zjawisk dyskryminacyjnych na pierwszym poziomie wskaźnika Gender Index, czyli pozyskiwania pracowników, jest pozytywna, co oznacza, że stwierdza się występowanie praktyk dyskryminacyjnych - zwłaszcza segregacji poziomej oraz dyskryminacji płciowej - przy pozyskiwaniu pracowników. Odbywa się to ze względu na szczególne cechy kobiet, takie jak młody wiek, bycie czy też możliwość bycia matką, niezależnie od branży.

Następnym obszarem możliwej dyskryminacji kobiet jest przyznawanie wynagrodzeń. Jak wynika z badania kobiet, mężczyźni rzadziej niż kobiety pracują na nisko opłacanych stanowiskach i częściej mogą liczyć na większe zarobki. Badane przeważnie nie stwierdzały aby kobiety, na tych samych stanowiskach co mężczyźni, otrzymywały mniejsze wynagrodzenie. Podobnie pracodawcy w większości nie przyznają się, by taka sytuacja występowała w ich branżach. Nie oznacza, to że taka sytuacja nie ma miejsca. Świadczy o tym zwłaszcza fakt, że duża część kobiet, które osobiście czuły się dyskryminowane, podzielała to twierdzenie. Największe różnice w płacach

¹²⁷ Por na ten temat rozwiązania prawne w Unii Europejskiej, szczególnie: dyrektywa 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie zastosowania zasady równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (Dz.Ur. L 204 z 26 lipca 2006 r., s. 23–36).

kobiet i mężczyzn występują w przedsiębiorstwach sektora publicznego oraz w małych firmach. Z analizy jakościowej wywiadów grupowych wynika, że kobiety akceptują podobne praktyki dyskryminacji płacowej stosowane wobec ich, godząc się na pracę za niższe wynagrodzenia. Badanie ilościowe potwierdza, że wyższych płac oczekują raczej mężczyźni niż kobiety.

Dostęp do awansów jest utrudniony dla kobiet szczególnie w branżach zmaskulinizowanych. Jednakże nawet z badania kobiet, które pracowały głównie w branżach sfeminizowanych, wynika, że tam również częściej na szczeblu kierowniczym spotyka się mężczyzn. W badaniu przedsiębiorców, wśród respondentów pracujących na wyższym szczeblu zarządzania, zdecydowanie więcej było mężczyzn niż kobiet, tu jednak wyniki wskazywały, że w branżach sfeminizowanych sytuacja była odwrotna – większość stanowiły kobiety.

Większość badanych reprezentujących „męskie” branże, twierdzi, że mężczyźni awansują szybciej. W branżach sfeminizowanych zjawisko to występuje szczególnie w handlu oraz administracji. Same kobiety również przyznają w dużej części, że w ich branżach szybciej awansują mężczyźni niż kobiety. Wyrównana sytuacja panuje jedynie na średnich stanowiskach zarządzania przedsiębiorstwami. Zarówno w badaniu kobiet, jak i przedsiębiorstw, stwierdzono, że na niższych stanowiskach zatrudniane są przede wszystkim kobiety (wyjątkiem są branże traktowane jako typowo męskie). Pogłębienie analizy przyczyn zjawiska szklanego sufitu w badaniach jakościowych ukazało, że dziedziny związane z władzą przypisywane są mężczyznom, kobiety zaś mają utrudniony dostęp do awansów przez postrzeganie ich jako uwikłanych w role rodzinne. Hamulcem dla awansu zawodowego kobiet są także ich bariery wewnętrzne oraz brak solidarnego łączenia się kobiet we wspólnej sprawie i konieczność podejmowania większych wysiłków, żeby zostać „dostrzeżoną”.

Zarówno wyniki ilościowego, jak i jakościowego badania kobiet, nie wykazały, żeby istniał problem w dostępie kobiet do szkoleń. Można zauważyć nawet sytuację wręcz odwrotną - to kobiety na szkolenia delegowane są częściej niż mężczyźni. Odmienny obraz udziału płci w szkoleniach jest widoczny tylko w branżach zmaskulinizowanych, w których to mężczyźni częściej są zatrudniani oraz biorą udział w szkoleniach zawodowych.

Zjawiska mobbingu oraz molestowania seksualnego mają miejsce na zachodniopomorskim rynku pracy – taki wniosek można wysnuć z ilościowego badania kobiet, w którym 13% respondentek przyznało, że sytuacja mobbingu miała miejsce w jej środowisku pracy, a molestowanie seksualne dotyczyło bezpośrednio 6% badanych.

Łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych przez kobiety, rzadko jest wspierane przez pracodawców w inny niż standardowe sposoby. Pracodawcy bardzo rzadko stosują praktyki, wykraczające poza te zapisane w Kodeksie Pracy. Badania jakościowe ujawniły także, że często również i zapisy Kodeksu Pracy nie są przestrzegane, a kobiety ponoszą oprócz kosztów osobistych, związanych z trudnością łączenia ról zawodowych i rodzinnych, także koszty finansowe w postaci np. odbierania premii za wykorzystywanie urlopów w czasie choroby dziecka. Zamiast udogodnień, kobiety często spotykają się z pogorszeniem swojej sytuacji zawodowej przez sytuację ciąży i macierzyństwa. Świadczy o tym choćby fakt, że 27% przedstawicieli firm uważa, że kobieta, choćby nawet miała wysokie kwalifikacje, przez ciążę jest w pewien sposób niepełnowartościowa jako pracownik. Diagnoza stanu równości płci na zachodniopomorskim rynku pracy nie przedstawia się dobrze. Nie można mieć zastrzeżeń jedynie do jednego z sześciu obszarów wskaźnika Gender Index, jakim jest udział w szkoleniach.

5. Wnioski i rekomendacje z przeprowadzonych badań

5.1. Wnioski dla służb zatrudnienia i doradców zawodowych

Analiza danych zastanych jednoznacznie wskazuje na występowanie w województwie zachodniopomorskim zjawiska dyskryminacji kobiet w życiu zawodowym. Bardzo często jednak, problem nie tkwi w rozwiązaniach prawnych, lecz w tradycji kulturowej, która przypisuje kobiecie przede wszystkim rolę matki i żony. Na szczególną dyskryminację narażone są kobiety młode, które dopiero założyły rodzinę. Należy również zauważyć, iż w wielu przypadkach do dyskryminacji nie dochodzi z ramienia instytucjonalnego. To kobiety, mając „wdrukowane” pewne role społeczne, same siebie dyskryminują i stawiają na gorszej, od mężczyzn, pozycji. Biologiczna rola kobiet powoduje, że muszą one podjąć decyzję, co jest dla nich najważniejsze: rodzina czy kariera zawodowa. Wybierając którąkolwiek z wartości, decydują się na odłożenie w czasie tej drugiej lub całkowitą z niej rezygnację. Podjęcie decyzji nieodłącznie wiąże się z większym lub mniejszym poczuciem winy. Część kobiet próbuje pogodzić obie role - rodzinną i zawodową. Bez odpowiedniej współpracy ze strony instytucjonalnej jest to jednak zadanie karkołomne. Konieczna jest odpowiednia liczba miejsc w placówkach opiekuńczych oraz pewne „ułatwienia” ze strony pracodawców w postaci elastycznych godzin pracy, możliwości pracy w domu, itp. Jednak nadanie kobietom dodatkowych przywilejów prawnych ze strony państwa może skutkować paradoksalnie zwiększeniem się dyskryminacji kobiet. Pracodawcy mogą obawiać się zatrudniania kobiet, gdyż wiązałoby się ono z większymi kosztami, bądź problemami dla samego przedsiębiorstwa.

Mężczyźni są bardziej atrakcyjnymi pracownikami, ponieważ nie wiążą się z nimi dodatkowe koszty, ponoszone przez pracodawcę zatrudniającego kobietę. Należy pamiętać, iż pracodawcy kierują się zasadami biznesu. Obawiając się konieczności płacenia świadczeń, niechętnie zatrudniają młode kobiety. Dodatkowe trudności związane są z koniecznością zatrudnienia kogoś na zastępstwo (pracodawca ponosi dodatkowe koszty rekrutacyjne i adaptacyjne dla nowego pracownika).

Kobietom trudno jest sprostać pewnym wymaganiom pracodawców, takim jak dyspozycyjność, możliwość wyjazdów służbowych, długie dojazdy do pracy. Pracodawcy również niechętnie chcą inwestować w podnoszenie kwalifikacji kobiet, obawiając się ich czasowego urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego albo całkowitej rezygnacji z pracy.

Istotne dla służb zatrudnienia i doradców zawodowych mogą być następujące wnioski:

- Najczęstszą wymienianą przyczyną trudności w znalezieniu pracy przez poszukujące jej kobiety jest brak ofert pracy.
- Kobiety najczęściej pracują w branży administracyjnej, handlu, edukacji oraz hotelarstwie i gastronomii.
- Kobiety nie chcą pracować w zawodach określanych jako męskie: rybactwo, rolnictwo, budownictwo oraz górnictwo. Branże zmaskulinizowane, w jakich badane kobiety mogłyby sobie siebie wyobrazić, to: obsługa nieruchomości i firm, rzadziej, transport czy rolnictwo.
- Wśród branż zmaskulinizowanych największe szanse na zatrudnienie kobiet jest w obsłudze nieruchomości oraz przemyśle.
- W branży budowlanej oraz innych branżach, w których podstawowy zakres działalności na szeregowych stanowiskach wymaga siły, wytrzymałości i wiedzy technicznej, kobiety zatrudniane są na stanowiskach biurowych.
- Kobiety, wskazując utrudnienia w życiu zawodowym lub przy szukaniu zatrudnienia, w większości podkreślają: wiek, posiadanie dziecka, pochodzenie ze wsi lub małego miasteczka, dużą odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania.

Uwarunkowania kariery zawodowej kobiet:

I. Specyfika lokalnego rynku pracy (bariery zewnętrzne).

1. Bariery na rynku pracy

– dostępność ofert pracy (+ rodzaj ofert pracy, zawody męskie).

2. Infrastruktura komunikacyjna.
3. Stereotypy
 - a) ról społecznych kobiet i mężczyzn,
 - b) zawodów „męskich” i „kobięcych”,
 - c) ról kierowniczych (władza przypisana mężczyznom).

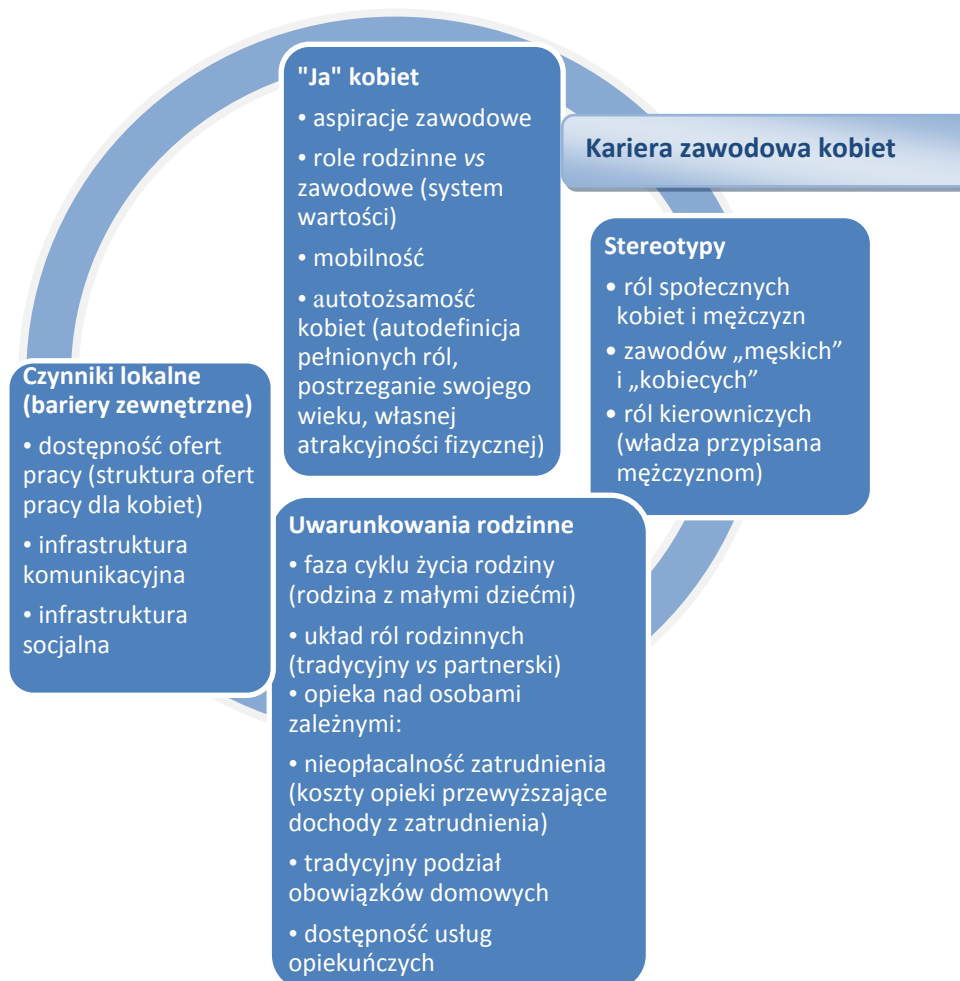
II. Uwarunkowania rodzinne.

1. Faza cyklu życia rodziny (rodzina z małymi dziećmi).
2. Układ ról rodzinnych (tradycyjny vs partnerski).
3. Opieka nad osobami zależnymi
 - nieopłacalność zatrudnienia (koszty opieki),
 - tradycyjny podział obowiązków domowych,
 - dostępność usług opiekuńczych,
 - model opieki nad osobami zależnymi.

III. Samoocena, aspiracje zawodowe kobiet.

1. Mobilność.
2. Role rodzinne vs zawodowe (system wartości).
3. Stereotyp ról społecznych kobiet i mężczyzn.
4. Stereotypy zawodów „męskich” i „kobięcych”.

Rysunek 2 Uwarunkowania kariery zawodowej kobiet



Źródło: Opracowanie własne na podstawie analizy wyników badania „Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet”. Listopad-grudzień 2010 r.

5.2. Wnioski dla pracodawców

- Powszechne są stereotypy dotyczące podziału na branże oraz zawody męskie i żeńskie. Nie postrzega się tego jako dyskryminacji, jednak powodują one (znaczenie w niektórych branżach zmaskulinizowanych) mniejsze zatrudnienie kobiet oraz rzadsze zgłaszanie się samych kobiet, jako kandydatek do pracy w danych branżach.
- Sektorami, w których kobiety chciałyby pracować (powyżej 10%), są: administracja publiczna, działalność związana z kulturą i rozrywką, hotele i restauracje, obsługa nieruchomości i firm, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, pośrednictwo finansowe, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.
- 45% kobiet chcących pracować, ale nie mogących podjąć zatrudnienia, jako przyczynę tego wskazuje konieczność opieki nad dzieckiem. Większość kobiet nie pracujących i opiekujących się dziećmi, gdyby miała możliwość posłania dziecka do odpowiedniej instytucji opiekuńczej, chciałyby podjąć pracę.
- Kobiety, jako swoje zalety na rynku pracy, w większości wymieniają: wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, odporność na stres, a także dobrą organizację pracy, obowiązkowość, zdyscyplinowanie, koncentrację na wykonywaniu zadań.
- Kobiety w pracy zawodowej charakteryzują się; pracowitością, sumiennością, uczciwością, dokładnością i odpowiedzialnością.
- Mniejsza dyspozycyjność kobiet wynika z nierównego podziału obowiązków domowych i rodzinnych.
- Przekonanie pracodawców o niskiej dyspozycyjności kobiet, a w konsekwencji mniejsze obciążanie ich zadaniami wymagającymi mobilności, powoduje wzrastające „przywiązywanie kobiet do miejsca”, co działa jak sprzężenie zwrotne, obniżając dyspozycyjność pracownic.
- Kobiety najczęściej pracują na stanowiskach szeregowych, najrzadziej zaś na stanowiskach kierowniczych.
- Kobiety w większości wierzą, że ze swoimi umiejętnościami poradziłyby sobie na wyższym stanowisku, są gotowe podjąć się dodatkowych obowiązków i obciążeń z tym związanych, lecz najczęściej nie chcą same wnioskować o awans i czekają aż pracodawca sam dostrzeże ich starania.
- Praca kobiet jest oceniana surowiej niż praca mężczyzn.
- Stwierdzono występowanie w województwie zachodniopomorskim praktyk dyskryminujących kobiety w obszarach: etapu rekrutacji (przyjmowania do pracy, rozmów kwalifikacyjnych), przyznawania mniejszych wynagrodzeń i premii, rzadszych awansów i niesymetryczności udziału płci w strukturach zarządzania przedsiębiorstw, niesprawiedliwego rozdziału obowiązków. Pracodawcy rzadko stosują, wyłączone zapisane w Kodeksie pracy, ułatwienia dla pracownic posiadających lub oczekujących na potomstwo, zdarza się czasami, że nawet one nie są w pełni realizowane.
- Wiedza przedsiębiorców o pojęciu i znaczeniu polityki równości płci jest niska (większość w ogóle się z nimi nie spotkała), jeszcze gorzej przedstawia się wiedza dotycząca zarządzania różnorodnością.

5.3. Wnioski dla kobiet rozpoczynających lub kontynuujących karierę zawodową

- Kobiety łatwiej robią karierę zawodową w branżach sfeminizowanych – więcej jest kobiet na stanowiskach zarządczych. Kobiety mają większą szansę na osiągnięcie wyższych stanowisk w firmach obsługujących nieruchomości. Wśród branż zmaskulinizowanych, kobiety mogą liczyć na zatrudnienie w przemyśle (ale bez większych możliwości awansu), rzadziej w transporcie i budownictwie.
- Dla większości przedsiębiorców pożądanymi cechami pracowników są: doświadczenie

zawodowe, umiejętność pracy w zespole, dyspozycyjność, odpowiednie kwalifikacje, odporność na stres oraz kreatywność.

- Poza obecnością stereotypów o rolach kobiecych i męskich, kobiety często same dokonują autodyskryminacji i usprawiedliwiają praktyki nierównego traktowania przez pracodawców.
- Kobiety rzadziej rozpoznają, że doświadczają dyskryminacji ze względu na swoją płć, niż rzeczywiście spotykają się z sytuacjami, w których są traktowane w sposób dyskryminujący – to zdarza się o wiele częściej.
- Barięą dla młodej kobiety w uzyskaniu zatrudnienia jest (potencjalne) macierzyństwo, ze względu na koszty, jakie pracodawcy ponoszą z tego tytułu.
- Trudnością dla kobiet jest godzenie ról zawodowych z rolami związanymi z rodziną, które tradycyjnie i kulturowo wiązane są z ich płcią. Wiele kobiet ma problem w zorientowaniu swoich priorytetów życiowych, w którymś z kierunków wyznaczanych przez te role.
- Dużym obciążeniem dla kobiet jest spełnianie obowiązków domowych (czym najczęściej zajmują się przede wszystkim one) oraz opieka nad osobami zależnymi (co również spełniane jest w większości przez nie same). Kobiety, mimo tych zobowiązań, nie rezygnują z pracy zarobkowej.
- Młode kobiety coraz częściej wykazują większe zorientowanie na życie zawodowe i odrzucenie stereotypowego widzenia ról kobiety. W swoich rodzinach częściej wcielają model partnerskiego podziału obowiązków.
- Absolwentki najrzadziej, spośród innych kategorii kobiet, prowadzą własną działalność gospodarczą, a najczęściej zatrudniane są na umowę zlecenie lub umowę o dzieło.
- Młode kobiety zdecydowanie rzadziej niż inne kategorie kobiet zajmują stanowiska kierownicze (3%).
- 17% kobiet mających trudności w znalezieniu pracy, wskazuje jako źródło swoich problemów brak doświadczenia zawodowego.
- Nieracjonalne wybory kształcenia są jedną z przyczyn trudności młodych kobiet na rynku pracy. W ramach dostosowywania się do potrzeb rynku pracy niejednokrotnie konieczne jest przekwalifikowanie lub poszerzenie swoich kwalifikacji także po studiach.

Tabela 192 Czynniki ułatwiające i utrudniające podejmowanie pracy przez respondentki

Kobietom z obszarów wiejskich i nisko zurbanizowanych	Kobietom aktywnym zawodowo	Absolwentkom	Kobietom po 45. roku życia	Kobietom powracającym na rynek pracy
Braki w zakresie kwalifikacji zawodowych; Trudności w dostępie do środków komunikacji (słaba infrastruktura komunikacyjna, wysokie koszty dojazdów); Tradycyjne modele aktywności zawodowej kobiet (praca w gospodarstwie domowym, opieka nad dziećmi); Koszty finansowe związane	Stereotypizacja szans w różnych zawodach i miejscach pracy; Tradycyjne wyobrażenia o tym gdzie i jaką pracę można znaleźć, jakie rodzaje pracy są atrakcyjne.	Opór pracodawców przed zatrudnianiem kobiet „w przededniu” rozpoczęcia życia rodzinnego; Stereotypy dotyczące braku kwalifikacji i doświadczenia; Przekonanie o słuszności wybranego kierunku studiów i niechęć do zmiany	Niechęć potencjalnych pracodawców; Wchodzenie w nowe role rodzinne („babcia-opiekunka”); Wykluczenie cyfrowe.	Niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet opiekujących się osobami zależnymi; Wysokie koszty opieki nad osobami zależnymi; Poczucie zerwania kontaktu z miejscem pracy spowodowane długą nieobecnością.

<p>z potrzebami osobistymi z tytułu zatrudnienia (np. ubiór);</p> <p>Ograniczone możliwości dostępu do informacji o możliwym zatrudnieniu;</p> <p>Konieczność wspierania się przynależnością do kręgów znajomościowych przy znajdowaniu pracy;</p> <p>Brak systemu opieki nad osobami zależnymi.</p>		kwalifikacji.		
--	--	---------------	--	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie wywiadów grupowych dotyczących zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim, przeprowadzonych wśród kobiet w woj. zachodniopomorskim, listopad 2010 r.

5.4. Rekomendacje dla Samorządu

5.4.1. Rekomendacje dla samorządu województwa

Rekomendacją dla Samorządu województwa, najistotniejszą, z punktu widzenia respondentek, jest wprowadzenie regulacji dotyczącej m. in. ułatwień w zakresie komunikacji publicznej (transportu zbiorowego) na obszarach o wyższej stopie bezrobocia, umożliwiające tworzenie miejsc pracy poza miejscem zamieszkania i dojazdy do nich mieszkańców obszarów wiejskich i nisko zurbanizowanych.

Wskazane jest również upowszechnienie idei wspólnych dojazdów do pracy przez wykorzystanie wolnych miejsc w prywatnych samochodach, co umożliwia zmniejszenie kosztów przejazdu. Synchronizacja działań osób dysponujących ofertami wolnych miejsc w samochodzie, dla których codzienne koszty związane z korzystaniem z samochodu są uciążliwe oraz osób szukających transportu przez tworzenie witryn internetowych z ogłoszeniami oraz nagłaśnianie akcji przez lokalne media.

Wskazane byłoby stworzenie środowiska lobbującego wprowadzenie regulacji prawnych, które umożliwiłyby skuteczne egzekwowanie zapisanych w Kodeksie Pracy udogodnień, dla pracownic będących matkami oraz zmniejszenie kosztów przedsiębiorców, związanych z zatrudnianiem matek (np. przez ulgi podatkowe dla przedsiębiorców zatrudniających kobiety w ciąży i młode matki).

Ponadto:

- Stworzenie sektorowej strategii, która w sposób kompleksowy wzięłaby za cel zapobieganie i znoszenie problemu dyskryminacji płciowej w województwie.
- Przygotowanie i przeprowadzenie kampanii informacyjnych wśród mieszkańców województwa, w szczególności dotyczących rynku pracy województwa w podziale na płeć (gender statistics), oraz upowszechnienie informacji na temat występujących w sferze zawodowej nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami.
- Stworzenie narzędzia do oceny strategii rozwoju lokalnego i polityk branżowych pod kątem potrzeb rodziny w województwie zachodniopomorskim. Byłoby ono pomocne w monitoringu uwzględniania i realizowania celów i działań gmin i powiatów, sprzyjających właściwemu

funkcjonowaniu rodziny.

- Przeprowadzenie konkursu „Przedsiębiorstwo bez nierówności” o charakterze popularyzatorskim i zasięgu wojewódzkim. Konkurs skierowany byłby do przedsiębiorców. Celem takiego konkursu, wspartego dodatkowo kampanią informacyjną, byłoby promowanie równości szans w przedsiębiorstwach oraz odnoszenie się do problemu niskiej świadomości i małego zainteresowania pracodawców tematem równości płci w miejscu pracy, a także propagowanie firm w województwie, które mają wypracowane, modele zapobiegające zjawiskom dyskryminacji oraz modele wsparcia pracowników w godzeniu ich obowiązków zawodowych z rodzinnymi.
- Przygotowanie i przeprowadzenie szeroko zakrojonej kampanii informacyjnej, której zadaniem byłoby podniesienie świadomości pracodawców i zainteresowanie ich problematyką równości płci w miejscu pracy. Zwiększenie ich zainteresowania tematem przestrzegania zasad równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.
- Gromadzenie i rozpowszechnienie dobrych praktyk rozwiązywania trudności związanych z problematyką dyskryminacji zawodowej kobiet.
- Prowadzenie kampanii dotyczących ról kobiecych i męskich oraz męskich i żeńskich zawodów, które przełamywałyby stereotypy kulturowe.
- Opracowanie kampanii pokazującej możliwości wprowadzania i korzyści płynące z elastycznych form zatrudnienia (np. telepracy).
- Zachęcanie do organizowania kursów i szkoleń na terenach wiejskich, np. przez obniżanie kosztów wynajmu sal w lokalnych szkołach, ewentualnie w placówkach administracji publicznej czy w powiatowych urzędach pracy.
- Subsydiowanie miejsc pracy oraz dotowanie otwierających własną działalność gospodarczą lub rolniczą kobiet, znajdujących się w najgorszej sytuacji na rynku pracy (kobiet z terenów wiejskich, po 45. roku życia, absolwentek do 27 roku życia).
- Redukcja wykluczenia cyfrowego stanowiącego blokadę w poszukiwaniu pracy i w wykonywaniu pracy zdalnej.

5.4.2. Rekomendacje dla samorządów niższego szczebla

Dla samorządu niższego szczebla proponuje się następujące działania:

- W ramach rozwijania sieci komunikacji podmiejskiej, należy położyć nacisk na usprawnienie podmiejskiej komunikacji autobusowej.
- W celu skrócenia czasu dojazdów do pracy wydzielenie (tam, gdzie to możliwe) specjalnych pasów ruchu dla pojazdów komunikacji miejskiej.
- Organizowanie akcji zachęcających kobiety z terenów wiejskich i nisko zurbanizowanych do podejmowania aktywności zawodowej w postaci świadczenia prywatnych usług opiekuńczych, dla wypełnienia w ten sposób luki infrastrukturalnej placówek opieki nad dziećmi (żłobki i przedszkola).
- Racjonalizację polityki kształcenia zawodowego, poprzez śledzenie tendencji gospodarczych i długookresowego planowania działań kształcenia zawodowego (doradztwo zawodowe w szkołach gimnazjalnych i właściwe profile kształcenia w szkołach zawodowych). Istniejące nieracjonalne strategie wyboru zawodów częściej stają się udziałem kobiet, co prowadzi do ich gorszej sytuacji na rynku pracy.
- Polepszanie wiedzy o miejscach pracy w gminie, ale i w większych ośrodkach gospodarczych sąsiednich gmin i powiatów, zbieranie informacji o zmianach w zatrudnieniu mieszkańców gminy poza jej obszarem.

Z analizy powyższych punktów wynika, iż na największe problemy narażone są szczególnie młode kobiety, które kończą naukę lub dopiero wchodzą na rynek pracy. Wiele z nich jest już matkami, co jeszcze bardziej utrudnia im pogodzenie obowiązków, a także naraża je w największym stopniu na zachowania dyskryminacyjne. Należałoby wprowadzić pewne zmiany szczególnie dla tej grupy kobiet. Może dobrym rozwiązaniem byłoby specjalne traktowanie

młodych matek w przyjmowaniu ich dzieci do przedszkoli i żłobków (niższe koszty, preferowane w przyjmowaniu do takich instytucji).

5.5. Rekomendacje dla Publicznych Służb Zatrudnienia

5.5.1. Rekomendacje dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy

Dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie rekomenduje się następujące działania (z uwzględnieniem zadań określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy oraz działań realizowanych w ramach PO KL):

- Przeprowadzanie badań dotyczących planów edukacyjnych młodzieży w województwie, ze szczególnym uwzględnieniem planów edukacyjnych kobiet.
- Budowanie kampanii promocyjnych, zachęcających kobiety do podjęcia kształcenia w szkołach zawodowych.
- Poszerzanie badania monitoringu zawodów nadwyżkowych w województwie o wypracowanie rekomendacji na poziomie wojewódzkim dla techników, określających udział kobiet w zawodach, w których są one nadreprezentowane oraz zwiększenie ich udziału w kierunkach kształcenia w zawodach zmaskulinizowanych.
- Wsparcie dla wyspecjalizowanych organizacji społecznych lub pozarządowych w organizacji spotkań kobiet bezrobotnych ze znanymi kobietami przedsiębiorcami; kobietami z województwa zachodniopomorskiego, które osiągnęły sukces zawodowy.
- Opracowanie przewodnika dotyczącego porad prawnych dla przedsiębiorców nt. elastycznych form zatrudnienia, dedykowanych w szczególności kobietom i możliwych do zastosowania w polskich warunkach. Ułatwianie im łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym, przyczyniając tym samym korzyści zarówno kobietom, jako pracownikom, jak i samym pracodawcom.
- Rozszerzenie badań dotyczących zjawiska dyskryminacji zawodowej kobiet o badania wśród przedsiębiorców, przeprowadzone pod kątem określenia czynników, które skłoniłyby ich do zatrudnienia długotrwale bezrobotnych kobiet, kobiet po dłuższej przerwie w funkcjonowaniu na rynku pracy oraz kobiet po 45. roku życia.
- Przygotowanie analiz rynku pracy dedykowanych szkołom zawodowym, aby modyfikując kierunki kształcenia dla uczennic, mogły one korzystać z rzetelnych opracowań dotyczących lokalnego rynku pracy, w szczególności analiz dotyczących zawodów deficytowych i nadwyżkowych.
- Tworzenie programów szkoleniowych dla małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie dobrych praktyk przeciwdziałania dyskryminacji kobiet.
- Tworzenie programów szkoleniowych dla przedsiębiorców w zakresie poznania i stosowania strategii biznesowych zarządzania różnorodnością (diversity management), ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorców branż zmaskulinizowanych, w których brakuje wiedzy na temat możliwości wykorzystania potencjału kobiet w obszarach działalności tych przedsiębiorstw (poza powierzaniem im pracy biurowej).
- Edukacja pracodawców w zakresie utrzymywania kontaktu z kobietami pozostającymi na urloпах macierzyńskich/wychowawczych.
- Podnoszenie poziomu wiedzy dotyczącej praw kobiet.
- Tworzenie poradników, schematów postępowania wskazujących, jak radzić sobie z zachowaniami noszącymi znamiona mobbingu, molestowania seksualnego.
- Rzetelne informowanie o szansach zatrudnienia kobiet, potrzebnych kwalifikacjach i umiejętnościach poruszania się na różnych rynkach pracy (kompetencje językowe, zawodowe itp.). Badanie tendencji na rynku pracy i w gospodarce województwa, kraju i UE. Współpraca ze szkołami ponadgimnazjalnymi, uczelniami wyższymi w zakresie dostosowania kierunków i form kształcenia do długookresowych prognoz ekonomicznych i społecznych.
- Stworzenie regionalnego obserwatorium przedsiębiorczości kobiet, monitorującego dynamikę samozatrudnienia kobiet i wskaźniki ekonomiczne charakteryzujące firmy prowadzone przez kobiety.

- Udział organizacji kobiecych w konsultacjach społecznych, dotyczących prowadzenia polityki przeciwdyskryminacyjnej.
- Szkolenia i treningi na temat gender mainstreaming, analizy genderowej, równości i antydyskryminacji dla instytucji związanych z edukacją.
- Tworzenie ułatwień dla kobiet powracających z urlopów macierzyńskich (programy doradztwa i dodatkowej opieki).
- Szkolenia związane z organizacją pracy w domu – zwiększanie efektywności pracy w domu, zarządzanie czasem dzielonym na obowiązki domowe i pracę zdalną.

5.5.2. Rekomendacje dla Powiatowych Urzędów Pracy

Powiatowe urzędy pracy (z uwzględnieniem zadań i usług świadczonych w ramach doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy):

- Rozbudowa dedykowanych kobietom ofert szkoleń dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej, poszerzonych o kształtowanie umiejętności w sferze emocjonalno–motywacyjnej.
- Wsparcie działań, mających na celu kształcenie kobiet, dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy, w deficytowych zawodach, w branżach zmaskulinizowanych.
- Upowszechnienie włączenia do powiatowych programów zwalczania bezrobocia, zasady pozytywnej dyskryminacji podczas rekrutacji.
- Budowanie programów warsztatów edukacyjnych dla kobiet w zakresie praw przysługujących im na rynku pracy, celem wykształcenia w nich postawy asertywnej.
- Budowanie programów warsztatów edukacyjnych, szkoleniowych dla kobiet, które chcą wrócić do pracy po urodzeniu dziecka.
- Budowanie sieci mobilnych punktów informacji o dostępnych programach wsparcia dla kobiet na rynku pracy, które funkcjonowałyby, przede wszystkim, na obszarach wiejskich oraz w małych miejscowościach.
- Budowanie elastycznej oferty szkoleniowej dla kobiet, które zrezygnowały z pracy w celu pełnienia obowiązków rodzinnych. Oferta takiego szkolenia miałaby pomóc kobietom w ponownym wejściu na rynek pracy oraz w znoszeniu barier psychologicznych, związanych z przerwą w życiu zawodowym.
- Przygotowanie oferty szkoleń skoncentrowanych na umiejętnościach posługiwania się technologiami informatycznymi i telekomunikacyjnymi, tworzących kobietom możliwości pracy w formie telepracy, co nie jest do tej pory często wykorzystywane.
- Właściwa polityka wyrównywania szans zatrudnienia kobiet i mężczyzn na obszarze gminy i powiatu, opracowywanie prognoz dotyczących zatrudnienia i gospodarki.

5.5.3. Rekomendacje dla agencji zatrudnienia

- Rozpowszechnianie informacji uświadamiających pracodawcom, że płeć kandydata nie ma wpływu na jakość wykonywanej przez niego pracy, poprzez wykorzystywane w kontaktach z pracodawcami formy komunikacji, takie jak: poczta elektroniczna, konferencje branżowe, warsztaty, spotkania.
- Zachęcanie pracodawców do przygotowywania i wdrażania jasnych i przejrzystych procedur wynagradzania i przyznawania awansów, podkreślających brak powiązań płac z płcią pracowników.
- Uświadamianie kobiet i wspieranie ich w negocjowaniu warunków pracy i wynagrodzeń, nie odbiegających od warunków pracy i wynagrodzeń mężczyzn.
- Tworzenie pośrednictwa pracy zastępczej, która uzupełniałaby czasowo braki kadrowe w przedsiębiorstwach, mających trudności ze znalezieniem zastępstwa za pracownice, przebywające na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym.

5.6. Rekomendacje dla Oświaty i uczelni wyższych

- Organizowanie dla uczniów warsztatów (np. w czasie godzin wychowawczych) ułatwiających przełamywanie niechęci do zawodów uznawanych w społeczeństwie za mniej ambitne i nierozwojowe. Kształtowanie postaw poszanowania wszystkich osób pracujących, niezależnie od prestiżu świadczonej przez nich pracy.
- Budowanie programów warsztatów dla uczniów, nie tylko szkół zawodowych, podczas których, w trakcie nauki autoprezentacji oraz budowania poczucia własnej wartości, zaznajamiani byłiby oni nie tylko z problematyką stereotypów związanych z dyskryminacją zawodową kobiet, ale koniecznością i sposobami ich przełamania, dzięki czemu, zwłaszcza uczennice, nabierałyby zdolności do zdobywania nowych, lepiej opłacanych zawodów oraz negocjowania awansów i zarobków.
- Propagowanie i kształtowanie w szkołach zawodowych postaw równości płci nie tylko w życiu zawodowym, ale i codziennym, poprzez debaty, dyskusje na lekcjach wychowawczych na temat pełnienia ról społecznych, zawodowych, rodzinnych w poszanowaniu równości płci.
- Budowanie relacji i dobrej współpracy z firmami w województwie zachodniopomorskim na zasadzie wizytacji, bądź też poprzez spotkania z kobietami w nich pracującymi, w szczególności w zawodach deficytowych na rynku pracy, dzięki czemu, uczennice mogłyby poznać pracę kobiet w danym zawodzie i zapoznać się z obowiązkami w pracy.
- Propagowanie przeprowadzania praktyk i staży, budowania relacji współpracy z przedsiębiorcami. Przekazywanie informacji w zakresie elastycznych form pracy, z podkreśleniem, że dzięki nim kobiety też są dobrymi pracownikami, potrafiącymi godzić pracę zawodową z życiem osobistym.
- Wspieranie uczennic kończących edukację w szkołach zawodowych pomocą, polegającą m.in. na pośrednictwie w pierwszym kontakcie z pracodawcami oraz pozyskiwaniu dla nich określonej liczby ofert pracy.
- Zwiększenie roli doradców zawodowych w procesie budowania ścieżek edukacyjnych i zawodowych uczniów, celem zapobiegania nieracjonalności wyboru kierunku kształcenia oraz niedostosowania go do możliwości i predyspozycji uczennic.
- Edukacja dotycząca znaczenia czynnika *gender* dla kariery zawodowej. Pokazywanie przykładów karier zawodowych kobiet w branżach uznawanych za domenę mężczyzn.
- Tworzenie preferencji dla kobiet w postaci stypendiów na kierunkach bio, info, techno.
- Śledzenie losów zawodowych kobiet i ich szans na rynku pracy.
- Preferowanie kierunków kształcenia dostosowanych do potrzeb rynku pracy; prowadzenie kampanii zachęcających kobiety do korzystania z kierunków technicznych, przyrodniczo-matematycznych, związanych z przedsiębiorczością oraz umiejętnościami lingwistycznymi – czyli takich, które są strategiczne z punktu widzenia rynku pracy.
- Obecność doradców zawodowych na wczesnych etapach kształcenia gimnazjalnego i średniego, dla zwiększenia racjonalności dalszych wyborów edukacyjnych.
- Upowszechnienie oraz podniesienie jakości kształcenia ustawicznego, zwłaszcza wśród dorosłych oraz osób po studiach, w celu dostosowania kwalifikacji do realiów zapotrzebowania na rynku pracy oraz podnoszenia kwalifikacji uzyskanych w podstawowym systemie kształcenia.

6. Spis tabel

Tabela 1 Stan zatrudnienia kobiet w województwie zachodniopomorskim w 2008 roku	16
Tabela 2 Udział kobiet wśród ogółu pracujących w sektorach ekonomicznych w latach 2006-2009	17
Tabela 3 Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i województwie zachodniopomorskim wg kategorii wieku i płci w 2009 roku	17
Tabela 4 Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim wg wykształcenia w II kwartale 2010 roku (proc.)	18
Tabela 5 Aktywność zawodowa, zatrudnienie i bezrobocie kobiet i mężczyzn w Polsce wg wielkości miejscowości w II kwartale 2010 roku (proc.)	21
Tabela 6 Aktywność zawodowa, zatrudnienie i bezrobocie kobiet w województwie zachodniopomorskim w miastach i wsiach w II kwartale 2010 roku (proc.)	21
Tabela 7 Struktura bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa zachodniopomorskiego i w Polsce w 2008 roku	22
Tabela 8 Bezrobocie rejestrowane kobiet w województwie zachodniopomorskim, w podziale na kategorie wiekowe (wybór z lat 2000-2008)	23
Tabela 9 Bezrobocie rejestrowane kobiet w województwie zachodniopomorskim, w podziale na wykształcenie (wybór z lat 2005-2008)	24
Tabela 10 Udział kobiet w szkolnictwie wyższym w woj. zachodniopomorskim w 2009 roku	34
Tabela 11 Liczba przedszkoli w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2009	38
Tabela 12 Podział branż (PKD) według stopnia sfeminizowania w 2009 roku	39
Tabela 13 Zestawienie metod i narzędzi badawczych	41
Tabela 14 Logika doboru ogniw startu kuli śnieżnej pod względem miejscowości	43
Tabela 15 Udział procentowy poszczególnych branż w próbie przedsiębiorstw	43
Tabela 16 Udział poszczególnych kategorii kobiet w próbie i maksymalny błąd szacunkowy	45
Tabela 17 Podstawowe statystyki opisowe wieku badanej populacji kobiet	46
Tabela 18 Wiek badanych respondentek	47
Tabela 19 Stan cywilny respondentek	47
Tabela 20 Stan cywilny respondentek w podziale na kategorie kobiet	48
Tabela 21 Wielkość miejscowości zamieszkania respondentek	48
Tabela 22 Wielkość miejscowości zamieszkania respondentek w podziale na kategorie kobiet	49
Tabela 23 Powiaty, w których zamieszkują respondentki	50
Tabela 24 Wykształcenie respondentek	50
Tabela 25 Wykształcenie respondentek w podziale na kategorie kobiet	51
Tabela 26 Respondentki obecnie pracujące	52
Tabela 27 Doświadczenie zawodowe respondentek obecnie niepracujących	52
Tabela 28 Forma zatrudnienia respondentek obecnie lub w przeszłości	53
Tabela 29 Branże, w których pracują/pracowały respondentki	53
Tabela 30 Kategorie zajmowanych stanowisk przez respondentki pracujące obecnie lub w przeszłości	54
Tabela 31 Wielkość przedsiębiorstwa zatrudniającego respondentki obecnie lub w przeszłości	55
Tabela 32 Rola pracy i rodziny w życiu respondentek	59
Tabela 33 Rola matki i żony a kariera zawodowa według respondentek	60
Tabela 34 Postawa respondentek wobec oddawania dziecka do 3. roku życia pod opiekę obcym ludziom	60
Tabela 35 Postawa respondentek wobec samodzielnego wychowania dziecka do osiągnięcia wieku szkolnego	61
Tabela 36 Postawa respondentek wobec korelacji poczucia spełnienia zawodowego z posiadaniem dzieci	61
Tabela 37 Postawa respondentek wobec priorytetów życiowych związanych z awansem zawodowym i życiem rodzinnym	62
Tabela 38 Postawa respondentek wobec rezygnacji z życia zawodowego na rzecz rodziny	62
Tabela 39 Postawa respondentek wobec możliwości pogodzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym	63

Tabela 40 Posiadanie dzieci przez respondentki	64
Tabela 41 Liczba dzieci posiadanych przez respondentki	64
Tabela 42 Opiekunowie dzieci respondentek (obecnie i w przeszłości)	65
Tabela 43 Posiadanie dzieci a praca zawodowa respondentek	65
Tabela 44 Liczba posiadanych dzieci a praca zawodowa respondentek	65
Tabela 45 Plany zawodowe a posiadanie dzieci przez respondentki niepracujące	66
Tabela 46 Plany zawodowe a liczba dzieci posiadanych przez respondentki niepracujące	69
Tabela 47 Zajmowane przez respondentki stanowisko (w obecnym miejscu pracy bądź w przypadku niepracujących, ale mających doświadczenie zawodowe – w ostatnim miejscu pracy) a posiadanie dzieci	69
Tabela 48 Zajmowane stanowisko (w obecnym miejscu pracy bądź w przypadku niepracujących, ale mających doświadczenie zawodowe – w ostatnim miejscu pracy) a liczba posiadanych dzieci przez respondentki	70
Tabela 49 Osoby wymagające opieki respondentek (poza dziećmi)	70
Tabela 50 Osoby opiekujące się osobami zależnymi w rodzinach respondentek	71
Tabela 51 Zależność między koniecznością dodatkowej stałej opieki nad innymi a pracą zawodową respondentek	71
Tabela 52 Posyłanie dzieci do żłobków przez respondentki będące matkami dzieci do lat 3.	72
Tabela 53 Posyłanie dzieci do przedszkoli przez respondentki będące matkami dzieci w wieku przedszkolnym	73
Tabela 54 Posyłanie dzieci do świetlic przez respondentki będące matkami dzieci w wieku 7-12 lat	73
Tabela 55 Powody, dla których respondentki nie posyłają dzieci do żłobka	74
Tabela 56 Zależność między aktywnością zawodową a korzystaniem z publicznych instytucji opieki nad dziećmi	74
Tabela 57 Wpływ możliwości posłania dziecka do żłobka, przedszkola, świetlicy na życie zawodowe respondentek	75
Tabela 58 Zależność między możliwością korzystania z odpowiedniej placówki opieki nad dzieckiem a chęcią podjęcia pracy przez respondentki	75
Tabela 59 Częstotliwość wypełniania obowiązków domowych przez respondentki	76
Tabela 60 Częstotliwość wypełniania obowiązków domowych a praca zawodowa respondentek	77
Tabela 61 Częstotliwość wypełniania obowiązków domowych a wymiar zatrudnienia respondentek	77
Tabela 62 Wpływ obciążenia obowiązkami domowymi na życie zawodowe respondentek	78
Tabela 63 Wpływ wieku na życie zawodowe respondentek	79
Tabela 64 Wpływ bycia mężatką na życie zawodowe respondentek	80
Tabela 65 Wpływ macierzyństwa na życie zawodowe respondentek	80
Tabela 66 Wpływ pochodzenia ze wsi lub małej miejscowości na życie zawodowe respondentek	81
Tabela 67 Wpływ dużej odległości miejsca zamieszkania od miejsca pracy na życie zawodowe respondentek	82
Tabela 68 Wpływ dyspozycyjności na życie zawodowe respondentek	82
Tabela 69 Wpływ posiadanego wykształcenia na życie zawodowe respondentek	86
Tabela 70 Wpływ posiadanych kwalifikacji na życie zawodowe respondentek	86
Tabela 71 Wpływ posiadanego doświadczenia zawodowego na życie zawodowe respondentek	87
Tabela 72 Wpływ umiejętności pracy w zespole na życie zawodowe respondentek	88
Tabela 73 Wpływ kreatywności i twórczego myślenia na życie zawodowe respondentek	88
Tabela 74 Wpływ odporności na stres na życie zawodowe respondentek	89
Tabela 75 Wpływ posiadanych cech charakteru na życie zawodowe respondentek	90
Tabela 76 Branże, w których respondentki nie chcą pracować	93
Tabela 77 Branże, w których respondentki chcą pracować	95
Tabela 78 Samoocena kobiet odnośnie swoich umiejętności w kontekście pracy na wyższym stanowisku	96
Tabela 79 Zależność między zajmowanym stanowiskiem a oceną swoich umiejętności w kontekście awansu	97

Tabela 80 Niechęć pracy na wyższym stanowisku ze względu na obawę przed obowiązkami i odpowiedzialnością	97
Tabela 81 Zależność między zajmowanym stanowiskiem a niechęcią pracy na wyższym stanowisku ze względu na obawę przed obowiązkami i odpowiedzialnością	98
Tabela 82 Bierność respondentek przy staraniu się o awans	99
Tabela 83 Bierność przy staraniu się o awans w zależności od stanowiska respondentek	99
Tabela 84 Presja na udowadnianie swojej wartości innym	100
Tabela 85 Presja na udowadnianie swojej wartości innym w zależności od stanowiska respondentki	100
Tabela 86 Opór respondentek przed rozmową z przełożonym w sprawie podwyżki	101
Tabela 87 Opór respondentek przed rozmową z przełożonym w sprawie podwyżki w zależności od zajmowanego stanowiska	101
Tabela 88 Stereotyp na temat roli kobiety w domu i pracy	102
Tabela 89 Stereotyp na temat roli kobiety w domu i pracy w zależności od stanowiska respondentek	103
Tabela 90 Dom i wychowanie dzieci jako żywioł kobiet	103
Tabela 91 Opinia o stwierdzeniu, że kobiety nie radzą sobie ze stresem	104
Tabela 92 Opinia respondentek na temat zdolności kierowniczych mężczyzn	105
Tabela 93 Przypisywanie mężczyznom lepszych zdolności kierowniczych przez respondentki w zależności od zajmowanego stanowiska	105
Tabela 94 Akceptacja przez respondentki stwierdzenia o podziale zawodów na męskie i żeńskie	106
Tabela 95 Opinia respondentek na temat wykazywania się przez mężczyzn większym zdecydowaniem w sprawach zawodowych niż kobiety	107
Tabela 96 Opinia respondentek na temat większej dyspozycyjności mężczyzn niż kobiet w sprawach związanych z pracą	108
Tabela 97 Opinia respondentek na temat większej odpowiedzialności kobiet niż mężczyzn w sprawach związanych z obowiązkami w pracy	109
Tabela 98 Opinia respondentek na temat dokładności kobiet w pracy	109
Tabela 99 Opinia respondentek na temat umiejętności kobiet i mężczyzn dostosowywania się do zmian związanych z pracą	110
Tabela 100 Opinia respondentek na temat umiejętności kobiet i mężczyzn w sprawach organizacji pracy	110
Tabela 101 Opinia respondentek na temat dużego zaangażowania się przez kobiety w wykonywaną pracę	111
Tabela 102 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym	113
Tabela 103 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym w zależności od zajmowanego stanowiska	113
Tabela 104 Częstość występowania kobiet i mężczyzn w branżach, w których pracują respondentki	115
Tabela 105 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym w zależności od częstości występowania kobiet i mężczyzn w branżach, w których pracują respondentki	115
Tabela 106 Docenianie kobiet i mężczyzn w branżach, w których pracują respondentki	116
Tabela 107 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym a docenianie kobiet i mężczyzn w branżach, w których pracują respondentki	116
Tabela 108 Adresaci ofert pracy wg respondentek	117
Tabela 109 Częstość pytania o sytuację rodzinną kobiet i mężczyzn na rozmowach kwalifikacyjnych wg respondentek	118
Tabela 110 Częstość występowania kobiet i mężczyzn na stanowisku kierowniczym wg respondentek	120
Tabela 111 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym a częstość występowania kobiet i mężczyzn na stanowisku kierowniczym	120
Tabela 112 Częstość występowania kobiet i mężczyzn na stanowiskach średniego szczebla wg respondentek	121

Tabela 113 Częstość występowania kobiet i mężczyzn na stanowiskach niższego szczebla wg respondentek	122
Tabela 114 Szybkość awansu kobiet i mężczyzn wg respondentek	122
Tabela 115 Praca kobiet i mężczyzn na nisko opłacanych stanowiskach wg respondentek	123
Tabela 116 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym a praca kobiet i mężczyzn na nisko opłacanych stanowiskach	123
Tabela 117 Płeć a wyższe zarobki wg respondentek	124
Tabela 118 Płeć a oczekiwania wysokich wynagrodzeń wg respondentek	124
Tabela 119 Częstość otrzymywania mniejszych wynagrodzeń przez kobiety i mężczyzn wg respondentek	125
Tabela 120 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym a częstość otrzymywania mniejszych wynagrodzeń przez kobiety i mężczyzn	126
Tabela 121 Korzystanie ze szkoleń opłacanych przez pracodawcę przez w zależności od płci	129
Tabela 122 Występowanie mobbingu w środowisku pracy respondentek	131
Tabela 123 Występowanie molestowania seksualnego w środowisku pracy respondentek	131
Tabela 124 Odczuwanie przez respondentki dyskryminacji na polu zawodowym a występowanie mobbingu w środowisku pracy respondentek	132
Tabela 125 Cięża jako czynnik dyskredytacji umiejętności zawodowych kobiet	136
Tabela 126 Wpływ przebywania na urlopie macierzyńskim/wychowawczym na długość wdrażania się w rytm pracy	136
Tabela 127 Wpływ przebywania na urlopie macierzyńskim/wychowawczym na obniżenie kwalifikacji kobiet	137
Tabela 128 Kategorie respondentek odczuwających dyskryminację zawodową wśród kobiet z uwzględnieniem głównych kategorii badanych	140
Tabela 129 Poczucie dyskryminacji respondentek a wielkość zatrudnienia w firmie/instytucji, w której pracują	141
Tabela 130 Poczucie dyskryminacji respondentek a branża, w której pracują	141
Tabela 131 Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na system rekrutacji a poczucie dyskryminacji respondentek	142
Tabela 132 Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na przyznawanie wynagrodzeń, a poczucie dyskryminacji respondentek	142
Tabela 133 Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na system awansów a poczucie dyskryminacji respondentek	143
Tabela 134 Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na doszkalanie a poczucie dyskryminacji respondentek	143
Tabela 135 Ocena obecnego miejsca pracy z uwagi na sprawy socjalne a poczucie dyskryminacji respondentek	144
Tabela 136 Poczucie dyskryminacji respondentek a cena obecnego miejsca pracy z uwagi na podział obowiązków między pracownikami	144
Tabela 137 Struktura próby przedsiębiorstw z podziałem na branże	146
Tabela 138 Rozkład badanych branż zmaskulinizowanych i sfeminizowanych w powiatach woj. zachodniopomorskiego	147
Tabela 139 Wielkość miejscowości w których mieszczą się siedziby firm	148
Tabela 140 Płeć respondentów – przedstawicieli przedsiębiorstw (proc.)	149
Tabela 141 Zajmowane stanowisko badanych oraz płeć respondentów	150
Tabela 142 Podstawowe statystyki opisowe struktury wieku respondentów	150
Tabela 143 Przedziały wieku badanych	151
Tabela 144 Ocena przydatności w branży respondenta, posiadania przez pracowników wybranych cech	152
Tabela 145 Ocena przydatności bycia dyspozycyjnym pracownikiem w branżach zmaskulinizowanych	152
Tabela 146 Ocena przydatności posiadania odpowiednich kwalifikacji przez pracownika w branżach zmaskulinizowanych,	153

Tabela 147 Ocena przydatności posiadania doświadczenia zawodowego przez pracownika w branżach zmaskulinizowanych	153
Tabela 148 Ocena przydatności umiejętności pracy w zespole dla pracownika w branżach zmaskulinizowanych	154
Tabela 149 Ocena przydatności kreatywności pracownika w branżach zmaskulinizowanych	154
Tabela 150 Ocena przydatności posiadania umiejętności kierowania ludźmi przez pracownika w branżach zmaskulinizowanych	155
Tabela 151 Ocena przydatności bycia odpornym na stres przez pracownika w branżach zmaskulinizowanych	155
Tabela 152 Ocena przydatności posiadania wyższego wykształcenia przez pracownika w branżach zmaskulinizowanych	155
Tabela 153 Ocena przydatności bycia dyspozycyjnym przez pracownika w branżach sfeminizowanych	156
Tabela 154 Ocena przydatności posiadania doświadczenie zawodowego przez pracownika w branżach sfeminizowanych	156
Tabela 155 Ocena przydatności posiadania umiejętności pracy w zespole przez pracownika w branżach sfeminizowanych	157
Tabela 156 Ocena przydatności bycia kreatywnym przez pracownika w branżach sfeminizowanych	157
Tabela 157 Ocena przydatności posiadania umiejętności kierowania ludźmi przez pracownika w branżach sfeminizowanych	158
Tabela 158 Ocena przydatności bycia odpornym na stres przez pracownika w branżach sfeminizowanych	158
Tabela 159 Ocena przydatności posiadania wyższego wykształcenia przez pracownika w branżach sfeminizowanych	159
Tabela 160 Cechy pracownika, na jakie zwracają uwagę pracodawcy przy rekrutacji	160
Tabela 161 Stosunek pracodawców przy zatrudnianiu do pochodzenia kandydata ze wsi lub małej miejscowości	161
Tabela 162 Stosunek pracodawców przy zatrudnianiu do braku doświadczenia zawodowego u absolwentów	161
Tabela 163 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników mających mniej niż 27 lat	162
Tabela 164 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników w wieku 28-44 lat	163
Tabela 165 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników powyżej 45 roku życia	164
Tabela 166 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników będących w związku małżeńskim	164
Tabela 167 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników posiadających dzieci do lat 3	165
Tabela 168 Stosunek pracodawców do zatrudniania pracowników samotnie wychowujących dzieci do 18 roku życia	166
Tabela 169 Stosunek pracodawców do zatrudniania kobiet	167
Tabela 170 Stosunek pracodawców do zatrudniania mężczyzn	167
Tabela 171 Podstawowe statystyki opisowe struktury zatrudnienia kobiet w badanych instytucjach	168
Tabela 172 Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach pod względem liczby kobiet	169
Tabela 173 Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach pod względem liczby kobiet w podziale na sektory	170
Tabela 174 Udział kobiet i mężczyzn na najwyższym poziomie zarządzania w branżach respondentów	171
Tabela 175 Udział kobiet i mężczyzn na średnim poziomie zarządzania w branżach respondentów	172
Tabela 176 Udział płci na szeregowych stanowiskach pracy w branżach respondentów	173
Tabela 177 Zatrudnianie kobiet na stanowiskach kierowniczych w badanych przedsiębiorstwach	178
Tabela 178 Wpływ udogodnień dla pracujących matek na funkcjonowanie organizacji wg przedsiębiorców	179

Tabela 179 Negatywne aspekty macierzyństwa wg przedsiębiorców	180
Tabela 180 Udogodnienia dla pracujących matek w miejscach pracy, wprowadzane przez właścicieli przedsiębiorstw (proc.)	181
Tabela 181 Znajomość pojęcia - polityka równości płci (gender mainstreaming) w badanych przedsiębiorstwach	183
Tabela 182 Znajomość pojęcia - zarządzanie różnorodnością (diversity management) w badanych przedsiębiorstwach	184
Tabela 183 Ocena stwierdzenia: „mężczyźni są w tej branży lepszymi pracownikami”, w podziale na branże	186
Tabela 184 Ocena stwierdzenia: „kobiety są w tej branży lepszymi pracownikami”, w podziale na branże	187
Tabela 185 Ocena stwierdzenia; Mężczyźni w tej branży awansują szybciej niż kobiety, w podziale na branże	190
Tabela 186 Różnica w zarobkach: mężczyzn i kobiet na podobnym stanowisku (na korzyść mężczyzn)	191
Tabela 187 Różnica w zarobkach: mężczyzn i kobiet na podobnym stanowisku (na korzyść mężczyzn), w podziale na branże	191
Tabela 188 Poziom kultury organizacyjnej a dyskryminacja kobiet pod względem zarobków	192
Tabela 189 Opinia przedsiębiorców na temat stwierdzenia: Najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony a kariera zawodowa powinna być na drugim planie	194
Tabela 190 Opinia przedsiębiorców na temat stwierdzenia: mężczyźni lepiej radzą sobie na kierowniczych stanowiskach, bo ludzie traktują ich bardziej poważnie	194
Tabela 191 Ocena stwierdzenia: są zawody dla mężczyzn i są zawody dla kobiet wg branż	196
Tabela 192 Czynniki ułatwiające i utrudniające podejmowanie pracy przez respondentki	202

7. Spis wykresów

Wykres 1 Zmiany współczynnika aktywności ekonomicznej kobiet w Polsce i województwie zachodniopomorskim w latach 1999-2008 (proc.)	14
Wykres 2 Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn województwa zachodniopomorskiego i Polski w latach 2006-2009 roku (proc.)	15
Wykres 3 Wskaźnik zatrudnienia kobiet w województwie zachodniopomorskim wg kategorii wiekowych (w latach 2006-2009) (proc.)	18
Wykres 4 Preferencje pracodawców dotyczące zatrudnienia kobiet i mężczyzn na dane stanowiska pracy w 2009 roku	19
Wykres 5 Stanowiska pracy kobiet województwie zachodniopomorskim według badań z 2006 roku (proc.)	20
Wykres 6 Udział kobiet w ogólnej liczbie pracujących w wybranych grupach zawodów w Polsce w II kwartale 2010 roku	20
Wykres 7 Stopa bezrobocia kobiet w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2009 (proc.)	22
Wykres 8 Ocena swoich szans na rynku pracy przez kobiety w województwie zachodniopomorskim w 2006 roku	25
Wykres 9 Udział poszczególnych kategorii kobiet w próbie (n=599, 1078 wskazań=100%) (proc.)	46
Wykres 10 Powody trudności ze znalezieniem pracy wśród respondentek chcących pracować ale mających problemy ze znalezieniem pracy (proc.)	67
Wykres 11 Powody nie podejmowania pracy wśród respondentek chcących pracować, ale niemogących podjąć obecnie zatrudnienia (proc.)	67
Wykres 12 Powody nie podejmowania zatrudnienia przez respondentki nie chcące pracować (proc.)	68
Wykres 13 Powody nie podejmowania zatrudnienia przez respondentki nie chcące pracować z przyczyn obiektywnych (proc.)	68
Wykres 14 Cechy charakteru respondentek ułatwiające pracę zawodową (proc.)*	91
Wykres 15 Przyczyny dyskryminacji respondentek na polu zawodowym (proc.)	114
Wykres 16 Sposoby dyskryminacji respondentek na polu zawodowym (proc.)	114
	213

Wykres 17 Proponowane sposoby ochrony kobiet przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem w miejscu pracy (proc.)	135
Wykres 18 Udogodnienia dla matek w miejscach pracy respondentek (proc.)	138
Wykres 19 Proponowane udogodnienia związane z pracą zawodową dla matek (proc.)	139
Wykres 20 Udział mężczyzn i kobiet na stanowiskach kierowniczych (proc.)	170
Wykres 21 Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach średniego szczebla (proc.)	172
Wykres 22 Udział kobiet i mężczyzn na niższych szczeblach zatrudnienia (proc.)	173
Wykres 23 Udział mężczyzn i kobiet wśród odpowiadających na oferty pracy dotyczące stanowisk kierowniczych (proc.)	174
Wykres 24 Udział mężczyzn i kobiet wśród odpowiadających na oferty pracy dotyczące stanowisk średniego szczebla (proc.)	175
Wykres 25 Udział mężczyzn i kobiet wśród odpowiadających na oferty pracy dotyczące stanowisk szeregowych (proc.)	175
Wykres 26 Uzasadnienia udziału kobiet-pracownic w firmach o braku lub znikomym ich udziale (proc.)	176
Wykres 27 Uzasadnienia 100% udziału kobiet-pracownic w miejscach zatrudnienia (proc.)	177
Wykres 28 Opinia przedsiębiorców na temat stwierdzenia o wewnętrznych oporach kobiet przed zajmowaniem wysokich stanowisk (proc.)	177
Wykres 29 Ocena przez przedsiębiorców stwierdzenia: Kobieta jest bardziej dokładna w pracy niż mężczyzna (proc.)	178
Wykres 30 Ocena przez przedsiębiorców stwierdzenia: Kobiety nie radzą sobie ze stresem (proc.)	179
Wykres 31 Ocena przez przedsiębiorców stwierdzenia: kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego długo muszą się wdrażać w rytm pracy (proc.)	180
Wykres 32 Znajomość pojęcia polityki równości (gender mainstreaming) wśród przedstawicieli firm (proc.)	182
Wykres 33 Definicja polityki równości płci (gender mainstreaming) wg przedstawicieli firm (proc.)	183
Wykres 34 Znajomość pojęcia zarządzania różnorodnością (diversity management) wśród badanych przedstawicieli firm (proc.)	184
Wykres 35 Definicja pojęcia zarządzania różnorodnością (diversity management) wg przedstawicieli firm (proc.)	185
Wykres 36 Mężczyźni jako lepsi pracownicy według przedstawicieli firm (proc.)	186
Wykres 37 Kobiety jako lepsi pracownicy według przedstawicieli firm (proc.)	187
Wykres 38 Ocena stwierdzenia: jeżeli na stanowisko kandydują młode osoby (mniej niż 29 lat) różnej płci o podobnych kwalifikacjach to prawdopodobnie zatrudniony zostanie mężczyzna (proc.)	188
Wykres 39 Ocena stwierdzenia: Lepiej zatrudnić kobietę, która ma już dzieci w wieku szkolnym lub starsze niż taką, która ich jeszcze nie ma (proc.)	189
Wykres 40 Ocena stwierdzenia; Mężczyźni w tej branży awansują szybciej niż kobiety (proc.)	189
Wykres 41 Ocena stwierdzenia: mężczyźni pracujący na tych samych stanowiskach co kobiety, dostają większe pensje (proc.)	191
Wykres 42 Ocena stwierdzenia: na szkolenia w tej branży posyłani są najczęściej mężczyźni (proc.)	193
Wykres 43 Ocena stwierdzenia: w tej branży częściej w szkoleniach uczestniczą kobiety (proc.)	193
Wykres 44 Ocena stwierdzenia: są zawody dla mężczyzn i są zawody dla kobiet (proc.)	195

8. Spis rysunków

Rysunek 1 Schemat doboru celowego respondentek za pomocą kuli śnieżnej	42
Rysunek 2 Uwarunkowania kariery zawodowej kobiet	200

9. Źródła

Publikacje zwarte i czasopisma:

1. *Aktywność kobiet na rynku pracy*. Część I – Badanie jakościowe i ilościowe, TNS OBOP dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, czerwiec 2006.
2. Bassett-Jones N. (2005), *The Paradox of Diversity Management, Creativity and Innovation*, w: *Creativity and Innovation Management* vol. 14, no. 2.
3. Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy KPP, Warszawa 2008, nr 3.
4. Biuletyn Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy KPP, Warszawa 2010, nr 10.
5. Branka M., Rawłuszko M., Siekiera A., *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa 2009.
6. CEDAW, Konwencja w Sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne NZ w Nowym Jorku 18.12.1979 r. (artykuł 1). w: Kupczyk T. *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009.
7. Chołuj B., *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, UNDP. Warszawa 2007.
8. Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza Społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego 2009.
9. Duch-Krzystoszek D., Titkow A. *Polka i jej rodzina na tle Europy. Redystrybucja prac domowych: jej uczestnicy i konteksty*, w: Domański H., Ostrowska A., Sztabiński P.B. (red.). *W środku Europy? Wyniki Europejskiego sondażu społecznego*. Warszawa 2006.
10. *Firma Równych Szans 2007 (II edycja konkursu). Raport z badań, EQUAL*, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa 2008.
11. *Gender mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał?* H. Böll Stiftung. Warszawa 2008.
12. Garczarczyk J. (red.), *Materiały dydaktyczne studiów podyplomowych „Badania rynkowe i marketingowe w przedsiębiorstwie”*. Akademia Ekonomiczna w Poznaniu Katedra Badań Marketingowych. 2007.
13. *Kobieta pracująca, diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce, System aktywizacji zawodowej kobiet – „Kobieta pracująca”*, Kutno 2006.
14. Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wrocław 2009.
15. Neimanis A., *Polityka równości płci w praktyce*, Warszawa 2006.
16. Osiecka J., *Opinie o kobietach i pracy zawodowej – informator z badań*, Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa, maj 1994.
17. *Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Warszawa, 2005, *Podręcznik włączania problematyki równości płci w główny nurt polityki zatrudnienia*, Komisja Europejska i Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji MPiPS, Warszawa, 2007.
18. *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Fundacja Ośka, Warszawa, 2005.
19. *Polski raport Social Watch 2008*, wyd. Koalicja Karat, Warszawa 2008.
20. Thurow R., Mrzygłód H., Nowak A., *Struktura władzy i układ ról społecznych w rodzinie w: Modele życia rodzinnego młodzieży*, Szczecin 2010.
21. *Trendy rozwojowe sektora MSP w ocenie przedsiębiorców w pierwszej połowie 2009 roku*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Analiz i Prognoz, nr 2/2009, Warszawa 2009.
22. Zwiech P., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, [w:] *Kapitał ludzki w gospodarce*, Kopycińska D. (red.), Szczecin 2003.

Publikacje w Internecie

1. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I Kwartał 2009*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL._pw_aktyw_ekonom_ludnosci_lkw_2009.pdf.
2. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w II kwartale 2010 roku*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010.
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL._ls_labour_force_survey_IIq_2010.pdf.

3. Auleytner J. (red.), *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy SPO RZL 1.6(b). Raport końcowy*, Warszawa, kwiecień 2007 http://www.kobieta.gov.pl/zal/f252_5.pdf.
4. Bezrobocie rejestrowane I-III kwartał 2010 roku, GUS, Warszawa 2010, s.37. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL._pw_bezrobocie_rejestrowane_3kw_2010.pdf.
5. Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badania*. Wyd. Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2003. <http://www.praca.ffm.pl/index.php?mod=1&p=2&srw=1&text=/2006/05/240506jg>.
6. Chochołowski B., <http://www.iwoman.pl/naserio/kariera/chcesz;lepiej;zarabiac;musisz;byc;mezczyzna,186,0,425146.html>.
7. Czarnota M., *Dyskryminacja kobiet na rynku pracy*, artykuł w Internecie, <http://praca-kobiet.wieszjak.pl/rynek-pracy/212899,Dyskryminacja-kobiet-na-ryнку-pracy.html>.
8. <http://www.gs24.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20091110/PRACA/755304243>.
9. http://www.iwoman.pl/na_serio/inews/najlepiej;platne;kobiece;zawody,249,0,569849.html.
10. <http://www.pszk.org.pl/binary/dok/wydarzenia/70genderindex.pdf>.
11. *Kobiety w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007 http://www.stat.gov.pl/gus/5840_3816_PLK_HTML.htm.
12. Mazur K., *Diversity management, czyli zarządzanie różnorodnością*, <http://sila-wiedzy.pl/index.php/sia-wiedzy/nauki-humanistyczne/117-diversity-management-czyli-zarządzanie-ronorodnoci>.
13. Mietlewski Z., Equal Gender Index. *Wprowadzenie do ekonomii płci*, Olsztyn 2009, http://www.wmcentrum-csr.net/wp-content/uploads/2010/08/gender_strona24-08.pdf.
14. *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport. UNPDP* http://www.bezuprzedzen.org/doc/polityka_rownosci_plci_raport.pdf.
15. *Raport z wojewódzkiego badania „Kobiety na rynku pracy”*. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie 2006, grudzień 2006. <http://www.wup.pl/files/content/kobiety.pdf>.
16. *Sytuacja społeczno – zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 roku*. Raport badawczy, WUP, Szczecin 2009. <http://www.wup.pl/files/content/zorp/sytuacjabez.pdf>.

Inne strony internetowe:

www.wup.pl

www.stat.gov.pl

10. Załączniki

1. Scenariusz wywiadów grupowych.
2. Transkrypcja wywiadów grupowych pogłębionych

10.1. Scenariusz wywiadów grupowych

A. Wprowadzenie

1. Przedstawienie podmiotu wykonawczego i moderatorów
2. Informacja o celu i przebiegu badania
3. Przedstawienie uczestniczek badania. Wyjaśnienie zasad doboru próby

B. Czy kobiety są dyskryminowane przez pracodawców? (moderator: koncentrujemy się na problemach grupy reprezentowanej w próbie)

(Narzędzia: technika projekcyjna („chiński portret”) (kobieta dyskryminowana na rynku pracy))

1. Wyjaśnienie pojęć kluczowych (takich jak dyskryminacja, zawody zmaskulinizowanych i sfeminizowanych)
2. Typy/rodzaje działań dyskryminacyjnych (*moderator: stosowane praktyki przez pracodawców i ich odczuwanie*); Dyskryminacja kobiet w następujących sytuacjach i etapach kariery
 - 2.1. Rekrutacja;
 - 2.2. Dostęp do awansów;
 - 2.3. Możliwości dokończenia (w tym dostęp do szkoleń);
 - 2.4. Wynagrodzenie za pracę;
 - 2.5. Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem;
 - 2.6. Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.
3. Identyfikacja branż i firm których występuje tak zwany „szklany sufit”
4. Kultura organizacyjna firm a dyskryminacja kobiet
5. Skala dyskryminacji a zróżnicowanie województwa (*moderator: koncentrujemy się na zróżnicowaniu terytorialnym województwa, a w szczególności terenach wiejskich i nisko zurbanizowanych*).

[przerwa]

D. W czym jesteśmy „gorsze”?

(Narzędzia: dyskusja „Okrągły stół”)

1. (dyspozycyjność, możliwość wyjazdów, możliwość dojeżdżania do pracy, stereotypy zawodowe, itp.).
2. Opinia kobiet na temat podjęcia pracy na wysokich i kluczowych stanowiskach, w prestiżowych sektorach oraz w niektórych branżach uznawanych za maskulinizowane.
3. Zastrzeżenia pracodawców do pracy kobiet
4. Ocena pracy kobiet (cechy najwyżej i najniżej oceniane)
5. Udogodnienia/rozwiązania dla kobiet związane z organizacją pracy

E. Kobieta na rynku pracy – szanse i bariery

(Narzędzia: zestawienie-tabela (flipchart))

1. Co ułatwia kobietom, a co utrudnia?

znalezienie pracy;

utrzymanie zatrudnienia;

awans w pracy;

osiągnięcie satysfakcjonujących dochodów;

godzenie ról i obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

2. W jakim stopniu ograniczony dostęp do żłobków, przedszkoli oraz ośrodków opieki nad osobami zależnymi, utrudnia/ogranicza aktywność zawodową kobiet.

Dyskusja kończąca

Odnośnie doboru próby do wywiadów, będą to kryteria rozłączne (tj. próba jest konstruowana w oparciu o jedno kryterium, możliwe jest nakładanie się cech opisujących grupę (np. w grupie kobiet z obszarów wiejskich będą też te po 45 roku życia).

10.2. Narzędzia badawcze

10.2.1. Ankieta skierowana do kobiet

„Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet”

Szanowna Pani!

Firma badawcza Complex Consulting na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, realizującego badania w ramach Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, przeprowadza analizę dotyczącą zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Do udziału w tym przedsięwzięciu zaproszone są kobiety mieszkające w województwie zachodniopomorskim.

Pani odpowiedzi będą miały wpływ na wdrożenie odpowiednich zmian mających na celu poprawę sytuacji kobiet w województwie zachodniopomorskim.

Uzyskane od Pani informacje będą traktowane jako poufne i prezentowane jedynie w postaci zbiorczych opracowań statystycznych.

Prosimy o udzielanie szczerych i prawdziwych odpowiedzi, ponieważ tylko takie mogą pomóc w realizacji celu badania.

Dziękujemy za udział w badaniu!

1. Proszę powiedzieć, które z poniżej wymienionych cech Panią charakteryzują? (Jeśli żadna – nie przeprowadzać wywiadu)

I	II	III			IV	V
Zamieszkanie na terenach wiejskich i nisko zurbanizowanych	Podejmowane jakiegokolwiek aktywności zawodowej	(U)kończenie urlopu macierzyńskiego/wychowawczego (do 3 miesięcy od rozpoczęcia badania)	Posiadanie dzieci do 5 lat	Bycie samotną matką dziecka do 18 r.ż.	Ukończenie 45 roku życia	wiek do 27lat i posiadanie wyższego wykształcenia

2. Gdyby mogła Pani wybierać, to w jakich branżach chciałaby Pani pracować a w jakiej kompletnie się Pani nie widzi? Proszę wybrać maksymalnie po 3 branże

(proszę wybrać z karty respondenta odpowiednie branże i wpisać w wyznaczone miejsce właściwy kod)

		kody branż		
1	nie chciałabym pracować			
2	chciałabym pracować			

Inne, jakie?.....

3. Proszę określić za pomocą podanej skali, w jakim stopniu podane niżej czynniki stanowią ułatwienie bądź utrudnienie w Pani życiu zawodowym (zmniejszenie lub zwiększenie szans na rynku pracy, osiągnięciu zatrudnienia, awansu, itp.):

- 1 - stanowi to poważne utrudnienie
- 2 - jest to niewielkie utrudnienie
- 3 – jest to bez znaczenia
- 4 – jest to niewielkie ułatwienie
- 5 – stanowi to duże ułatwienie
- 6 – nie dotyczy

Czynniki:		1	2	3	4	5	6
1	bycie mężatką						
2	posiadanie dziecka/dzieci						
3	możliwość posłania dziecka/dzieci do żłobka/przedszkola/świetlicy						
4	obciążenie obowiązkami domowymi						
5	dyspozycyjność (w razie potrzeby możliwość pracy o różnych porach)						
6	duża odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy						
7	pochodzenie ze wsi lub małej miejscowości						
8	negatywna postawa pracodawców wobec macierzyństwa						
9	stereotypowe przekonania pracodawców odnośnie roli kobiet: „kobieta powinna zajmować się tylko domem i rodziną”.						
10	wiek						
11	posiadane kwalifikacje						
12	wykształcenie						
13	doświadczenie zawodowe						
14	umiejętność pracy w zespole						
15	kreatywność (umiejętność twórczego myślenia)						
16	odporność na stres						
16	cechy Pani charakteru, (proszę o podanie charakterystycznej dla Pani cechy:)						
17	Inne, jakie.....						

4. Czy obecnie pracuje Pani zawodowo?1. tak (proszę przejść do pytania nr7)2. nie (proszę przejść do pytania nr5)**5. Czy kiedykolwiek Pani pracowała zawodowo?**1. tak2. nie**6. Jakie są Pani plany zawodowe?**

		Proszę uzasadnić dlaczego tak jest
1	Obecnie szukam pracy	
2	Obecnie szukam pracy, ale znalezienie zatrudnienia jest bardzo trudne	
3	Chciałabym pracować, ale obecnie nie mogę podjąć zatrudnienia	
4	Nie chcę pracować	
5	Nie pracuję z przyczyn obiektywnych	
6	Jestem na emeryturze/rencie	
7	Inne, jakie?.....	

*(Jeżeli w pyt. 5 była odpowiedź „nie”, po tym pytaniu proszę przejść do pytania nr20)***7. Do jakiej branży można zakwalifikować przedsiębiorstwo/firmę/instytucję, w której Pani pracuje /pracowała ostatnio? (proszę wybrać z karty respondenta odpowiednią branżę i wpisać w wyznaczone miejsce właściwy kod)**

--	--

8. W jakiej formie była/jest Pani zatrudniona:1. samodzielna działalność gospodarcza2. umowa o pracę (etat)3. umowa zlecenie lub o dzieło**9. Proszę określić kategorię stanowiska, jakie Pani zajmuje/zajmowała w przedsiębiorstwie /firmie/instytucji:**1. stanowisko w zarządzie lub naczelnym kierownictwie2. stanowisko pomocnicze (np. asystentka, sekretarka)3. stanowisko samodzielne (bez bezpośredniego zwierzchnika w ramach wykonywania swojego zakresu zadań – np. specjalista, technik, księgowa, itp.)4. szeregowy/zwykły pracownik5. inne, jakie?.....**10. Jak ocenia Pani organizację Pani przedsiębiorstwa/firmy/instytucji w następujących obszarach:**

	Reguły są jasne i takie same dla wszystkich	Reguły są określone bardzo ogólnie, nie ma jasności co do ich stosowania	Nie ma określonych reguł, decyzje są uznaniowe
system rekrutacji			
przyznawanie wynagrodzeń			
system awansów			
doszkalanie			
sprawy socjalne			
podział obowiązków między pracownikami			

11. Z jakich udogodnień w Pani pracy mogą/ły skorzystać kobiety będące matkami?

.....

Jakie udogodnienia według Pani należałyby jeszcze wprowadzić?

.....

12. Czy słyszała Pani, zaobserwowała lub zetknęła się z występowaniem następujących sytuacji względem kobiet?

	Nie słyszałam o takich	Zdarzają się w innych firmach	Zdarzają się w firmach podobnych	Zdarzają/zdarzały się moim

		sytuacjach	innych branż	do tej, w której pracuję	środowisku pracy
1	Zdarza się, że pracownica jest poniżana lub ośmieszana przez pracodawcę lub współpracowników (np. przez poniżające dowcipy, wyzwiska, odnoszenie się z agresją itp.)				
2	Zdarza się, że przez słowa gesty lub czyny nawiązuje się do płciowości pracownicy w sposób poniżający jej godność (np. przez nieprzyzwoite uwagi, kontakt cielesny, itp.)				

13. Jak Pani myśli, co można zrobić, żeby chronić kobiety przed takimi zachowaniami w miejscu pracy?

.....

14. W jakim wymiarze godzin jest/była Pani zatrudniona?

1. więcej niż jeden etat (proszę przejść do pytania 16)
2. pełen etat (proszę przejść do pytania 16)
3. pół etatu
4. inny wymiar (proszę podać jaki:

15. Proszę dokończyć zdanie:

Pracuję/pracowałam w niepełnym wymiarze godzin, ponieważ

.....

16. Czy kiedykolwiek czuła się Pani w jakikolwiek sposób dyskryminowana na polu zawodowym?

1. tak (w jaki sposób?)
.....
2. nie

17. Proszę powiedzieć ilu pracowników jest zatrudnionych w przedsiębiorstwie/firmie/instytucji, w której Pani pracuje?

1. do 10
2. od 11 do 50
3. od 51 do 100
4. od 101 do 250
5. powyżej 250
6. zmienia się znacznie w zależności od zadania

UWAGA: następane pytanie proszę zadać tylko jeśli respondentka jest obecnie zatrudniona, jeśli nie jest - przejść do pytania nr 19)

18. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń dotyczących

	Stwierdzenia	Zdecydowa nie się zgadzam	Zgadza m się	Ani tak, ani nie	Nie zgadza m się	Zdecydowa nie się nie zgadzam	Nie dotyc zy
1	Mam za małe umiejętności żeby pracować na wyższym stanowisku.						
2	Nie chciałabym być na wyższym stanowisku, ponieważ nie chcę brać na siebie tylu obowiązków i odpowiedzialności						
3	Wiem, że powinnam zarabiać więcej, ale nie potrafię upomnieć się o podwyżkę u przełożonego.						
4	Jeśli będę zasługiwać na awans, to szef to dostrzeże; sama nie będę się o niego upominać.						
5	Wykonując swoją pracę ciągle muszę udowadniać sobie i innym, że jestem dobra w tym co robię.						

19. Proszę zastanowić się, jaka jest sytuacja kobiet i mężczyzn w branży, w której Pani pracuje/pracowała. Jak Pani myśli, kogo dotyczą następujące sytuacje? Posługując się poniższą skalą proszę ustosunkować się do podanych stwierdzeń

	znacznie częściej	trochę częściej	kobiety i mężczyźni w	trochę częściej	znacznie częściej	taka sytuacja

		kobiety	kobiety	tym samym stopniu	mężczyźni	mężczyźni	się nie zdarza
1	W tej branży pracują						
2	uważani/e są za lepszych pracowników						
3	pracują na kierowniczych stanowiskach						
4	pracują na stanowiskach średniego szczebla						
5	pracują na stanowiskach niższego szczebla						
6	mają wewnętrzne opory przed zajmowaniem wyższych, odpowiedzialnych stanowisk						
7	szybciej awansują						
8	korzystają ze szkoleń opłacanych przez pracodawcę						
9	na rozmowach kwalifikacyjnych są pytani(e) o sytuację rodzinną i stan cywilny						
10	są adresatami ofert pracy						
11	ogólnie mogą liczyć w tej branży na wyższe zarobki						
12	pracują na nisko opłacanych stanowiskach						
13	dostają mniejsze pieniądze za prace na tych samych stanowiskach, co pracownicy przeciwnej płci						
14	oczekują wysokich wynagrodzeń						
15	W razie problemów mogą liczyć na wzajemną pomoc współpracowników tej samej płci						
16	potrafią jednoczyć się we wspólnej sprawie.						
17	są kontrolowani przez pracodawcę, który sprawdza czy praca jest dobrze wykonana						
18	ciągłe starają się wykazać, że są dobrzy/e w tym co robią						

20. Proszę ustosunkować się według poniższej skali, jakie jest Pani odniesienie do rodziny i pracy zawodowej (Proszę wpisać znak X)

		X
1	rodzina jest najważniejsza	
2	rodzina jest trochę bardziej ważna niż praca zawodowa	
3	rodzina i praca zawodowa są tak samo ważne	
4	praca zawodowa jest trochę bardziej ważna niż rodzina	
5	praca zawodowa jest najważniejsza	

21. Czy posiada Pani dzieci?

1. tak 2. nie (proszę przejść do pytania nr28)

22. Ile dzieci Pani posiada? (proszę podać liczbę:)

23. Proszę powiedzieć, w jakim wieku jest/są Pani dziecko/dzieci? (Proszę podać liczbę lat).

.....
(jeśli dziecko (dzieci) mają więcej niż 12 lat, to przejść do pytania nr 27)

24. Czy ma Pani możliwość korzystania z odpowiednich instytucji opieki nad dziećmi, odpowiednimi do wieku, w jakim są Pani dzieci? (UWAGA: zadać pytanie tylko o te instytucje, do których wiekowo kwalifikują się dzieci respondentki)

		placówki opieki nad dziećmi		
		żłobek (do 3 lat)	przedszkole (od 3 do 7 lat)	światlica (od 7 do 12 lat)
1	tak, posyłam do publicznej (proszę przejść do pyt. nr27)			
2	tak, posyłam do prywatnej/społecznej (proszę przejść do pyt.nr27)			
3	nie posyłam			

25. Dlaczego nie posyła Pani dzieci do instytucji opieki nad dziećmi? Proszę zaznaczyć wszystkie powody. (UWAGA: zadać pytanie tylko o te instytucję, do których wiekowo kwalifikują się dzieci respondentki)

		placówki opieki nad dziećmi		
		żłobek (do 3 lat)	przedszkole (od 3 do 7 lat)	świetlica (od 7 do 12 lat)
1	nie posyłam, bo chcę sama opiekować się dzieckiem/mi			
2	nie posyłam, bo to dla mnie za drogie			
3	nie posyłam, bo nie ma żadnego w mojej okolicy			
4	nie posyłam, bo nie było wolnych miejsc			
5	nie posyłam dziecka, bo dzieckiem opiekuje się inny członek rodziny (mama, teściowa, mąż, partner)			
6	nie posyłam dziecka, bo zatrudniam opiekunkę			
	Inny powód (jaki?)			

UWAGA ANKIETER: (Jeśli respondentka nie pracuje zawodowo zadać pytanie 26, jeśli pracuję – przejść do pytania nr 27)

26. Czy jeśli mogłaby Pani korzystać z odpowiednich/niej placówki opieki nad dzieckiem (dziećmi), to czy chciałaby Pani podjąć pracę?

1. tak
2. nie
3. nie wiem

27. Kto przede wszystkim zajmuje(zajmował) się sprawowaniem opieki nad dzieckiem/dziećmi?

1. ja
2. mąż/partner
3. ktoś inny (kto?).....

28. Proszę zastanowić się nad kim (oprócz dziecka) sprawuje Pani stałą opiekę i proszę zaznaczyć wszystkie odpowiednie możliwości:

1. mąż
2. rodzic lub rodzice
3. wnuki
4. inna osoba, jaka?
5. nad nikim więcej nie sprawuję opieki

UWAGA! JEŚLI NA POWYŻSZE PYTANIE RESPONDENTKA UDZIELIŁA ODPOWIEDZI 1,2,3 LUB 4, TO NALEŻY ZADAĆ NASTĘPUJĄCE PYTANIE

29. : Kto opiekuje się wymienioną/wymienionymi przez Panią osobą/osobami?

1. ja
2. mąż/partner
3. ktoś inny (kto?).....

30. Proszę zastanowić się, jak wygląda podział obowiązków w Pani rodzinie, a następnie wybrać stwierdzenie, które najlepiej oddaje tę sytuację

		Ja	Mąż/ partner	Dziecko /dzieci	Inny członek rodziny Proszę podać kto:	Osoba w tym celu zatrudniona
1	Nie wypełnia żadnych obowiązków domowych					
2	Sporadycznie wypełnia obowiązki domowe					
3	Wypełnia obowiązki domowe po równo z innymi domownikami					
4	Bardzo często zajmuje się obowiązkami domowymi					
5	Wyłącznie zajmuje się obowiązkami					

31. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń za pomocą skali:

- 1 - zdecydowanie się zgadzam
- 2 - raczej się zgadzam
- 3 - trudno powiedzieć
- 4 - raczej się nie zgadzam
- 5 - zdecydowanie się nie zgadzam

	Stwierdzenia	1	2	3	4	5
1	Kobiety nie radzą sobie ze stresem					

2	Kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego długo muszą się wdrażać w rytm pracy								
3	Po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego kwalifikacje kobiet obniżają się, (pewne informacje ulegają zapomnieniu)								
4	Ciąża kobiety w pewien sposób dyskredytuje ją jako pracownika nawet jeśli posiada wysokie kwalifikacje i jest specjalistką .								
5	Najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony, a kariera zawodowa powinna być na drugim planie.								
6	Mężczyźni lepiej radzą sobie na kierowniczych stanowiskach, bo ludzie traktują ich bardziej poważnie.								
7	Są zawody dla mężczyzn i są zawody dla kobiet.								
8	Kobieta podejmując się obowiązków związanych z pracą traktuje je bardziej odpowiedzialnie niż mężczyzna.								
9	Praca kobiety charakteryzuje się dużą dokładnością.								
10	Kobiecie łatwiej niż mężczyźni dostosować się do zmian związanych z zakresem pełnionych zadań i obowiązków.								
11	Kobieta lepiej niż mężczyzna organizuje swoją pracę.								
12	Kobieta wykonując swoje zadania w pracy robi to z dużym zaangażowaniem.								
13	Mężczyźni dużo szybciej niż kobiety podejmują decyzje związane z pracą.								
14	Mężczyźni wykazują się większym zdecydowaniem w sprawach zawodowych niż kobiety.								
15	Mężczyźni są częściej bardziej dyspozycyjni niż kobiety w sprawach związanych z pracą.								
16	Praca zawodowa nie jest żywiołem kobiet, ale dom i wychowywanie dzieci.								

32. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń:

Stwierdzenia	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Ani tak, ani nie	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
Dobra matka nie powinna oddawać małego dziecka do 3 roku życia pod opiekę obcym ludziom (żłobek, opiekunka).					
Każda matka powinna samodzielnie wychować swoje dziecko do czasu aż osiągnie szkolny wiek.					
Kobieta, która poświęca się karierze zawodowej nie musi mieć dzieci, żeby czuć się spełniona.					
Kobiety mnie powinny rezygnować z życia zawodowego dla rodziny, ani z rodziny dla życia zawodowego.					
Młode kobiety powinny najpierw zadbać o swój awans zawodowy, a dopiero później myśleć o życiu rodzinnym.					
Życie rodzinne i karierę zawodową można pogodzić.					
Najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony, a kariera zawodowa powinna być na drugim planie.					
Mężczyźni lepiej radzą sobie na kierowniczych stanowiskach, bo ludzie traktują ich bardziej poważnie.					
Są zawody dla mężczyzn i są zawody dla kobiet.					

METRYCZKA:

1. Proszę podać swój rok urodzenia:

.....

2. Jaki jest Pani stan cywilny?

1. panna
2. żyjąca w związku partnerskim
3. mężatka
4. rozwiedziona
5. wdowa

3. Proszę podać nazwę miejscowości, w której Pani mieszka:

4. Jaka jest wielkość miejscowości, w której Pan/Pani mieszka?

- miejscowość w gminie wiejskiej
- miasto do 20 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 20 tys. do 100 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 100 tys. do 200 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 200 tys. mieszkańców

5. Jakie jest Pani wykształcenie?

- podstawowe
- zasadnicze zawodowe
- średnie
- wyższe

Dziękujemy za wszystkie udzielone odpowiedzi!

Karta respondenta – obszary działalności

Obszary działalności	kod
Budownictwo	01
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	02
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	03
Przemysł	04
Przetwórstwo przemysłowe	05
Rybacktvo	06
Obsługa nieruchomości i firm	07
Handel i naprawy	08
Działalność usługowa komunalna, społeczna	09
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia, społeczne i zdrowotne	10
Hotele i restauracje	11
Pośrednictwo finansowe	12
Edukacja	13
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	14
Górnictwo i wydobywanie wytwarzanie i zaopatrywanie w energię Elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych dostawa wody	15
Gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	16
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	17
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	18
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją pozostała działalność usługowa	19
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników;	20
Gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby organizacje i zespoły eksterytorialne	21

10.2.2. Ankieta skierowana do przedsiębiorców

„Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet”

Szanowni Państwo

Firma badawcza Complex Consulting na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, realizującego badania dla Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, przeprowadza analizę dotyczącą zawodowej roli kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Do udziału w tym przedsięwzięciu zaproszeni są przedsiębiorcy z województwa zachodniopomorskiego. Państwa odpowiedzi będą miały wpływ na wdrożenie odpowiednich zmian mających na celu poprawę sytuacji kobiet w województwie zachodniopomorskim.

Uzyskane informacje będą traktowane jako poufne i prezentowane jedynie w postaci zbiorczych opracowań statystycznych.

Prosimy o udzielanie szczerych i prawdziwych odpowiedzi, ponieważ tylko takie mogą pomóc w realizacji celu badania.

Dziękujemy za udział w badaniu!

1. Proszę o wskazanie branży Pan(i) firmy/przedsiębiorstwa/institucji:

	Branża	
1	Budownictwo	
2	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	
3	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	
4	Przemysł	
5	Rybacktwo	
6	Obsługa nieruchomości i firm	
7	Handel i naprawy	
8	Działalność usługowa komunalna, społeczna	
9	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia, społeczne i zdrowotne	
10	Hotele i restauracje	
11	Pośrednictwo finansowe	
12	Edukacja	
13	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	

2. Gdyby miał Pan/i podać profil poszukiwanego pracownika w branży, do której należy Pana(i) firma /przedsiębiorstwo/ instytucja, to jakie cechy powinien do posiadać a jakich nie powinien? Proszę ustosunkować się do każdej z cech.

(UWAGA: po ocenie wszystkich cech przejść do pytania nr 3 w drugiej części tabeli. Nie czytać odpowiedzi „pleć nie ma znaczenia”, ale zaznaczyć, jeśli respondent sam powie)

	Czy u pracownika Pana(i) branży (cecha)	jest obojętne	jest mile widziane	jest niewskazane	3. Kogo według Pana(i) najczęściej charakteryzują te cechy?			
					raczej kobiety	kobiety i mężczyźni w tym samym stopniu	raczej mężczyźni	pleć nie ma znaczenia
1	dyspozycyjność							
2	posiadanie odpowiednich kwalifikacji							
3	posiadanie doświadczenia zawodowego							
4	umiejętność pracy w zespole							
5	kreatywność							
6	umiejętność kierowania ludźmi							
7	odporność na stres							
8	wyższe wykształcenie							

3. Na co według Pana(i) powinien zwrócić uwagę pracodawca branży, do której należy Pana(i) firma/przedsiębiorstwo /instytucja, przy zatrudnianiu pracownika, co mogłoby być byłyby z jakiś względów pomocne, albo niewskazane lub obojętne?

Lp.		jest obojętne	jest mile widziane	jest niewskazane
1	pochodzenie ze wsi lub małej miejscowości			
2	duża odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy			
3	brak doświadczenia zawodowego u absolwentów			
4	wiek do 27 lat			
5	wiek od 28 do 44 lat			
6	wiek powyżej 45 roku życia			
7	bycie w związku małżeńskim			
8	posiadanie dzieci do lat 3			

9	samotne wychowywanie dzieci do 18. r.ż.			
10	pleć - kobieta			
11	pleć - mężczyzna			

4. Proszę powiedzieć ilu pracowników jest zatrudnionych w Pana(i) firmie/przedsiębiorstwie/instytucji?

1. do 10
2. od 11 do 50
3. od 51 do 250
4. powyżej 250
5. zmienia się w zależności od zadania

5. Ilu w przybliżeniu z tych pracowników stanowią kobiety:

Liczba:

Procent:

Proszę o wyjaśnienie, dlaczego kobiety stanowią taką część pracowników firmy?:

.....
(Jeśli w firmie nie zatrudniane są żadne kobiety przejść do pytania nr 11)

6. Proszę ocenić, jakie są proporcje udziału płci na poszczególnych stanowiskach w Pana(i) firmie/przedsiębiorstwie/instytucji.

	same kobiety	więcej kobiet niż mężczyzn	mniej-więcej taki sam udział kobiet i mężczyzn	więcej mężczyzn	sami mężczyźni
Najwyższy poziom zarządzania (zarządy firm, naczelnicy dyrektorzy)					
Poziom pośredni (kierownicy komórek organizacyjnych, pionów)					
Pracownicy szeregowi					

7. Proszę sobie przypomnieć sytuacje, w których zamieszczał Pan/Pani ogłoszenia z ofertami pracy. Proszę się zastanowić czy na poszczególnych stanowiska zgłaszało się więcej kobiet czy mężczyzn?

	więcej kobiet niż mężczyzn	mniej-więcej taki sam udział kobiet i mężczyzn	więcej mężczyzn niż kobiet	nie dotyczy
Najwyższy poziom zarządzania (zarządy firm, naczelnicy dyrektorzy)				
Poziom pośredni (kierownicy komórek organizacyjnych, pionów)				
Pracownicy szeregowi				

8. UWAGA! Jeśli w poprzednim pytaniu (nr 8) respondent udzielił odpowiedzi „więcej mężczyzn niż kobiet” należy zadać mu następujące pytanie: Jak Pan/Pani uważa, dlaczego kobiety rzadziej niż mężczyźni chcą pracować na takich stanowiskach?

.....
.....
.....

9. Z jakich udogodnień w pracy może skorzystać kobieta realizując rolę pracownika i matki?

.....
.....

10. Czy wprowadzone udogodnienia utrudniają funkcjonowanie organizacji?

1 Tak (w jaki sposób utrudniają?).....

2 Nie

11. Jako przedstawiciel swojej branży orientuje się Pan(i) z pewnością, jakie jest ogólne zapatrywanie na pracę kobiet i mężczyzn. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń za pomocą skali:

- 1 - zdecydowanie się zgadzam
- 2 - raczej się zgadzam
- 3 - trudno powiedzieć
- 4 - raczej się nie zgadzam
- 5 - zdecydowanie się nie zgadzam

	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

1	Mężczyźni są w tej branży lepszymi pracownikami				
2	Kobiety w tej branży są lepszymi pracownikami				
3	Na szkolenia w tej branży posyła się przede wszystkim mężczyzn				
4	Na szkolenia w tej branży posyła się przede wszystkim kobiety				
5	Mężczyźni w tej branży zazwyczaj szybciej awansują niż kobiety				
6	Kobiety w tej branży zazwyczaj szybciej awansują niż mężczyźni				
7	Jeżeli na stanowisko kandydują młode osoby (mniej niż 29 lat) różnej płci o podobnych kwalifikacjach to prawdopodobnie zatrudniony zostanie mężczyzna.				
8	Jeżeli na stanowisko kandydują młode osoby (mniej niż 29 lat) różnej płci o podobnych kwalifikacjach to prawdopodobnie zatrudniona zostanie kobieta.				
9	Lepiej zatrudnić kobietę, która ma już dzieci w wieku szkolnym lub starsze niż taką, która ich jeszcze nie ma				
10	Lepiej zatrudnić mężczyznę, który ma już dzieci w wieku szkolnym lub starsze niż takiego, który ich jeszcze nie ma				
11	Mężczyźni posiadający dzieci są mniej dyspozycyjni od kobiet				
12	Mężczyźni posiadający dzieci są mniej dyspozycyjni od kobiet posiadających dzieci				
13	Kobiety posiadające dzieci są mniej dyspozycyjne od mężczyzn posiadających dzieci				
14	Mężczyzn bardziej niż kobiety trzeba pilnować, żeby dobrze wykonali swoją pracę.				
15	Mężczyźni mają wewnętrzne opory przed zajmowaniem wyższych i bardziej odpowiedzialnych stanowisk				
16	Kobiety mają wewnętrzne opory przed zajmowaniem wyższych i bardziej odpowiedzialnych stanowisk				
17	Mężczyźni na tych samych stanowiskach co kobiety dostają większe pensje <i>Pytanie nr 12</i>				
18	Kobiety na tych samych stanowiskach co mężczyźni dostają większe pensje <i>Pytanie nr 13</i>				

12. UWAGA! Jeśli respondentka/respondent na stwierdzenie nr 17 udzieliła odpowiedzi 1(zdecydowanie się zgadzam) lub 2(raczej się zgadzam) należy zadać poniższe pytanie:

Jak Pani uważa o ile mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety na podobnym stanowisku? Proszę podać szacowaną różnicę w pensji w złotychkach.

13. UWAGA! Jeśli respondentka/respondent na stwierdzenie nr 18 udzieliła odpowiedzi 1(zdecydowanie się zgadzam) lub 2(raczej się zgadzam) należy zadać poniższe pytanie:

Jak Pani uważa o ile mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety na podobnym stanowisku? Proszę podać szacowaną różnicę w pensji w złotychkach.

14. Jak są określone zasady funkcjonowania Pan(i) przedsiębiorstwa/firmy/instytucji w następujących obszarach:

	Jest określony w spisanym regulaminie, do którego pracownicy mają wgląd	Jest określony, pracownicy powiadamiani są o nim ustnie	Nie ma potrzeby określonych reguł, decyzje są podejmowane na bieżąco	Inaczej, jak?	Nie dotyczy
system rekrutacji					
przyznawanie wynagrodzeń					
system awansów					
system doszkalania (wyznaczania pracowników do szkoleń)					
sprawy socjalne					
podział obowiązków między pracownikami					
strój pracowników					
styl bycia pracowników					
używanie specjalnego języka, symboli					
misja firmy/instytucji					

15. W jakim stopniu wymienione cechy pasują do Pana/Pani firmy/instytucji/organizacji?

	w 100% pasuje	w dużym stopniu	trudno powiedzieć	w małym stopniu	zupełnie nie pasuje
rywalizacja					
konkurencja					
aktywność					
dobra materialne					

łagodność					
opiekuńczość					
współczucie					
współpraca					
pomoc					

16. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń za pomocą skali:

- 1 - zdecydowanie się zgadzam
- 2 - raczej się zgadzam
- 3 – trudno powiedzieć
- 4 - raczej się nie zgadzam
- 5 - zdecydowanie się nie zgadzam

Stwierdzenia		1	2	3	4	5
1	Kobiety nie radzą sobie ze stresem.					
2	Kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego długo muszą się wdrażać w rytm pracy.					
3	Kobiety po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego mają gorsze umiejętności bo wiele rzeczy przez ten czas zapominają.					
4	Ciąża kobiety w pewien sposób dyskredytuje ją jako pracownika nawet jeśli posiada wysokie kwalifikacje i jest specjalistką.					
5	Najważniejszą rolą kobiety powinna być rola matki i żony, a kariera zawodowa powinna być na drugim planie.					
6	Mężczyźni lepiej radzą sobie na kierowniczych stanowiskach, bo ludzie traktują ich bardziej poważnie.					
7	Są zawody dla mężczyzn i są zawody dla kobiet.					
8	Kobieta podejmując się obowiązków związanych z pracą traktuje je bardziej odpowiedzialnie niż mężczyzna.					
9	Kobieta jest bardziej dokładna w pracy niż mężczyzna					
10	Kobiecie łatwiej niż mężczyźnie dostosować się do zmian związanych z zakresem pełnionych zadań i obowiązków.					
11	Kobieta lepiej niż mężczyzna organizuje swoją pracę.					
12	Kobieta wykonując swoje zadania w pracy robi to z dużym zaangażowaniem.					
13	Mężczyźni dużo szybciej niż kobiety podejmują decyzje związane z pracą.					
14	Mężczyźni wykazują się większym zdecydowaniem w sprawach zawodowych niż kobiety.					
15	Mężczyźni są częściej bardziej dyspozycyjni niż kobiety w sprawach związanych z pracą.					
16	Praca zawodowa nie jest żywiołem kobiet, ale dom i wychowywanie dzieci.					

17. Proszę zastanowić się jakie z wymienionych poniżej sytuacji miały miejsce w Pani/Pana firmie i odnieść się do każdej z nich zaznaczając odpowiednie miejsce w tabeli znakiem „X”:

	taka sytuacja nie miała miejsca	sytuacja zdarzała się sporadycznie lub była wyjątkiem	taka sytuacja miała miejsce stosunkowo często
Pracująca w firmie/instytucji kobieta która krótko po podjęciu pracy odeszła na urlop z powodu ciąży.			
Zatrudnienie pracownicy, która przez długi czas (powyżej 3 lat) korzystała z urlopu wychowawczego.			
Problemy ze znalezieniem pracy w firmie dla kobiety, która po długotrwałym urlopie wychowawczym miała trudności z przystosowaniem się do nowych warunków pracy			
Zatrudnianie kobiety na stanowisku prezesa/dyrektora zarządzającego			
Zatrudnianie kobiety na stanowisku kierowniczym, która nie gorzej niż mężczyzna radzi sobie na tym stanowisku			

18. Jak Pan/Pani uważa, jakie czynniki utrudniają kobietom awans zawodowy w branży, którą Pan/Pani się zajmuje?

.....

19. Czy spotkał(a) się Pan(i) z następującymi pojęciami?

	Tak	Nie
polityka równości płci (gender mainstreaming)		
zarządzanie różnorodnością (diversity management)		

20. Jak Pan(i) zdefiniowałaby te pojęcia?

- a. polityka równości płci (gender mainstreaming)
- polityka feministycznego ruchu polityczno-społecznego
 - włączanie perspektywy równości płci na wszystkich szczeblach i etapach tworzenia procesów politycznych
 - perspektywa braku różnic między płciami w dyskursie społecznym i politycznym

- b. zarządzanie różnorodnością (diversity management)
- to strategia biznesowa polegająca na zróżnicowaniu środowiska pracy według płci przez wprowadzanie parytetów
 - to strategia biznesowa ukierunkowana na zróżnicowaniu według płci zadań i funkcji pracowników
 - to strategia biznesowa ukierunkowana na wykorzystanie w pełni zróżnicowanego potencjału wszystkich pracowników

Metryczka

1. Miejscowość, w której mieści się firma:

.....

2. Do jakiego sektora należy Pana(i) firma:

Sektor	
Publiczny	
Niepubliczny	

3. Jaka jest wielkość miejscowości, w której mieści się firma?

- miejscowość w gminie wiejskiej
- miasto do 20 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 20 tys. do 100 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 100 tys. do 200 tys. mieszkańców
- miasto powyżej 200 tys. mieszkańców

4. Płeć:

- Mężczyzna
- Kobieta

5. Wiek:

6. Pozycja w firmie (stanowisko)