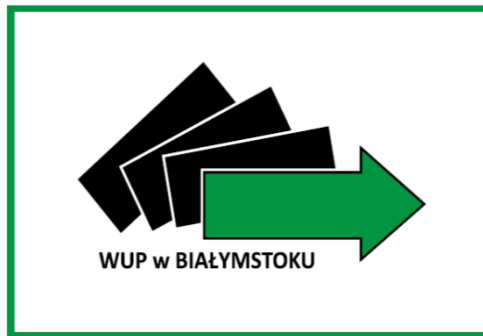




Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim

Raport z badań

Białystok 2017



AGENDA

1. Wprowadzenie
2. Metodologia badań
3. Problematyka kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim - desk research
4. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim
 - a) perspektywa pracodawców
 - b) perspektywa kobiet pracujących
 - c) perspektywa kobiet pozostających bez pracy
 - d) perspektywa organizacji zrzeszających kobiety i działających na rzecz kobiet
4. Zjawisko szarej strefy wśród kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim
5. Wizerunek województwa podlaskiego jako czynnik determinujący sytuację kobiet na rynku pracy
6. Analiza SWOT sytuacji kobiet w województwie podlaskim
7. Wnioski z badań i rekomendacje



Badania „Analiza sytuacji kobiet w województwie podlaskim” zostały przeprowadzone na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku przez zespół pracowników Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej w okresie od 28 czerwca 2017 do 10 września 2017 roku.

Ich głównym celem była diagnoza sytuacji kobiet pracujących i pozostających bez pracy w województwie podlaskim.



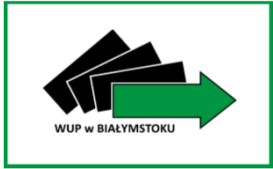
CELE SZCZEGÓŁOWE

1. Uzyskanie pogłębionej diagnozy sytuacji demograficznej i społeczno-ekonomicznej kobiet pracujących i pozostających bez pracy
2. Identyfikacja czynników wpływających na utrzymanie zatrudnienia, formę zatrudnienia, a także powrót kobiet na rynek pracy
3. Charakterystyka mobilności zawodowej kobiet
4. Określenie potrzeb edukacyjnych, szkoleniowych oraz innych form podnoszenia kwalifikacji wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy



CELE SZCZEGÓŁOWE

5. Uzyskanie pogłębionej analizy wsparcia kierowanego do kobiet pracujących i pozostających bez pracy oraz ich rodzin przez instytucje i organizacje
6. Ocena wpływu wsparcia kierowanego do kobiet i ich rodzin
7. Identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród kobiet pracujących i pozostających bez pracy
8. Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy pracodawców
9. Identyfikacja podobieństw i różnic w postrzeganiu sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim z perspektywy kobiet i mężczyzn



CELE SZCZEGÓŁOWE

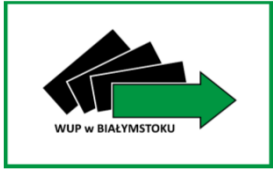
- 10. Kobieta pracownik a mężczyzna pracownik – identyfikacja (ewentualnych) podobieństw i różnic z perspektywy pracodawców**
- 11. Identyfikacja barier podejmowania pracy przez kobiety w województwie podlaskim**
- 12. Określenie czynników determinujących przedsiębiorczość wśród kobiet**
- 13. Ocena wpływu programu 500+ na sytuację kobiet w województwie podlaskim**

Wykonawca zastosował trzy główne metody badawcze:

- 1. Analizę desk research**
- 2. Badania ilościowe**
- 3. Badania jakościowe**



1. **Analiza danych statystycznych** - m.in. ze źródeł GUS, EUROSTAT, dokumentów programowych, raportów opracowanych przez MPiPS, IPISS, WUP
2. **Benchmarking** – w zakresie porównań wskaźników, m.in. dotyczących sytuacji demograficznej, społeczno-gospodarczej, aktywności zawodowej kobiet z woj. podlaskiego na tle innych województw oraz sytuacji pomiędzy powiatami województwa podlaskiego
3. **Analizy bibliometryczne** - wykorzystanie metod ilościowych do analiz publikacji



1. Badania ilościowe PAPI wśród:

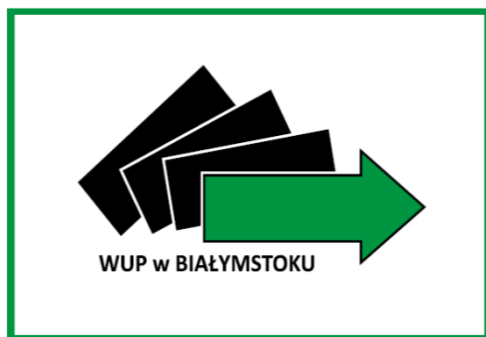
- kobiet pracujących
- kobiet pozostających bez pracy (biernych zawodowo i bezrobotnych)
- kobiet tworzących szarą strefę

2. Badania ilościowe CAWI wśród:

- młodych mężczyzn, studentów uczelni z województwa podlaskiego



1. Indywidualne wywiady pogłębione IDI
2. Zogniskowane wywiady grupowe FGI
 - Panel wśród pracodawców z podregionu białostockiego
 - Panel wśród pracodawców z podregionu łomżyńskiego
 - Panel wśród pracodawców z podregionu suwalskiego
3. Debata oksfordzka
4. Metoda World Cafe



Problematyka kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim (desk research)



KOBIETY NA RYNKU PRACY W POLSCE I WOJ. PODLASKIM

- Obecnie, w ogólnej liczbie ludności Polski ok. 38 433 tys. (stan z końca 2016 r.) kobiety stanowią prawie 52%. Biorąc pod uwagę strukturę ludności woj. podlaskiego w 2016 r., nieznacznie kobiety (51,3%) przewyższały liczbę mężczyzn (48,7%).
- Analizując sytuację Polski na tle innych krajów europejskich w obszarze zatrudnienia kobiet, można powiedzieć, iż statystyki oscylują wobec średniej europejskiej (wskaźnik zatrudnienia kobiet w 2016r. w Polsce wyniósł 62,2% wobec 65,3% w UE).
- Ludność bierna zawodowo w Polsce jest znacznie sfeminizowana – 61,6% tej populacji stanowią kobiety.



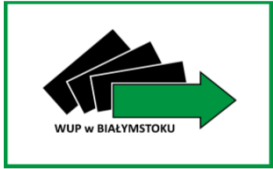
KOBIETY NA RYNKU PRACY W POLSCE I WOJ. PODLASKIM

- W końcu II kwartału 2017 r. udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych w Polsce wyniósł 54,7% i był o 1,8 pkt. proc. wyższy w porównaniu z analogicznym kwartałem 2016 r. W stosunku do czerwca 2016 roku zmniejszyła się zbiorowość bezrobotnych mężczyzn i kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce odpowiednio o: 134,6 tys. osób (tj. o 20,5%) oraz o 106,2 tys. (tj. o 14,4%).
- Analizując zróżnicowanie regionalne wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia według płci w 2016 roku, należy stwierdzić, że woj. podlaskie należy do miejsc o nieco wyższej niż przeciętna dla Polski stopie bezrobocia kobiet (6,6% w 2016 r. wobec średniej dla Polski 6,2%) i niższym niż średnia krajowa wskaźniku zatrudnienia kobiet (44,8% w 2016 r. wobec 45,3% dla Polski).



KOBIETY NA RYNKU PRACY W POLSCE I W POSZCZEGÓLNYCH WOJEWÓDZTWACH *(dane za sierpień 2017 r.)*

Województwo	Stopa bezrobocia ogółem [%]					
	2014		2015		2016	
	K	M	K	M	K	M
Polska	9,6	8,5	7,7	7,3	6,2	6,1
Dolnośląskie	9,4	8,9	7,3	6,7	5,6	5,3
Kujawsko-pomorskie	12,6	9,1	8,9	7,2	7,9	7,2
Lubelskie	10,6	9,4	9,5	9,1	7,4	8,4
Lubuskie	9,2	7,8	6,6	6,1	5,0	4,4
Łódzkie	9,2	8,5	7,7	7,7	5,4	5,5
Małopolskie	9,8	8,5	7,4	6,9	5,6	4,9
Mazowieckie	7,8	6,7	6,4	6,6	5,1	5,9
Opolskie	8,9	6,8	6,5	5,7	5,6	4,6
Podkarpackie	14,5	13,5	11,7	10,9	9,5	9,7
Podlaskie	9,5	8,9	6,9	7,0	6,6	6,6
Pomorskie	8,6	8,6	6,6	6,8	6,0	5,5
Śląskie	9,5	7,9	7,2	7,0	5,5	5,3
Świętokrzyskie	10,8	12,0	10,1	10,3	8,9	8,9
Warmińsko-mazurskie	10,1	9,8	9,4	8,8	8,9	8,8
Wielkopolskie	9,5	6,3	5,8	5,2	5,3	4,4
Zachodniopomorskie	7,8	9,0	7,5	7,6	7,5	6,7



KOBIETY NA RYNKU PRACY W WOJ. PODLASKIM

- Według statystyk Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, we wrześniu 2017 r. na 41 673 zarejestrowanych bezrobotnych, odnotowano 20 158 kobiet, co stanowi 48,4% ogółu bezrobotnych.
- Zauważalny jest systematyczny wzrost udziału kobiet w całkowitej liczbie bezrobotnych w woj. podlaskim w okresie styczeń-sierpień 2017 r. (od 45,1% na początku 2017 roku do 49% w sierpniu 2017 r.).
- Wzrasta także liczba kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (15,3% w sierpniu 2017 r. w porównaniu z grudniem 2016 r., gdzie odnotowano 13,6% kobiet w takiej sytuacji).



WYBRANE KATEGORIE BEZROBOTNYCH KOBIET W WOJ. PODLASKIM W 2017 ROKU

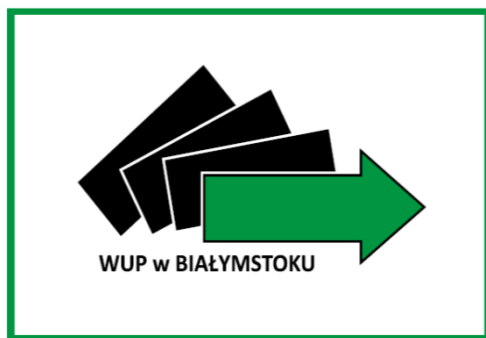
(Źródło: Podlaski rynek pracy, sierpień 2017, Wydział Badań i Analiz, WUP)

Wyszczególnienie		Liczba kobiet razem		% do ogółu
Czas pozostawania bez pracy w m-cach	do roku	1677		8,4
	1-3	2309		11,5
	3-6	2619		13,1
	6-12	3598		18
	12-24	3485		17,4
	pow. 24	6313		31,6
Wiek	18-24	2823		14,1
	25-34	6983		34,9
	35-44	4338		21,7
	45-54	3140		15,7
	55-59	2187		10,9
	60 lat i więcej	530		2,6
Wykształcenie	Wyższe	4058		20,3
	Policealne i średnie zawodowe	5203		26
	Średnie ogólnokształcące	3077		15,4
	Zasadnicze zawodowe	3328		16,6
	Gimnazjalne i poniżej	4335		21,7
Staż pracy	do roku	4610		23
	1-5 lat	4710		23,5
	5-10	2530		12,6
	10-20	2516		12,6
	20-30	1372		6,9
	30 lat i więcej	392		2,0
	bez stażu	3871		19,4



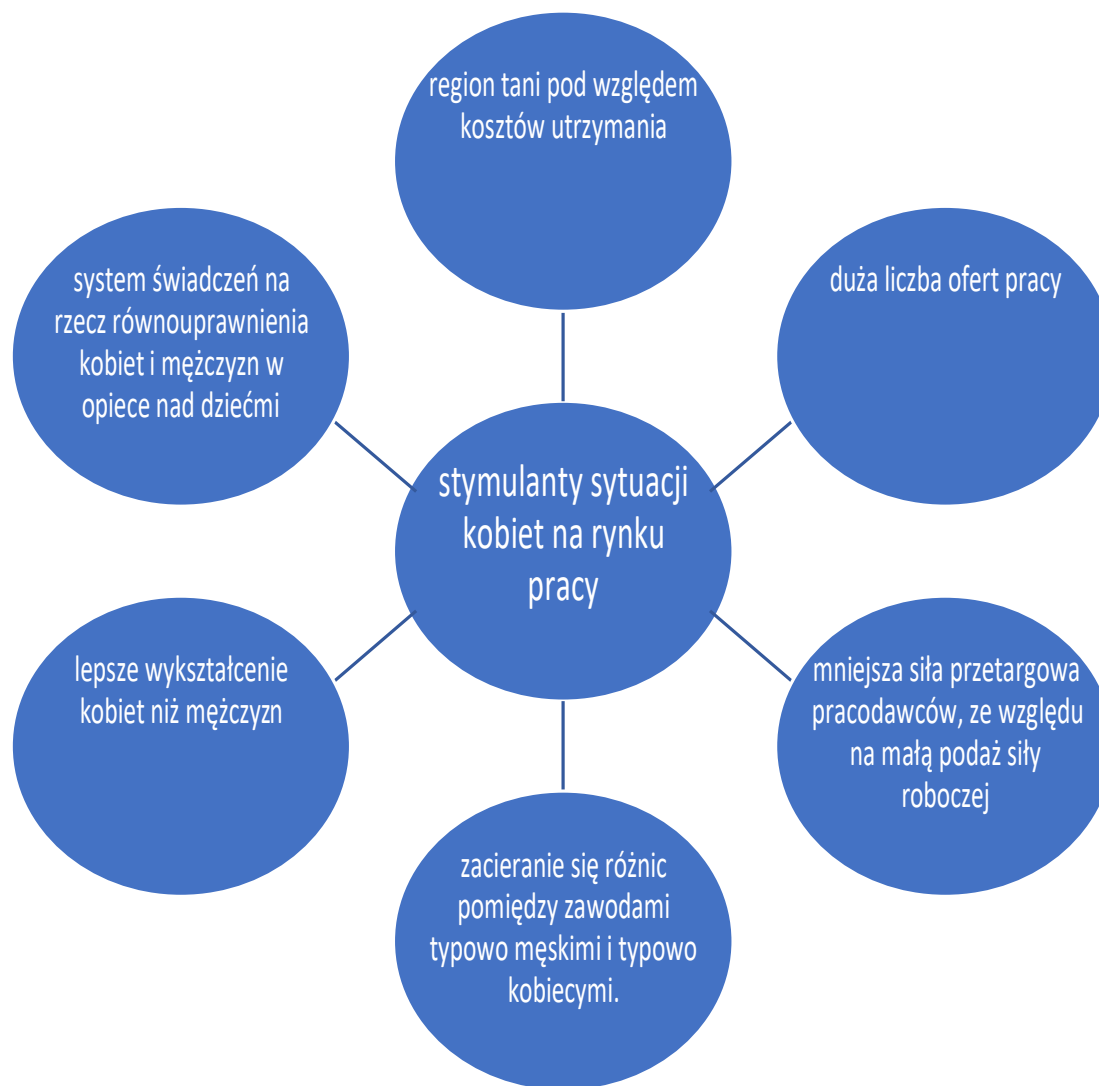
KOBIETY NA RYNKU PRACY W WOJ. PODLASKIM

- **Udział kobiet wśród właścicieli, współwłaścicieli i pomagających członków rodzin ogółem w województwie podlaskim w latach 2013-2015 utrzymuje się na podobnym poziomie - 42%.**
- **Współczynnik aktywności zawodowej kobiet przedstawia się w woj. podlaskim w tendencji spadkowej na przełomie lat 2005-2016. Kiedy dla Polski współczynnik ten zwiększył się z 47,4% z 2005 r. do 48,3% w 2016 r., dla woj. podlaskiego zmniejszył się z 48,8% do 48% w 2016 r.**
- **Analizując wykształcenie wyższe kobiet z woj. podlaskiego na tle kraju, należy zauważyć, iż niezmiennie na przełomie analizowanego okresu kobiety z woj. podlaskiego są bardziej wykształcone niż reprezentantki większości województw.**
- **Przeciętne wynagrodzenie kobiet podlaskich z wyższym wykształceniem, oraz ze stopniem naukowym oscyluje wokół 89% średniej krajowej.**



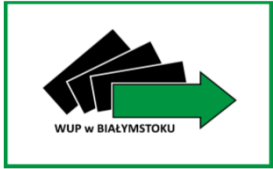
Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim (perspektywa pracodawców)

STYMULANTY I DESTYMULANTY SYTUACJI KOBIET NA RYNKU PRACY



STYMULANTY I DESTYMULANTY SYTUACJI KOBIET NA RYNKU PRACY

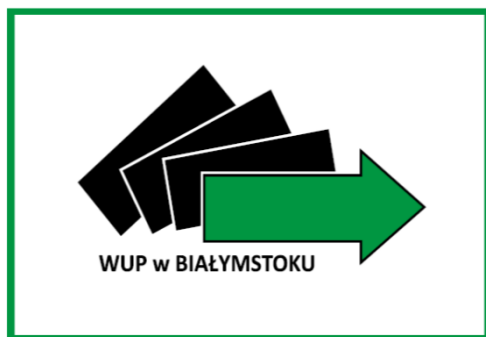




KOBIETA PRACOWNIK A MĘŻCZYZNA PRACOWNIK – PŁEĆ JAKO CZYNNIK RÓŻNICUJĄCY SYTUACJĘ NA RYNKU PRACY

Kobiety charakteryzują:

1. Większe niż w przypadku mężczyzn łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi
2. Większa zadaniowość
3. Mniejsza presja na awans
4. Większe niż w przypadku mężczyzn przywiązanie do pracy i mniejsza mobilność
5. Większy niż w przypadku mężczyzn poziom absencji ze względu na ciążę i opiekę nad dziećmi
6. Cechy fizyczne predestynujące do wykonywania prac precyzyjnych



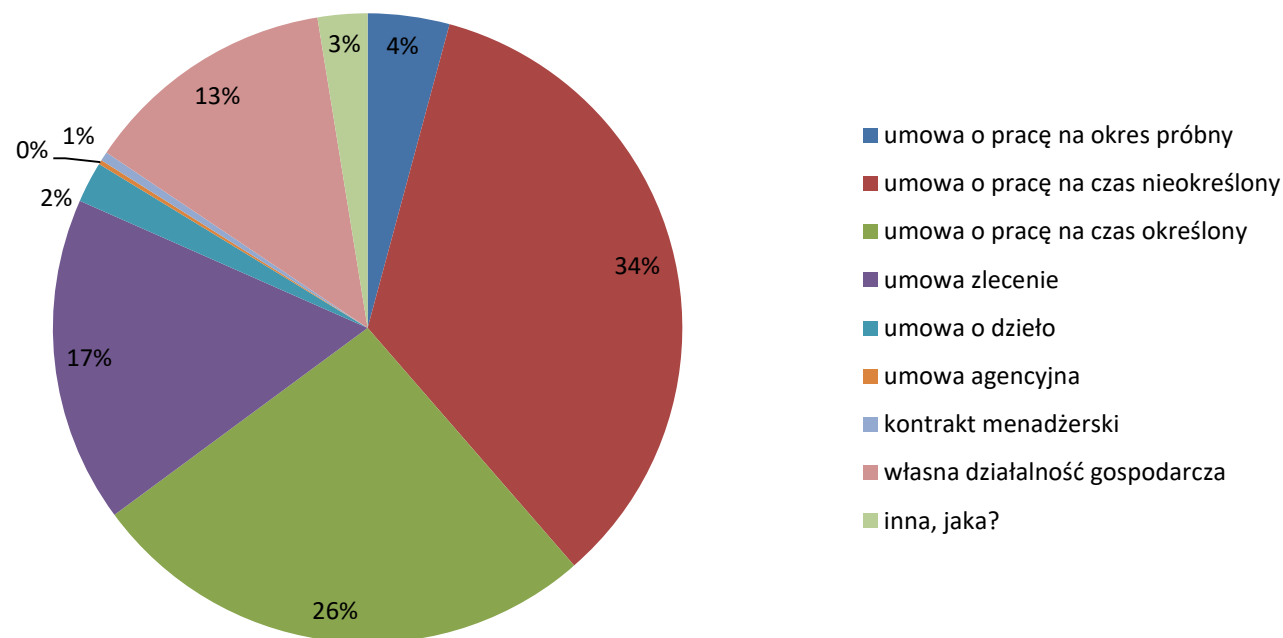
Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim (perspektywa kobiet pracujących)



SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM - PERSPEKTYWA KOBIET PRACUJĄCYCH

- W celu analizy sytuacji kobiet na podlaskim rynku pracy przeprowadzono badania wśród 430 pracujących kobiet zamieszkujących województwo podlaskie, z których 425 było w wieku od 18 do 64 lat, a 5 w wieku powyżej 65 lat. Podział respondentek ze względu na formę zatrudnienia przedstawiono na poniższym wykresie.

Wykres. Obecna forma zatrudnienia

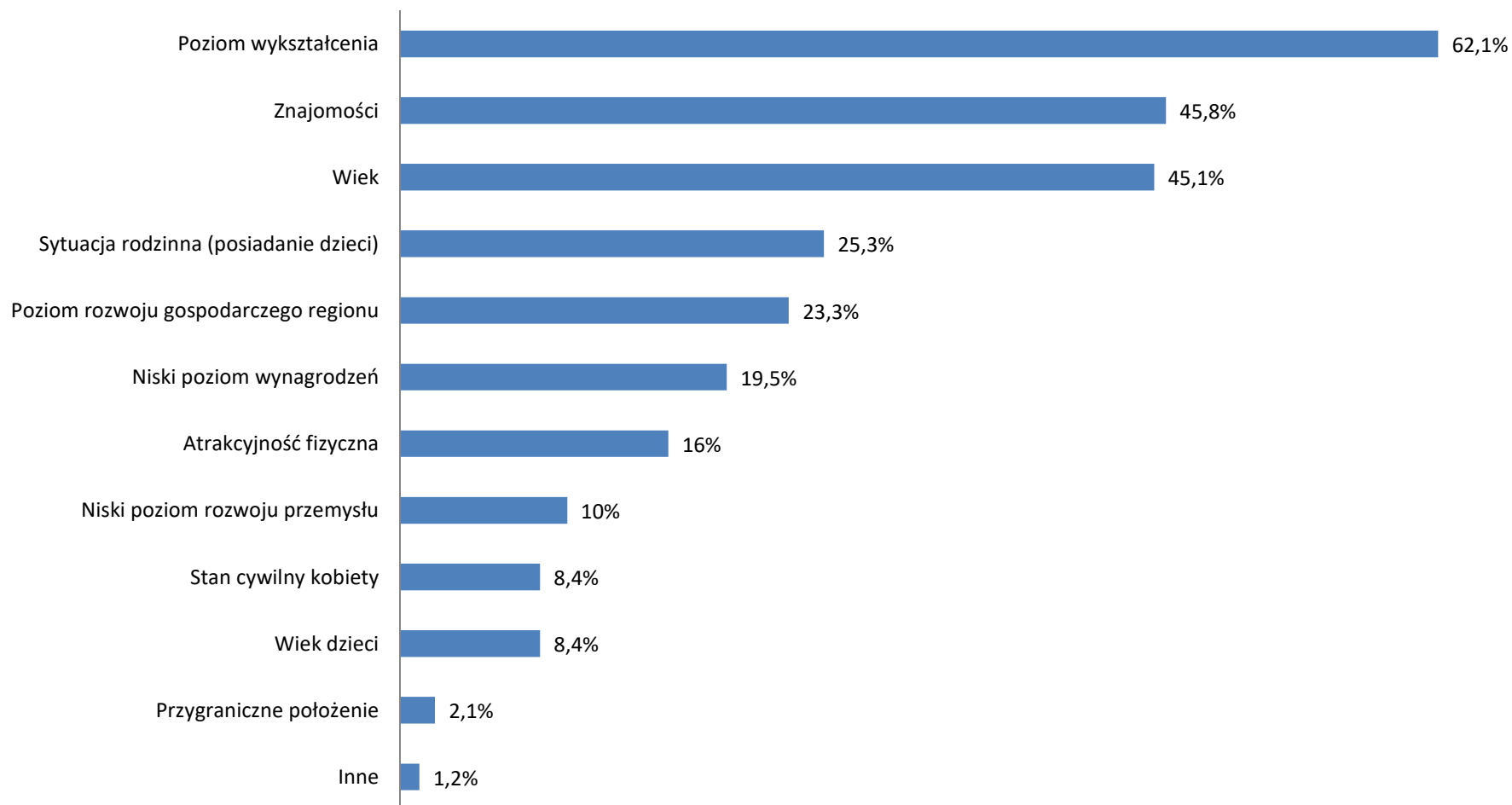


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



STYMULANTY I DESTYMULANTY SYTUACJI KOBIET NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Wykres. Czynniki, właściwe dla podlaskiego rynku pracy, determinujące zatrudnienie kobiet



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



NIEPODEJMOWANIE PRACY

Wykres. Przyczyny niepodjęcia pracy przez kobiety w województwie podlaskim

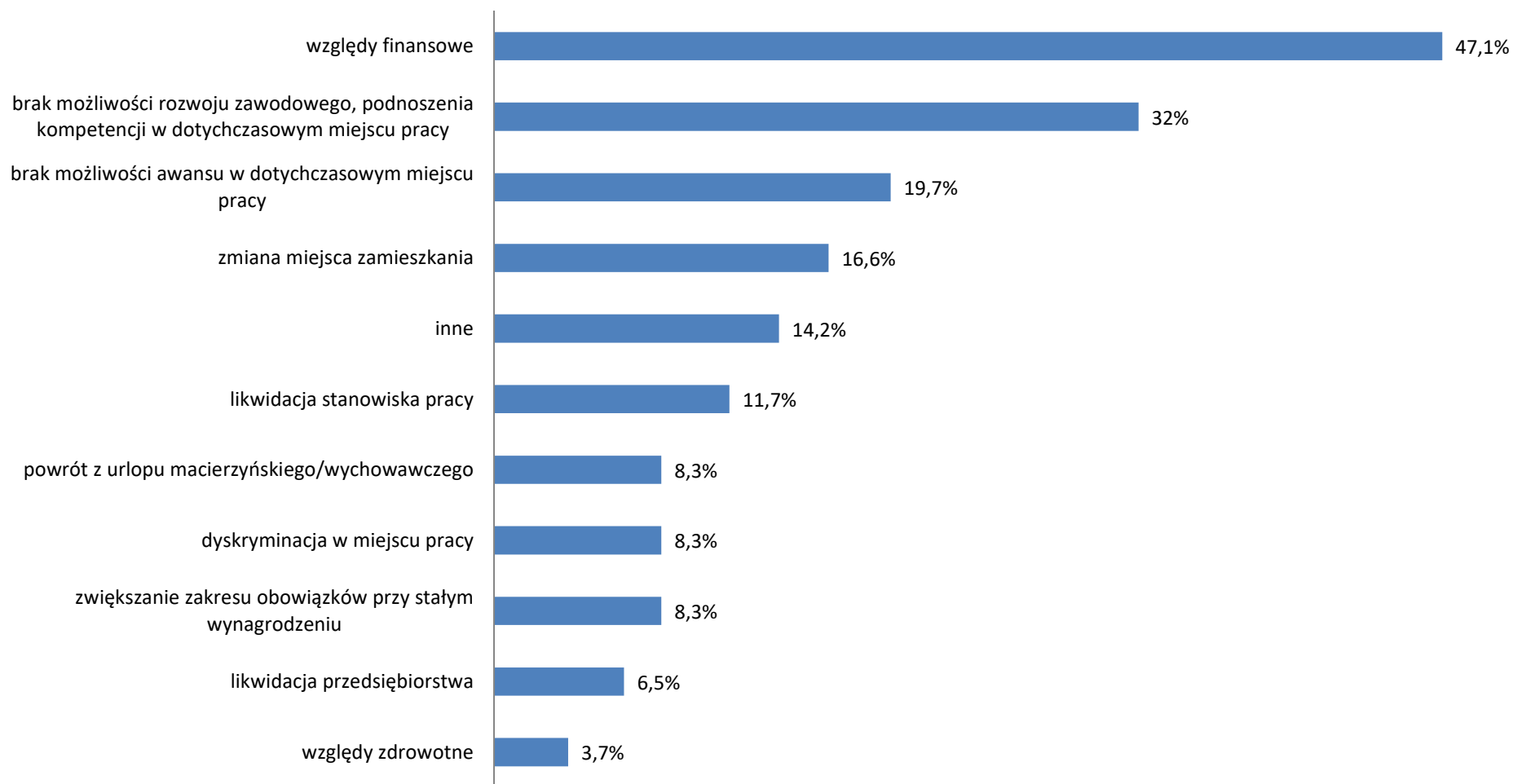


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



PRZYCZYNY ZMIANY PRACY

Wykres. Przyczyny zmiany miejsca pracy

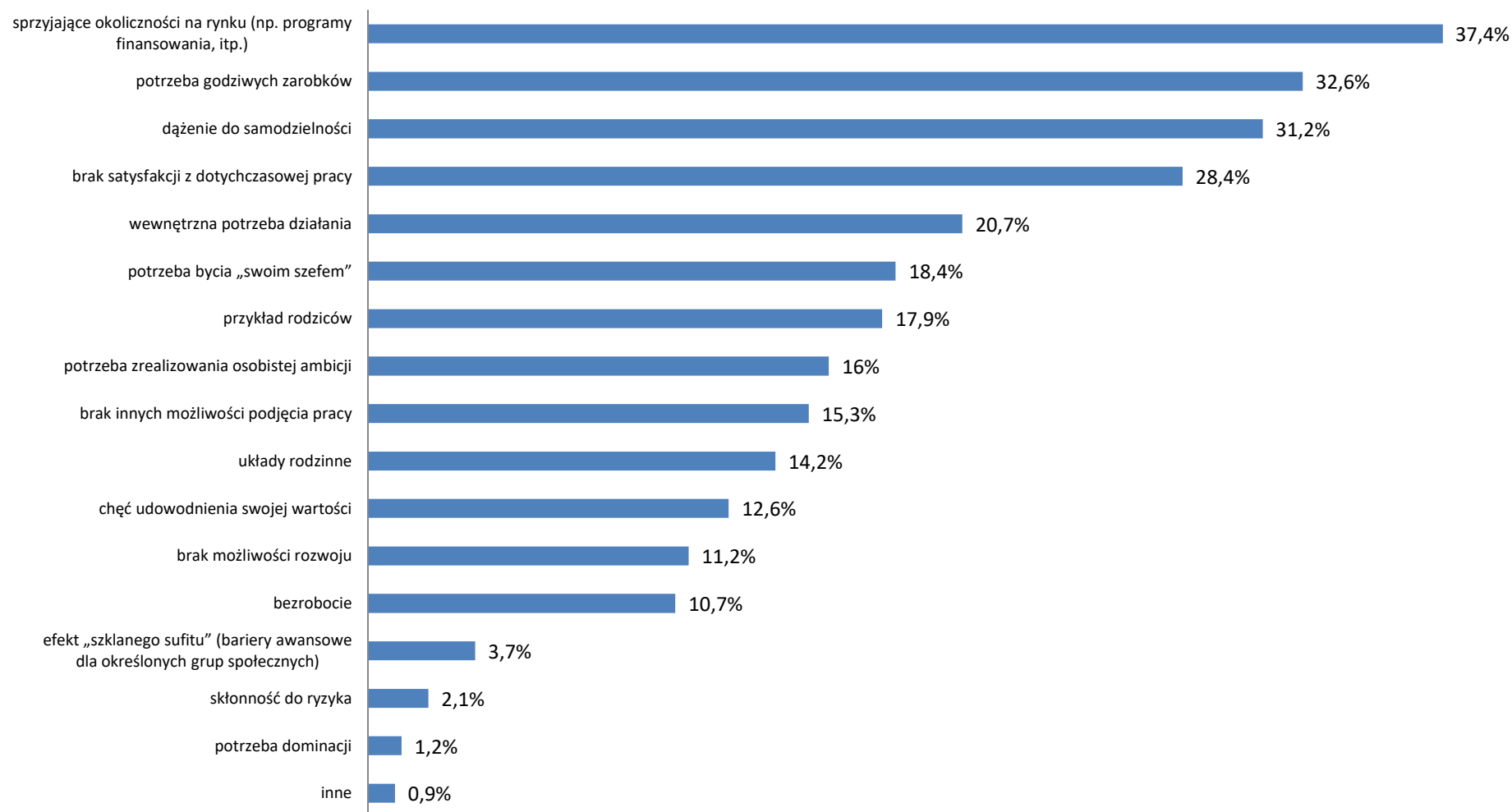


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



- ***Kobieta pracująca, lat 47, staż pracy 28 lat:*** Główną determinantą sytuacji kobiet na rynku pracy jest wynagrodzenie, wyższe wynagrodzenie większy zapal do pracy.
- ***Kobieta pracująca, lat 36, staż pracy 12 lat:*** Program 500+ sprawił, że kobiety, które zarabiałły niewiele zrezygnowały z pracy na rzecz świadczeń na dwoje lub więcej dzieci.
- ***Kobieta pracująca, lat 25, staż pracy 5 lat:*** Od kiedy powstało 500+ jest to odczuwalne. Głównie kobiety mające pracę mniej płatną lub wymagającą niższego wykształcenia rezygnują z pracy.

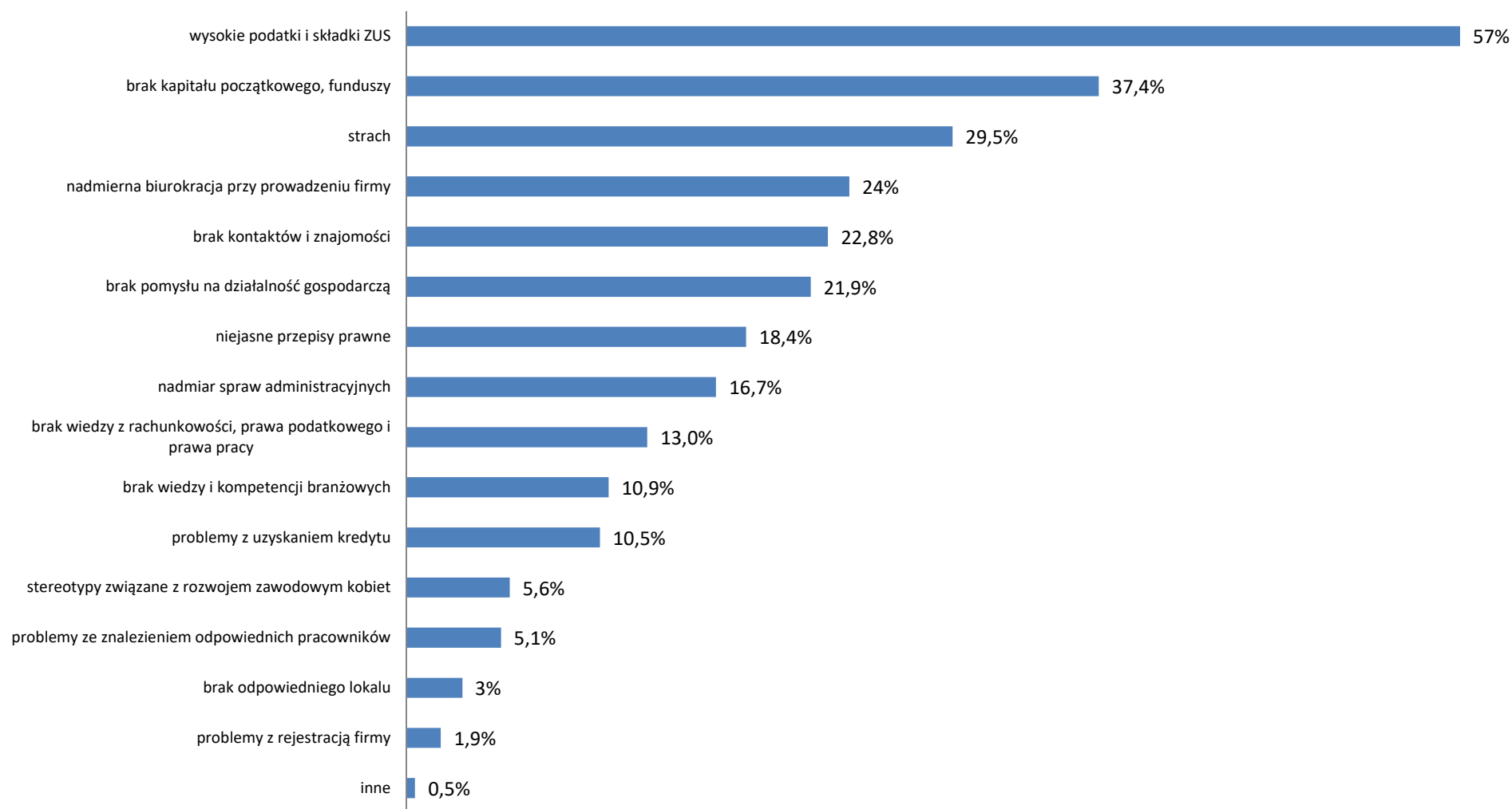
Wykres. Czynniki zwiększające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



Wykres. Czynniki ograniczające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

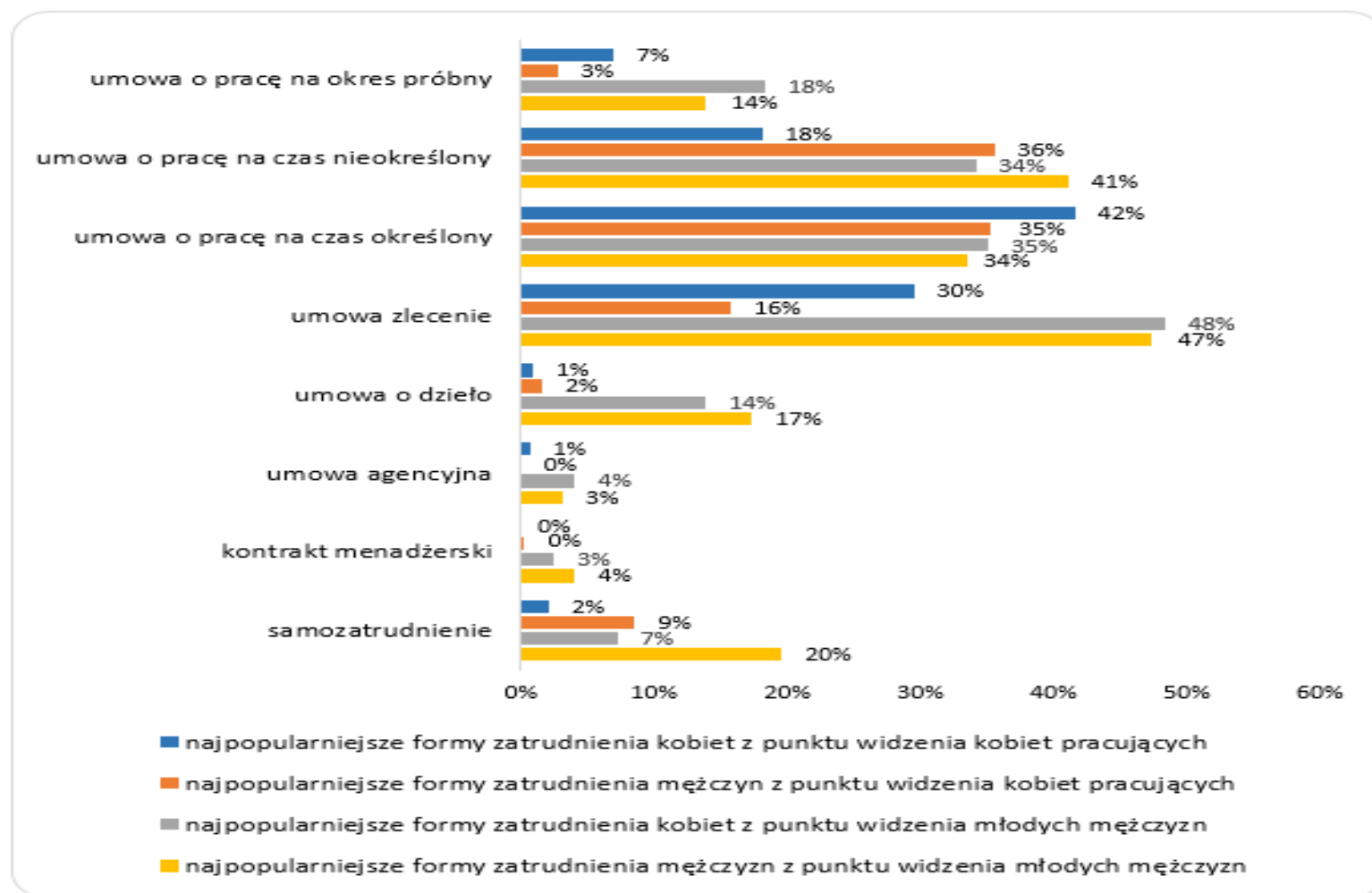


- **Kobieta pracująca, lat 25, staż pracy 5 lat:** *Myślę, że w naszym województwie kobietom brakuje odwagi, mobilizacji żeby spróbować, aby się nie bać. Jest to największa bariera. Bo jednak taka praca na własny rachunek jest trudna. Opłaty są wysokie, ale głównie strach hamuje możliwości postaw przedsiębiorczych.*
- **Kobieta pracująca, lat 35, staż pracy 11 lat:** *Moim zdaniem, na rozwój postaw przedsiębiorczych wśród kobiet, wpływają wzorce rodzinne. Dodatkowo istotne są czynniki instytucjonalne: wsparcie ze strony urzędów. Na pewno ludzi hamuje strach i brak wiary we własne możliwości.*
- **Kobieta pracująca, lat 39, staż pracy 15 lat:** *... pomoc państwa w mojej opinii jest kluczowa, aby aktywizować kobiety do własnej inicjatywy.*



KOBIETA PRACOWNIK A MĘŻCZYŻNA PRACOWNIK – PŁEĆ JAKO CZYNNIK RÓŻNICUJĄCY SYTUACJĘ NA RYNKU

Wykres. Najbardziej popularne formy zatrudnienia mężczyzn i kobiet w województwie podlaskim w opinii kobiet pracujących i młodych mężczyzn [%]

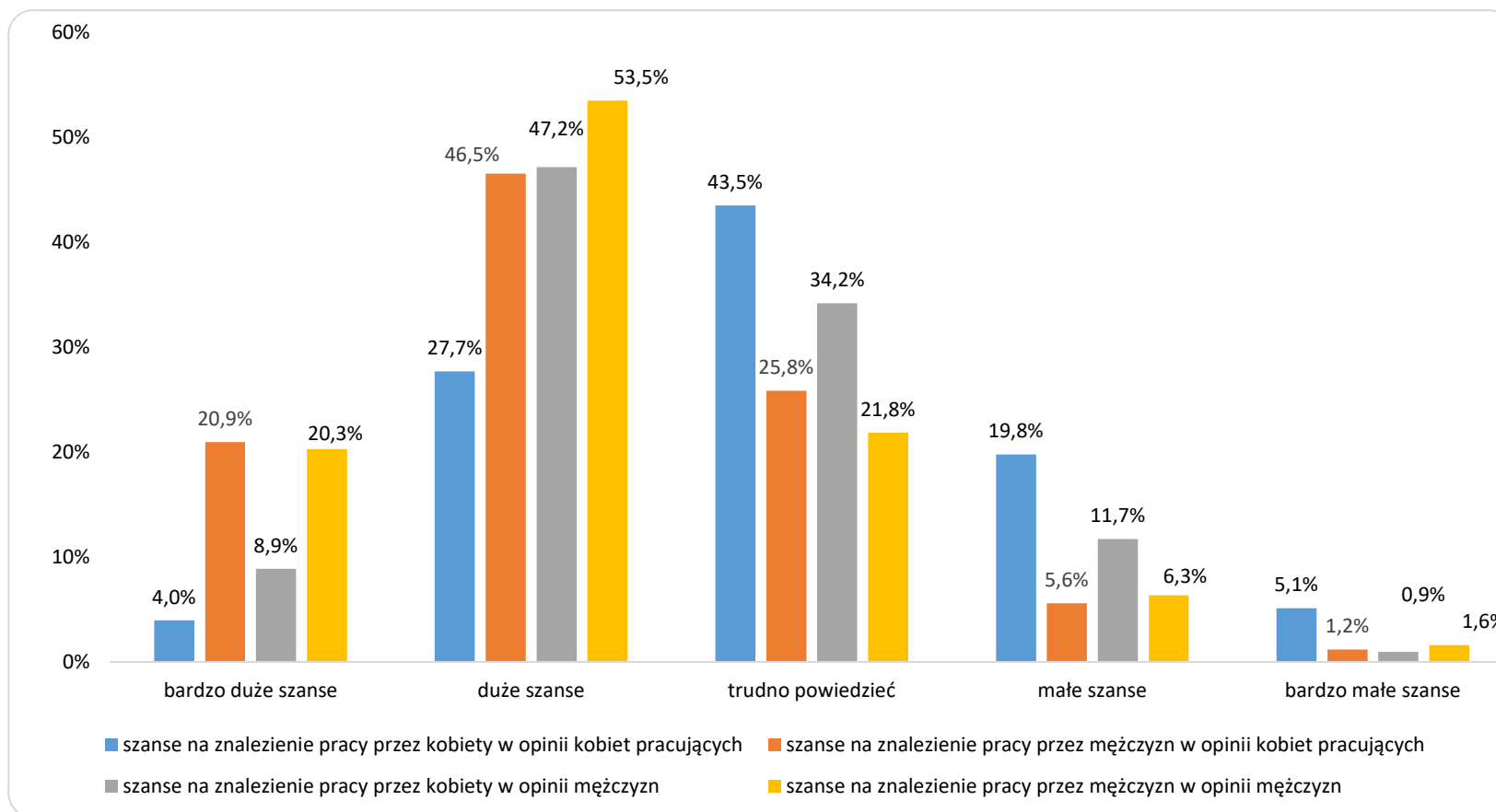


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



KOBIETA PRACOWNIK A MĘŻCZYZNA PRACOWNIK – PŁEĆ JAKO CZYNNIK RÓŻNICUJĄCY SYTUACJĘ NA RYNKU

Wykres. Szanse na znalezienie pracy przez kobiety i mężczyznę na podlaskim rynku pracy w opinii kobiet pracujących i młodych mężczyzn [%]

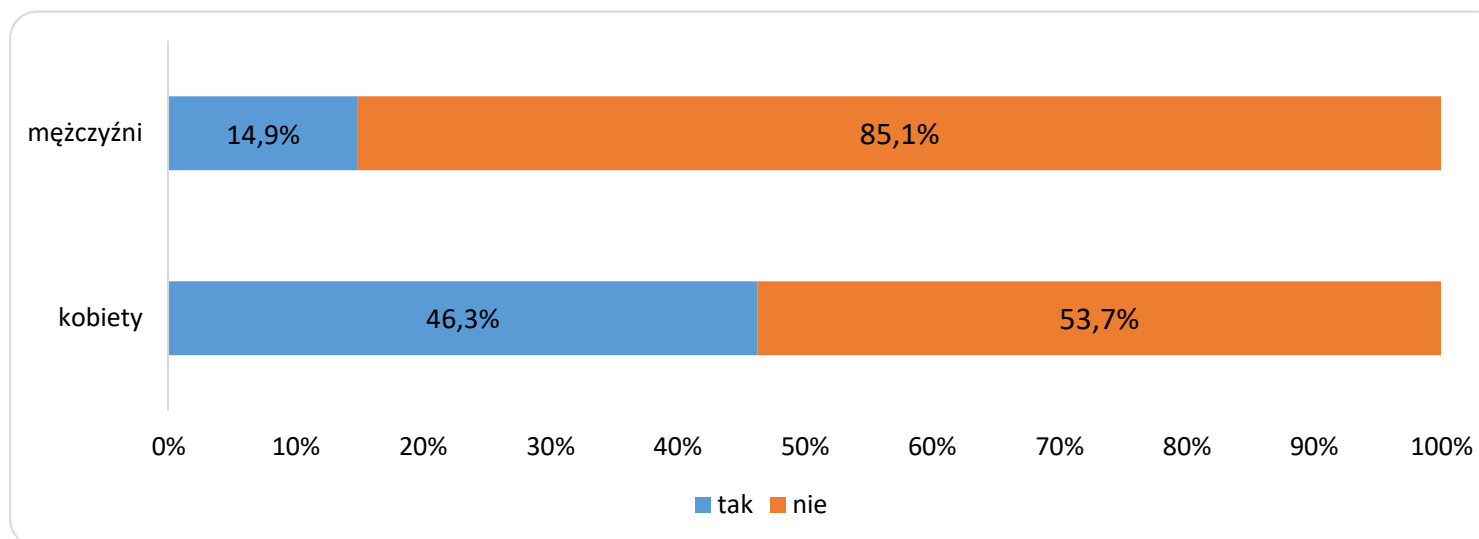


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



KOBIETA PRACOWNIK A MĘŻCZYŻNA PRACOWNIK – PŁEĆ JAKO CZYNNIK RÓŻNICUJĄCY SYTUACJĘ NA RYNKU

Wykres. Występowanie zachowań dyskryminujących kobiety w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy w opinii młodych mężczyzn i kobiet [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



KOBIETA PRACOWNIK A MĘŻCZYZNA PRACOWNIK – PŁEĆ JAKO CZYNNIK RÓŻNICUJĄCY SYTUACJĘ NA RYNKU

Tabela. Przejawy dyskryminacji, z którymi stykają się kobiety w procesie rekrutacji lub w miejscu pracy w opinii młodych mężczyzn [%]

Przejawy dyskryminacji	Struktura [%]	
	Opinie kobiet	Opinie mężczyzn
odmowa przyjęcia do pracy ze względu na płeć	23,1%	28,2%
jednoznaczne kryteria w ogłoszeniach o pracę (np. zatrudnię mężczyznę, zatrudnię kobietę w wieku 30-40 lat)	35,7%	43,2%
pytania o życie prywatne, plany macierzyńskie	57,3%	40,4%
niższe wynagrodzenie w stosunku do mężczyzny na tym samym stanowisku	24,1%	27,7%
stosowanie minimalnych stawek dodatków motywacyjnych lub brak takich dodatków	9,5%	12,8%
nierówne traktowanie	15,1%	19,6%
mobbing - nękanie, zastraszanie, ośmieszanie, dręczenie, groźby	13,1%	10,6%
lekceważący stosunek do kobiet - poniżanie, obrażanie, ignorowanie	12,6%	17,02%
nieustanne krytykowanie	8,5%	8,5%
ograniczenie możliwości wypowiedzi	5,0%	4,3%
zlecanie prac poniżej/powyżej posiadanych kompetencji i umiejętności	11,6%	11,1%
czas oczekiwania na awans zawodowy w przypadku kobiet jest na ogół dłuższy niż w przypadku mężczyzn	14,6%	6,4%
zmuszanie do wykonywania szkodliwych dla zdrowia prac	1,0%	4,3%
brak możliwości awansu	12,6%	4,3%
tzw. ustawiona rekrutacja - pracodawca od razu wiedział, kogo przyjmie do pracy	1,0%	0,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



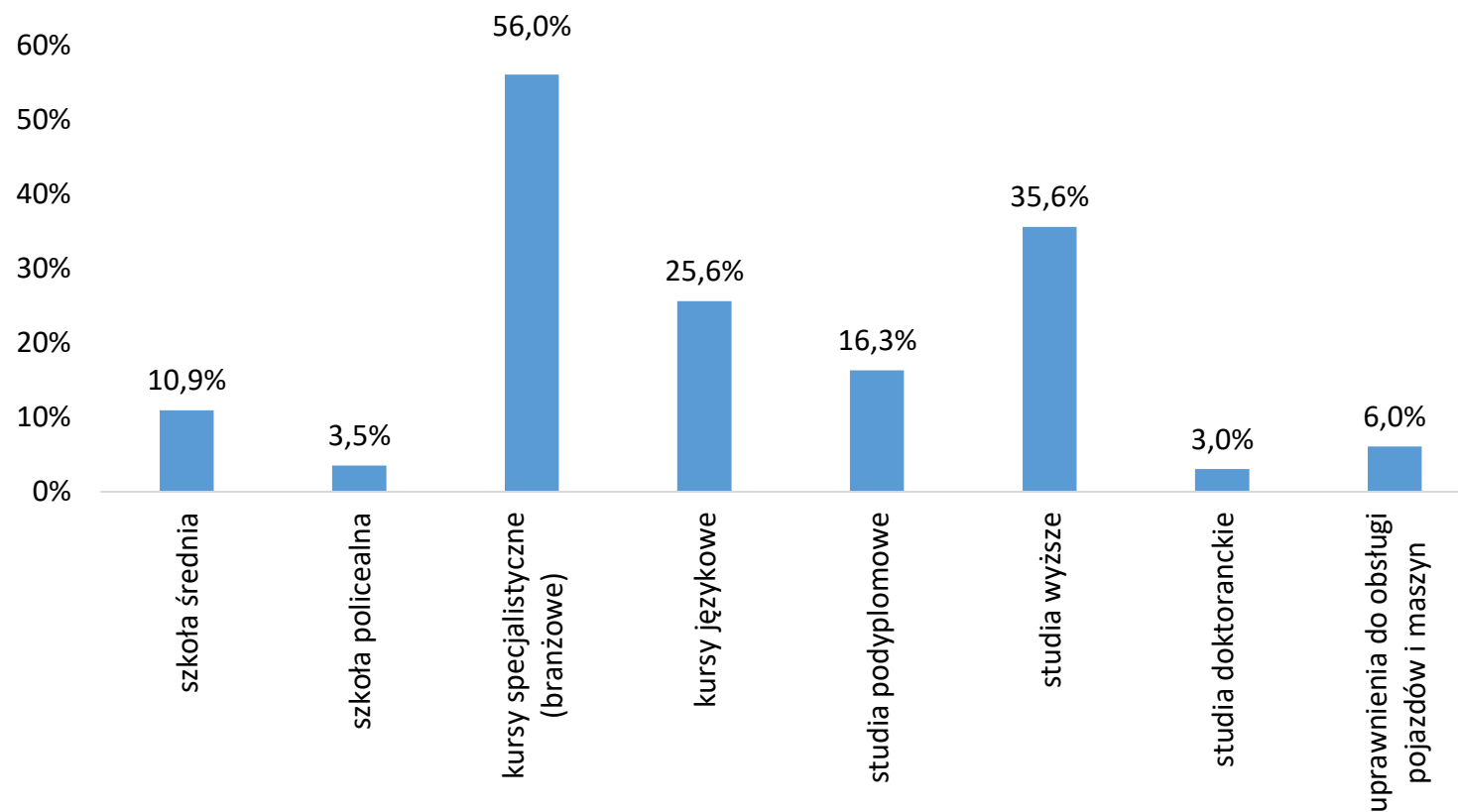
ZEWNĘTRZNY SYSTEM WSPARCIA KOBIET PRACUJĄCYCH NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

- Efektywne i skuteczne wspieranie kobiet na rynku pracy należy rozpatrywać w trzech aspektach: tworzenia warunków dla rozwoju nowych miejsc pracy, dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz doskonalenia instytucjonalnej obsługi rynku pracy.
- W celu zobrazowania systemu wsparcia kobiet pracujących w województwie podlaskim dokonano diagnozy dotyczącej otrzymywanego wsparcia oraz ich dalszych potrzeb w tym zakresie.
- Uzyskane wyniki badań jednoznacznie wskazują, iż w latach 2012-2017 **74,4%** kobiet pracujących z województwa podlaskiego uczestniczyło w różnorodnych formach kształcenia umożliwiających podniesienie kwalifikacji zawodowych.



FORMY I POZIOMY KSZTAŁCENIA

Wykres. Formy i poziomy kształcenia, w których w latach 2012-2017 uczestniczyły kobiety pracujące [%]

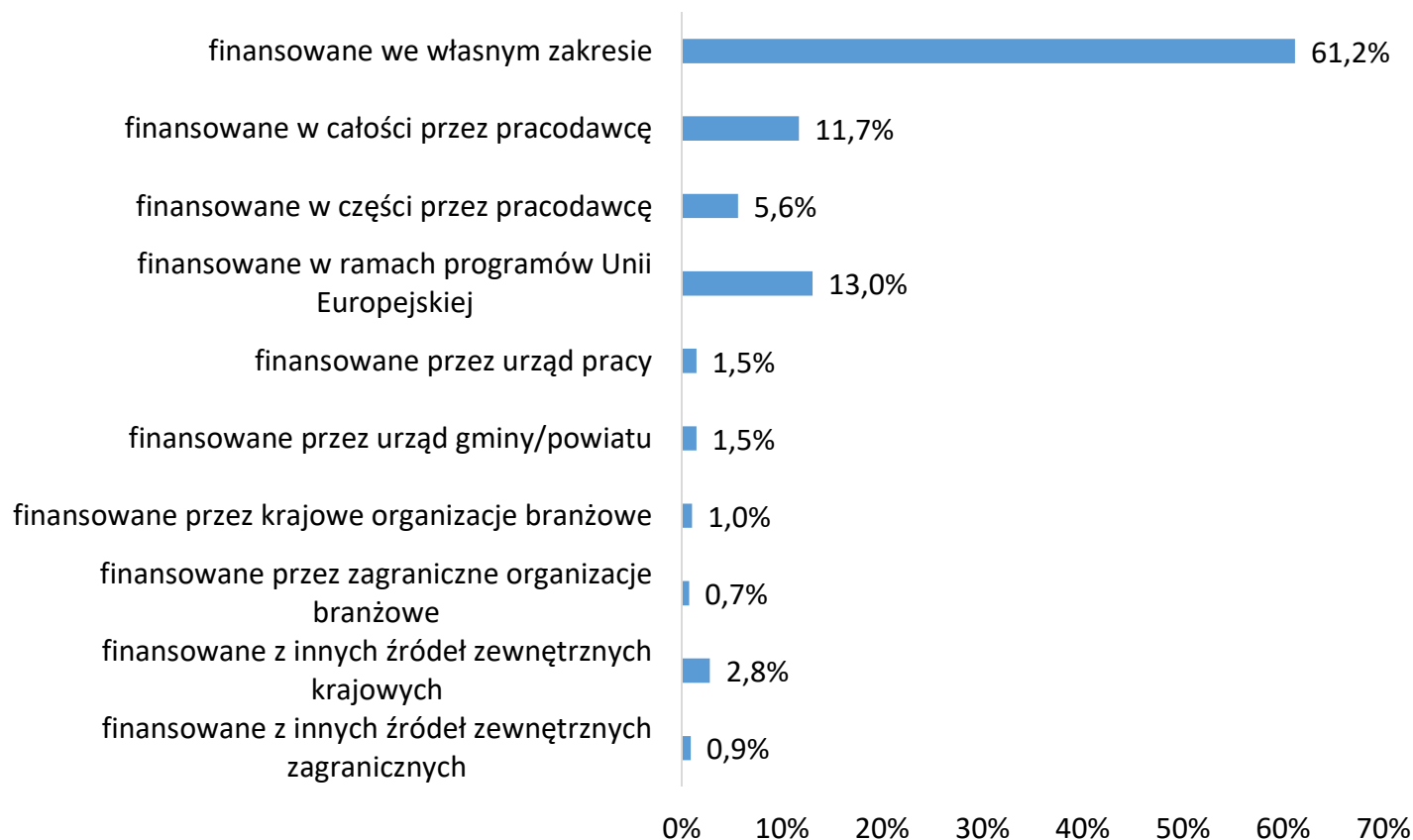


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



ŹRÓDŁA FINANSOWANIA KSZTAŁCENIA

Wykres. Źródła finansowania kształcenia kobiet pracujących w latach 2012-2017 [%]

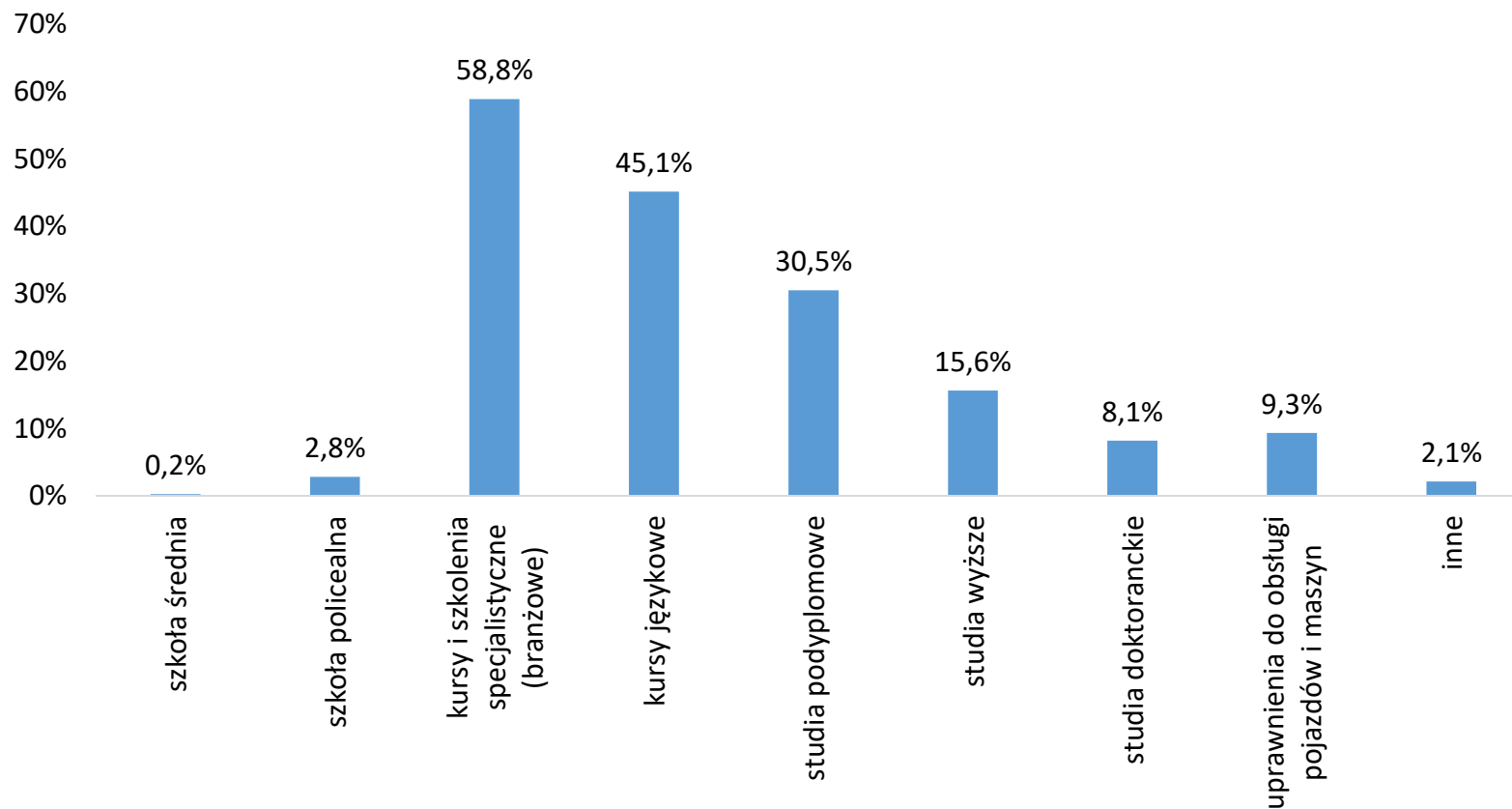


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



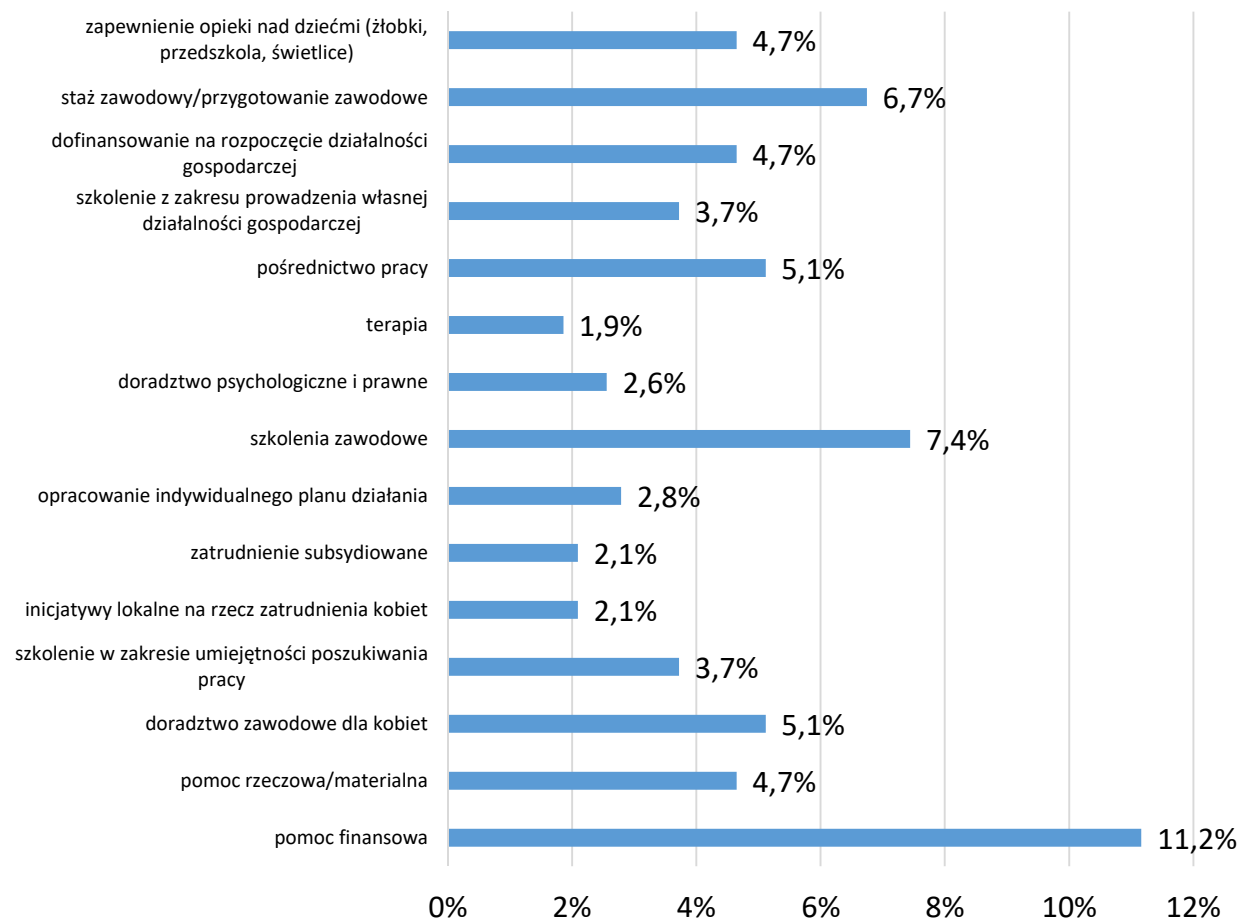
FORMY I POZIOMY KSZTAŁCENIA - ZAPOTRZEBOWANIE

Wykres. Formy i poziomy kształcenia, w których chciałyby uczestniczyć kobiety pracujące [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Wykres. Formy wsparcia, z których w latach 2012-2017 korzystały kobiety pracujące [%]

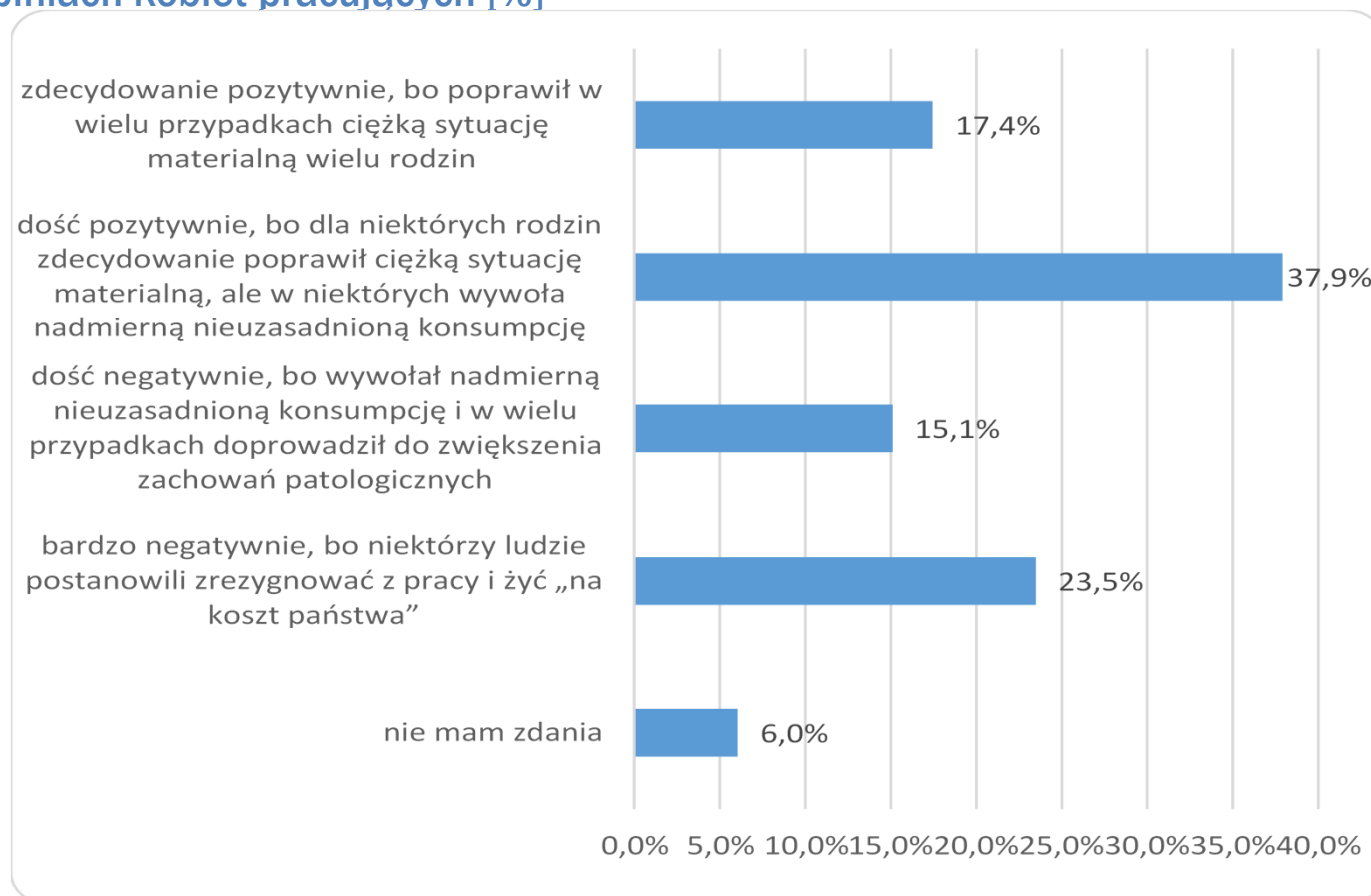


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

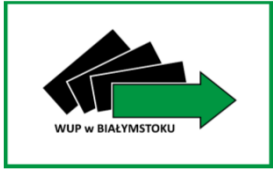


OCENA PROGRAMU RODZINA 500+

Wykres. Ocena wpływu programu Rodzina 500+ na sytuację rodzin w województwie podlaskim w opiniach kobiet pracujących [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



OPINIE RESPONDENTEK - POTRZEBY EDUKACYJNE, FINANSOWE I SOCJALNE

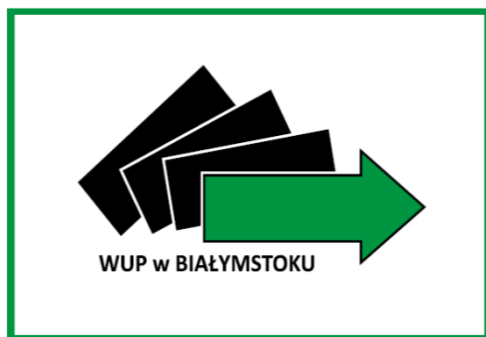
- *„Dofinansowania do studiów, kursów branżowych i szkoleń oraz pomoc finansowa, ze względu na złą sytuację w rodzinie”*
- *„Otwarcie większej liczby żłobków państwowych, gdzie będzie można zostawić swoje dzieci i iść spokojnie do pracy”*
- *„Pomoc finansowa młodym małżeństwom w zakupie mieszkania, większa pomoc finansowa przy narodzinach każdego dziecka (zamiast 500+), większe możliwości korzystania ze żłobków/przedszkoli państwowych”*
- *„Zmiany dotyczące składki ZUS dla samozatrudnionych - jej wysokość proporcjonalna do przychodu”*
- *„Uważam, że najważniejsze to praca na umowę ze wszystkimi pracowniczymi świadczeniami, a nie umowa "śmieciowa" i godne zarobki za swoją pracę, pozwalające utrzymać rodzinę. Wtedy żadne wsparcie nie będzie potrzebne”*



OPINIE RESPONDENTEK

- POTRZEBY ZMIAN W ZAKRESIE WSPARCIA KOBIET NA RYNKU PRACY

- „Aktywizacji kobiet, np. poprzez powiązanie wypłat różnego rodzaju zasiłków socjalnych z zatrudnieniem (pracujesz dostajesz dodatkowe wsparcie na żłobek, przedszkole)”
- „Dofinansowania firm, które zatrudniają osoby lub je doszkalają (kształcą), niższe ZUS-y, zwolnienie z podatków lub zmniejszenie podatków jeżeli firmy tworzą miejsca pracy, wsparcie państwa w prezentacji firmy np. za granicą, kursy, szkolenia, fachowej wiedzy”
- „Wspieranie szczególnie kobiet przedsiębiorczych, aby nie bały się wyłączyć zawodowo na czas ciąży, macierzyństwa, ewentualnej choroby. Strach przed utratą klientów, wysokie koszty prowadzenia, a w czasie wyłączenia zawodowego brak dochodu... To główne powody (i słuszne) strachu przed przedsiębiorczością”
- „Zmniejszenie opłat za prowadzenie własnej działalności, wprowadzenie niskich opłat przy prowadzeniu działalności jednoosobowej w przypadku gdy osoba osiąga niski dochód”
- „Zwiększyć limit na osobę w rodzinie na 500+, i kobiety pójdą do pracy, ponieważ one chcą iść do pracy, ale boją się, że stracą 500+”



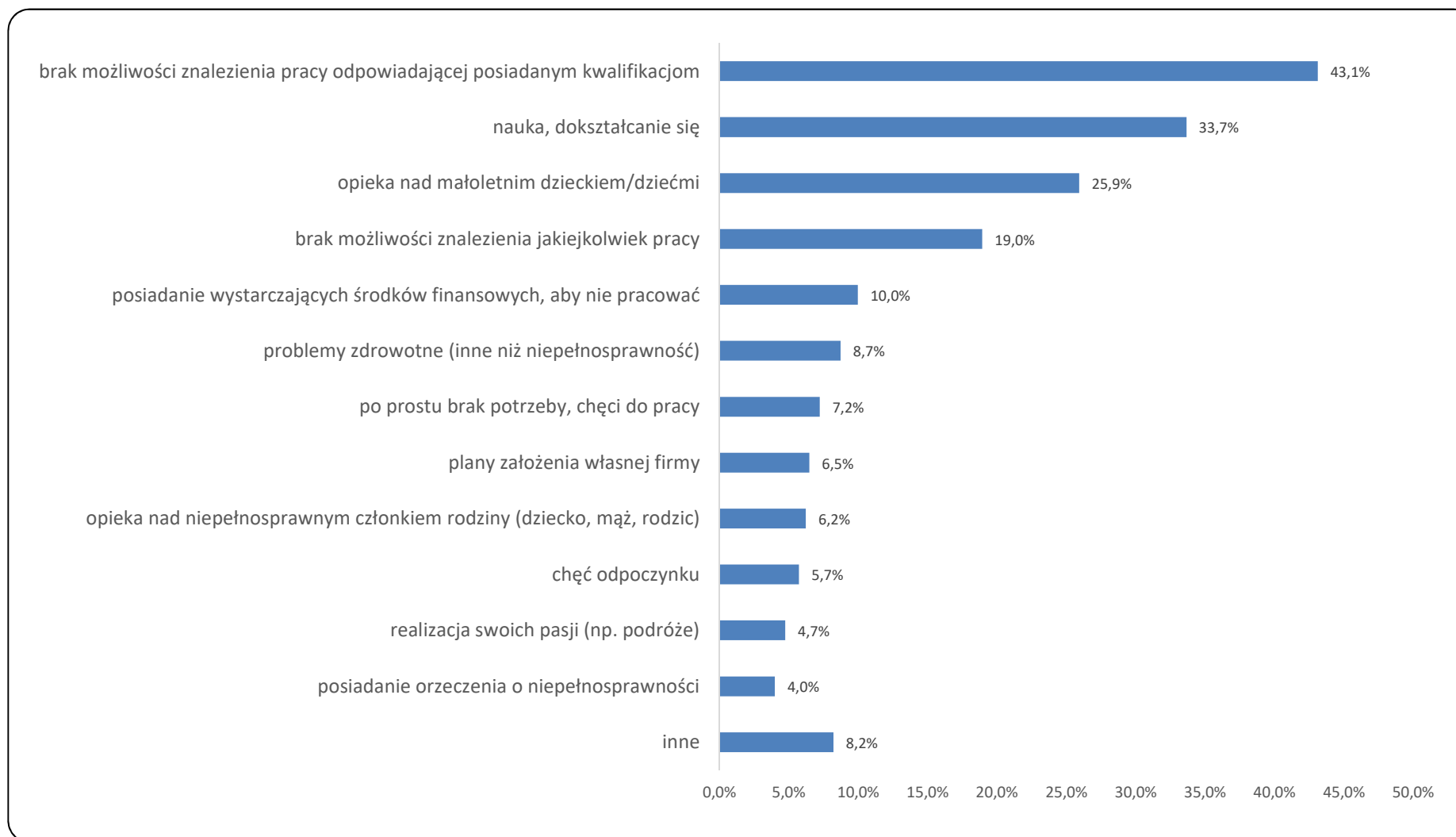
Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim

(perspektywa kobiet pozostających bez pracy)



STYMULANTY I DESTYMULANTY SYTUACJI KOBIET POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY

Wykres. Przyczyny braku aktywności zawodowej badanych kobiet



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



STYMULANTY I DESTYMULANTY SYTUACJI KOBIET POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY

Tabela. Czynniki wpływające na porzucenie lub niepodjęcie pracy

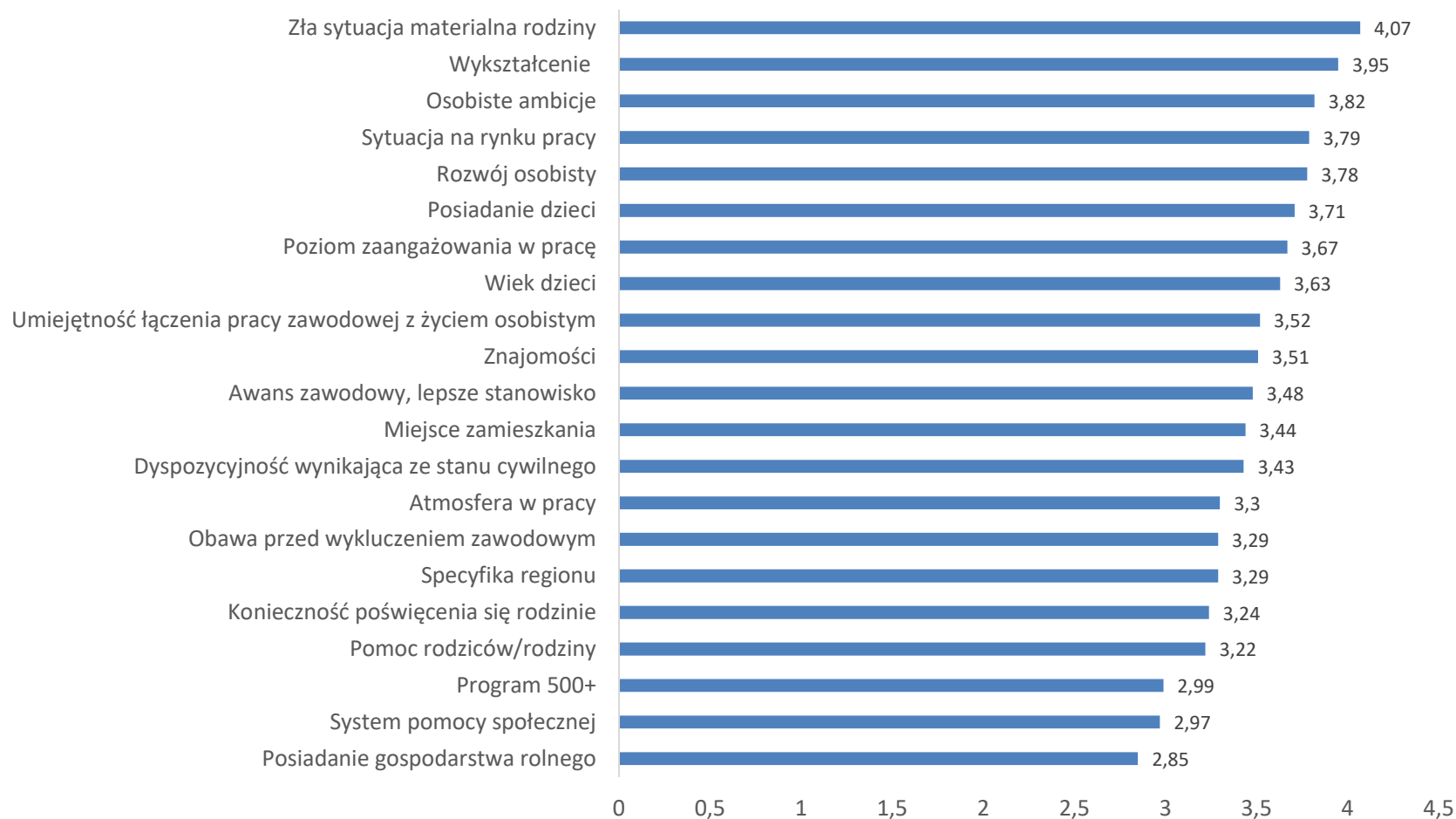
Czynniki	Średni wpływ	N
Zbyt niskie wynagrodzenie	3,40	287
Niedostosowanie posiadanych kompetencji do potrzeb rynku pracy	3,20	293
Chęć poświęcenia się rodzinie	3,20	264
Niewystarczające wykształcenie	3,17	289
Utrudnione możliwości awansu zawodowego	3,11	259
Brak pomysłu na rozwój kariery zawodowej	3,03	267
Możliwość skorzystania z pomocy rodziców/rodziny	3,02	255
Niewłaściwe warunki pracy	3,01	268
Zadowolająca sytuacja materialna rodziny	2,96	279
Dofinansowanie w ramach Programu 500+	2,91	171
Atmosfera w miejscu pracy (relacje z przełożonym i współpracownikami)	2,91	240
Tradycyjny model rodziny (kobieta poświęca się wychowywaniu dzieci)	2,88	237
Wyuczony/wykonywany zawód	2,82	254
Możliwość otrzymania wsparcia z systemu pomocy społecznej (poza 500 +)	2,79	185
Niewystarczające motywacje zawodowe	2,77	252
Niewystarczające zaangażowanie męża/partnera w obowiązki rodzinne	2,74	214

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



STYMULANTY I DESTYMULANTY SYTUACJI KOBIET POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY

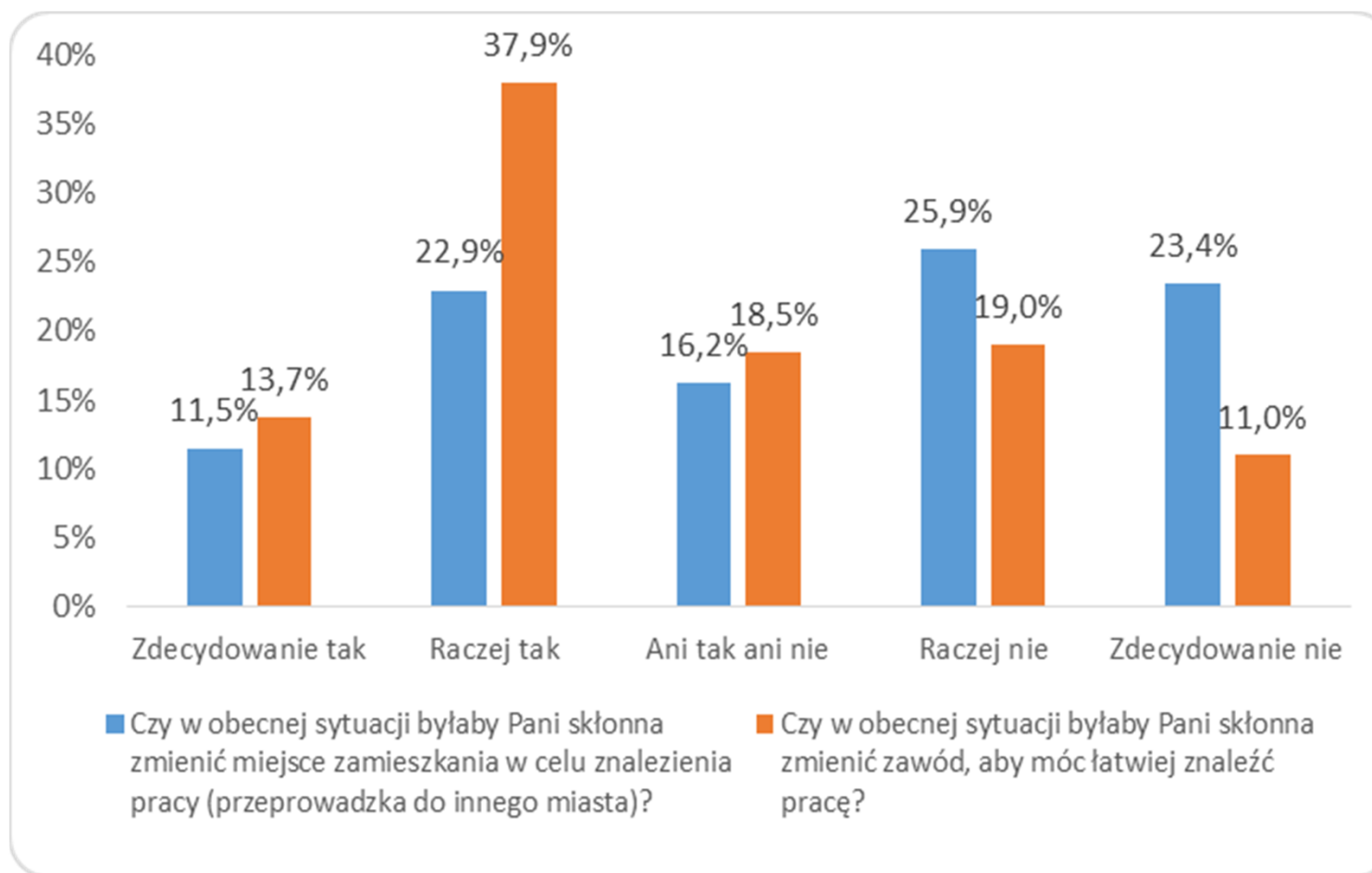
Wykres. Czynniki determinujące powrót do pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

STYMULANTY I DESTYMULANTY SYTUACJI KOBIET POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY

Wykres. Skłonność do mobilności zawodowej i przestrzennej



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



STYMULANTY I DESTYMULANTY SYTUACJI KOBIET POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY

Tabela. Czynniki decydujące o mobilności zawodowej i przestrzennej

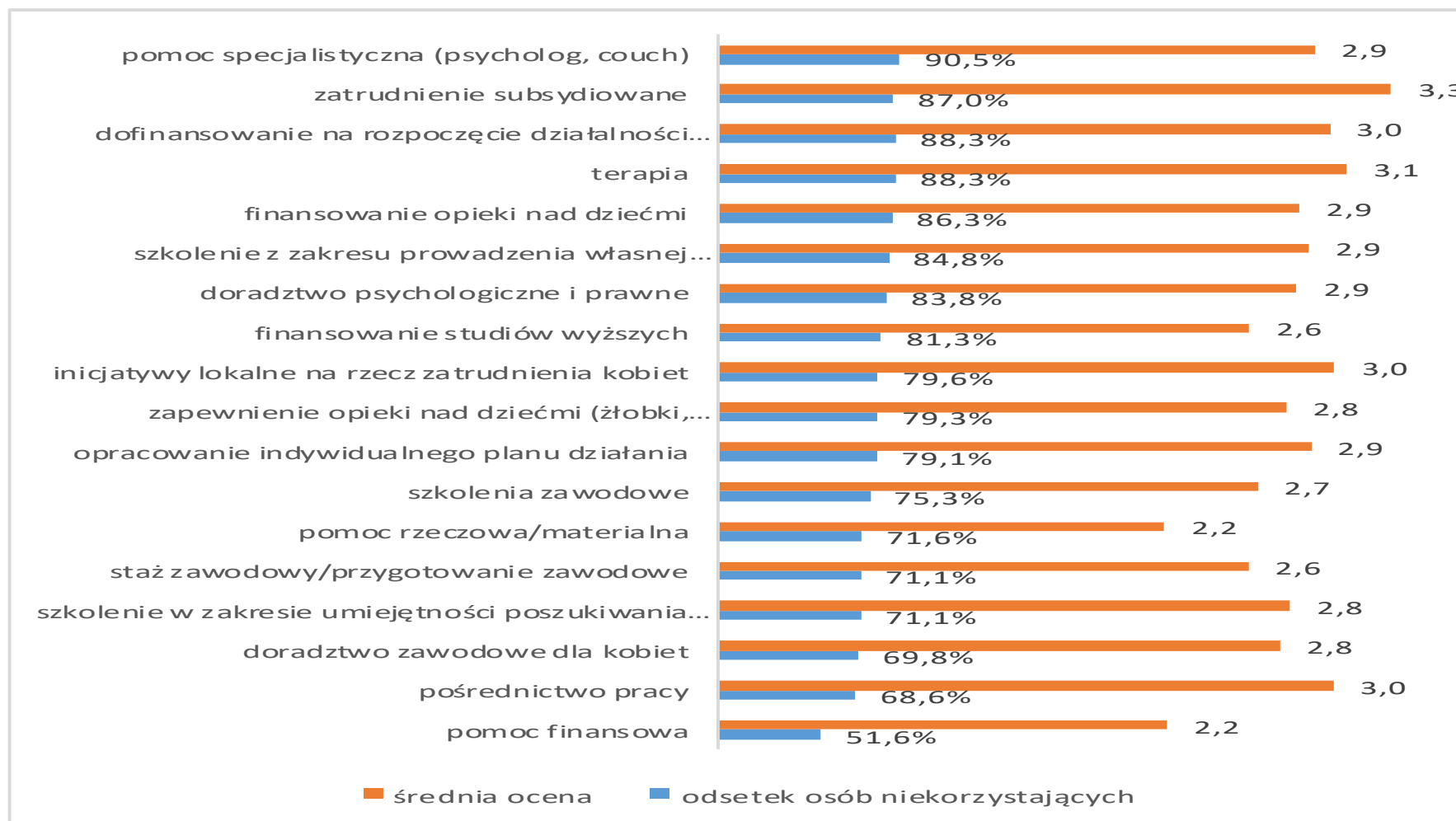
Czynniki	Średnia arytmetyczna	Liczba odpowiedzi
Lepsze zarobki	4,40	357
Możliwość rozwoju zawodowego	4,08	355
Możliwość pogodzenia pracy zawodowej z życiem osobistym	4,04	358
Lepsze godziny pracy	3,89	348
Łatwość dostosowania kwalifikacji do nowych warunków pracy	3,85	352
Praca w zgranym zespole z „fajnymi” ludźmi	3,83	353
Łatwość dojazdu do pracy / dobra lokalizacja	3,82	352
Lepsze dostosowanie pracy do potrzeb życia rodzinnego	3,77	342
Mniejszy stres	3,71	346
Podwyższenie samooceny	3,64	335
Elastyczne formy zatrudnienia	3,60	330
Prestiż zawodowy	3,52	326
Możliwość wykonywania pracy zdalnej	3,51	322
Dostępność przedszkoli i żłobków	3,41	276
Pomoc ze strony rodziny	3,33	311
Lęk przed zmianą - przyzwyczajenie do obecnej sytuacji	2,95	303

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



ZEWNĘTRZNY SYSTEM WSPARCIA A SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W WOJ. PODLASKIM

Wykres. Zakres korzystania z form wsparcia w latach 2012-2017 i ocena tych form wsparcia



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



ZEWNĘTRZNY SYSTEM WSPARCIA A SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W WOJ. PODLASKIM

Tabela. Badanie potrzeb w zakresie form wsparcia kobiet pozostających bez pracy

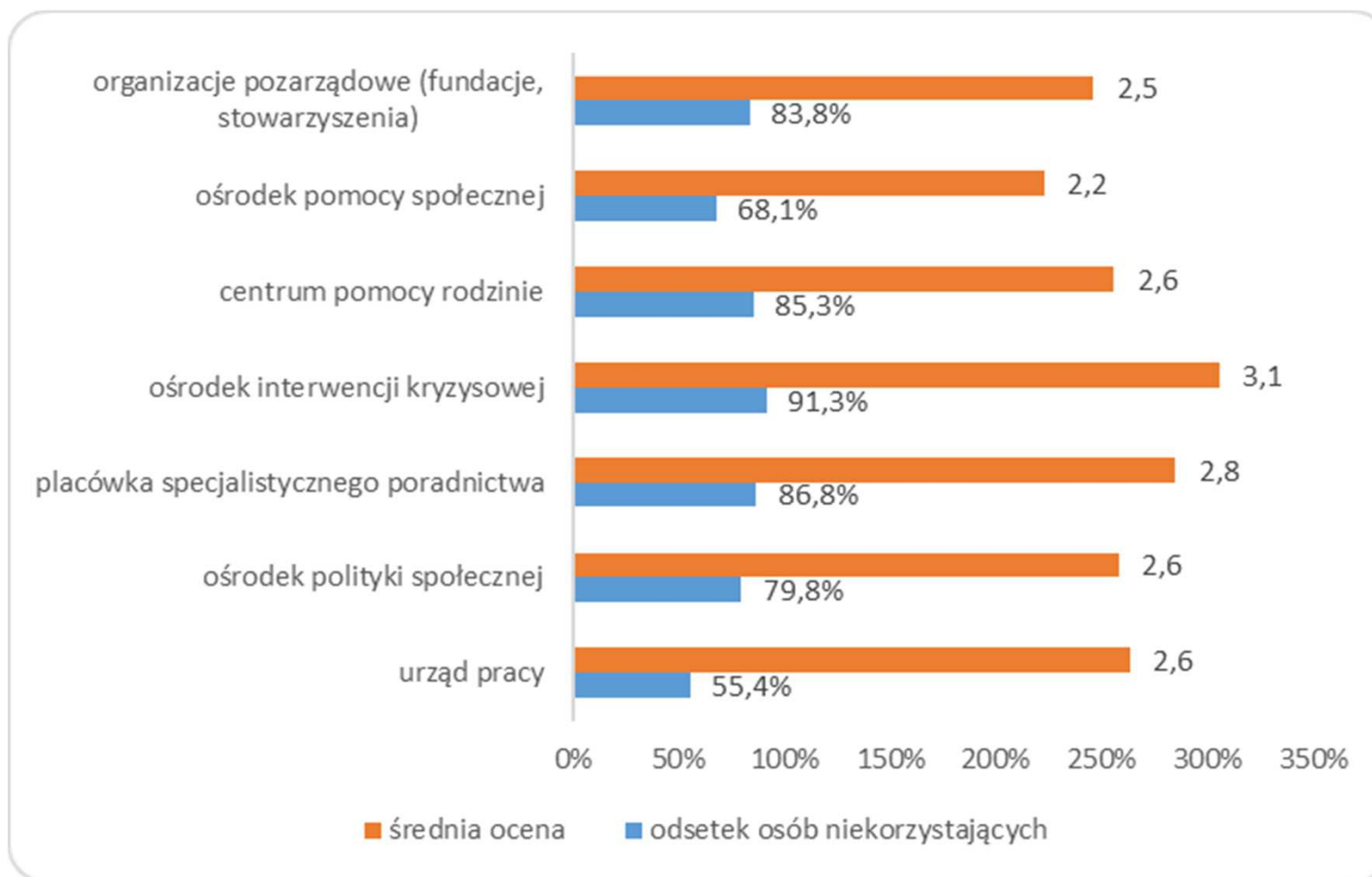
Forma wsparcia	[%]	Liczba odp.
szkolenia zawodowe	27,2%	109
pomoc finansowa	23,9%	96
doradztwo zawodowe dla kobiet	22,9%	92
dofinansowanie na rozpoczęcie działalności gospodarczej	22,2%	89
staż zawodowy/przygotowanie zawodowe	20,2%	81
szkolenie z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej	17,7%	71
szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy	15,7%	63
finansowanie studiów wyższych	11,5%	46
finansowanie opieki nad dziećmi	11,2%	45
inicjatywy lokalne na rzecz zatrudnienia kobiet	11,0%	44
opracowanie indywidualnego planu działania	10,2%	41
pośrednictwo pracy	8,7%	35
zapewnienie opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, świetlice)	8,5%	34
pomoc rzeczowa/materialna	8,5%	34
doradztwo psychologiczne i prawne	7,7%	31
pomoc specjalistyczna (psycholog, coach)	4,2%	17
zatrudnienie subsydiowane	3,0%	12
terapia	2,2%	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



ZEWNĘTRZNY SYSTEM WSPARCIA A SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W WOJ. PODLASKIM

Wykres. Ocena działania instytucji i organizacji wspierających zawodowo kobiety i ich rodziny



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

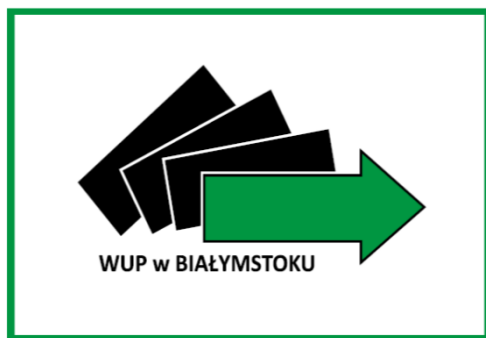


ZEWNĘTRZNY SYSTEM WSPARCIA A SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY W WOJ. PODLASKIM

Tabela. Wpływ programu 500+ na sytuację rodzin w województwie podlaskim w opinii kobiet

Wpływ	[%]	Liczba odpowiedzi
decydowanie pozytywnie, bo poprawił w wielu przypadkach ciężką sytuację materialną wielu rodzin	28,2%	113
dość pozytywnie, bo dla niektórych rodzin zdecydowanie poprawił ciężką sytuację materialną, ale w niektórych wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję	32,9%	132
dość negatywnie, bo wywołał nadmierną nieuzasadnioną konsumpcję i w wielu przypadkach doprowadził do zwiększenia zachowań patologicznych	15,5%	62
bardzo negatywnie, bo niektórzy ludzie postanowili zrezygnować z pracy i żyć „na koszt państwa”	13,5%	54
nie mam zdania	10,0%	40

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim

**(perspektywa organizacji zrzeszających
kobiety i działających na rzecz kobiet)**



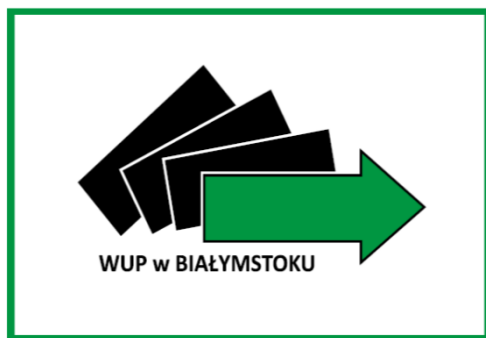
STYMULANTY DETERMINUJĄCE SYTUACJĘ KOBIET

- **Stereotypowe podejście do kobiety jako pracownika**
- **Tradycyjny model wychowania i rodziny**
- **Niedostosowany do potrzeb rynku pracy system edukacji**
- **Silne oddziaływanie starszego pokolenia w budowaniu stereotypów**
- **Niski poziom wykształcania kobiet 50+**
- **Następstwa wynikające z długoletniego podziału na branże kobiece i męskie**
- **Negatywny stereotyp kobiety przedsiębiorczej**



KOBIETA A MĘŻCZYŻNA PRACOWNIK

- Konieczność godzenia pracy zawodowej z rodziną
- Ukierunkowanie się na wiedzę i wykształcenie
- Mniejsze wymagania względem pracy
- Mniejsza presja na wysokość wynagrodzeń
- Mniejsza skłonność do ryzyka
- Większe przywiązywanie się do miejsca pracy
- Mniejsza mobilność zawodowa
- Mniejsza niż u mężczyzn zdolności pracy w zespole

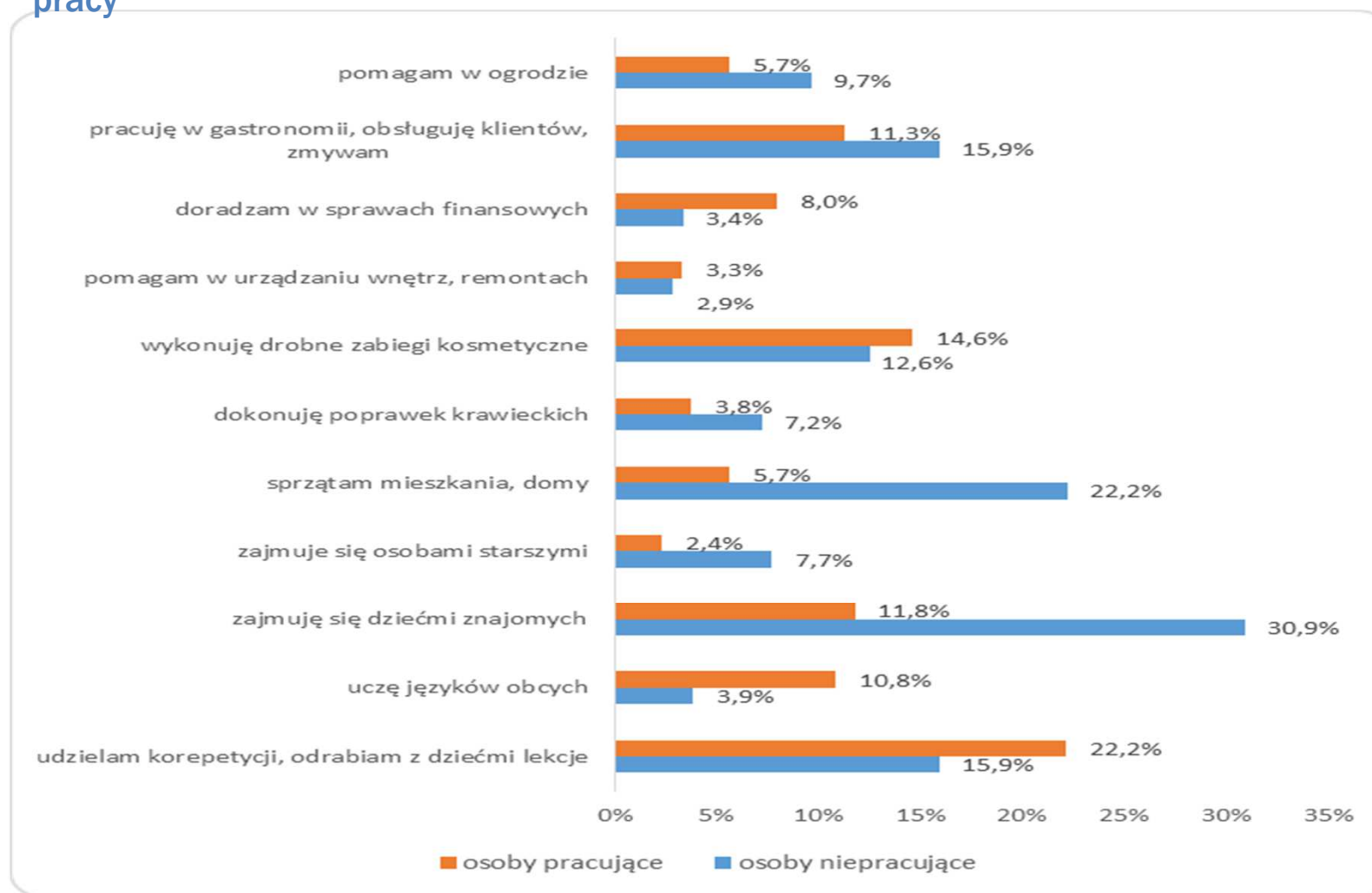


Zjawisko szarej strefy wśród kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim



ZJAWISKO SZAREJ STREFY WŚRÓD KOBIET PRACUJĄCYCH I POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY – ANALIZA PORÓWNAWCZA

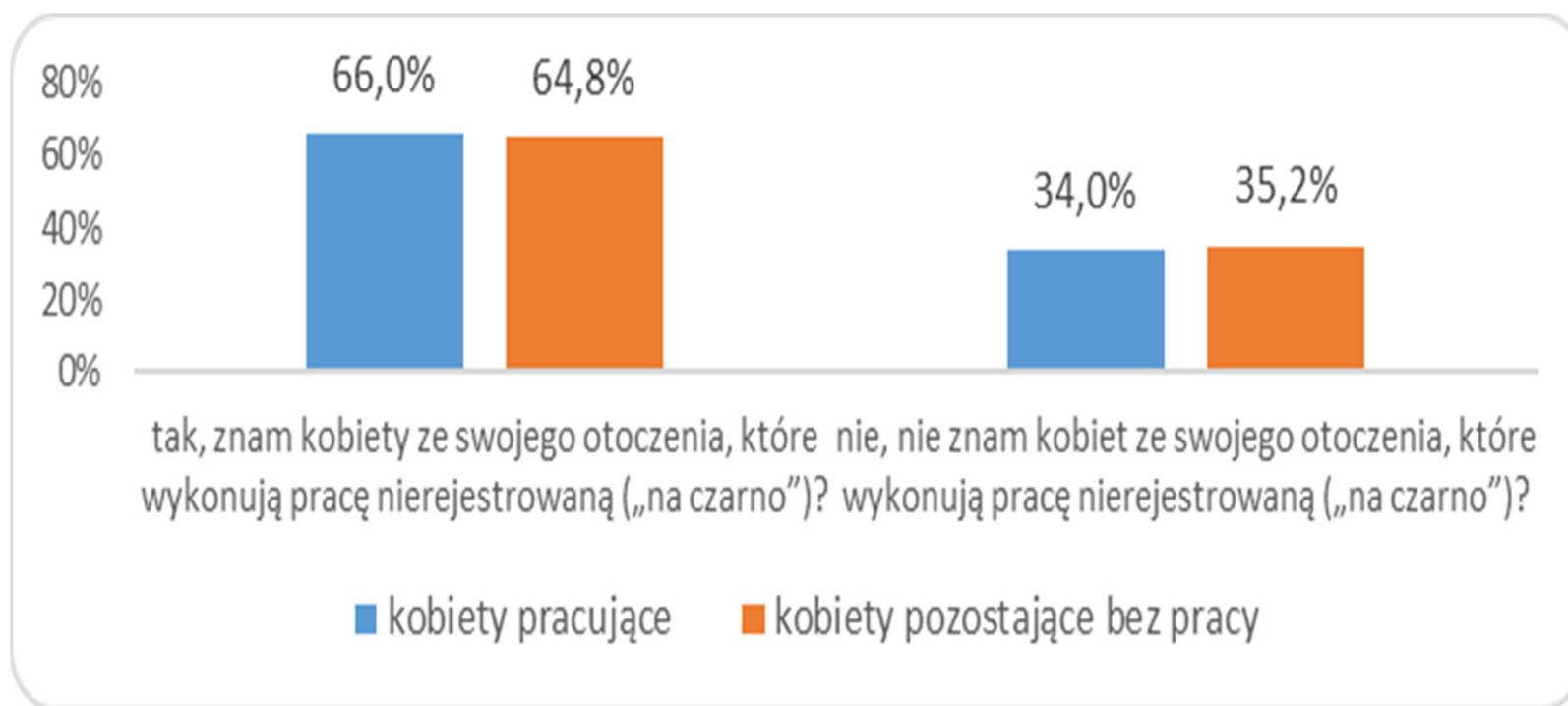
Wykres. Charakter prac wykonywanych odpłatnie przez kobiety pracujące i pozostające bez pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

ZJAWISKO SZAREJ STREFY WŚRÓD KOBIET PRACUJĄCYCH I POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY – ANALIZA PORÓWNAWCZA

Wykres. „Szara strefa” w otoczeniu kobiet pracujących i pozostających bez pracy

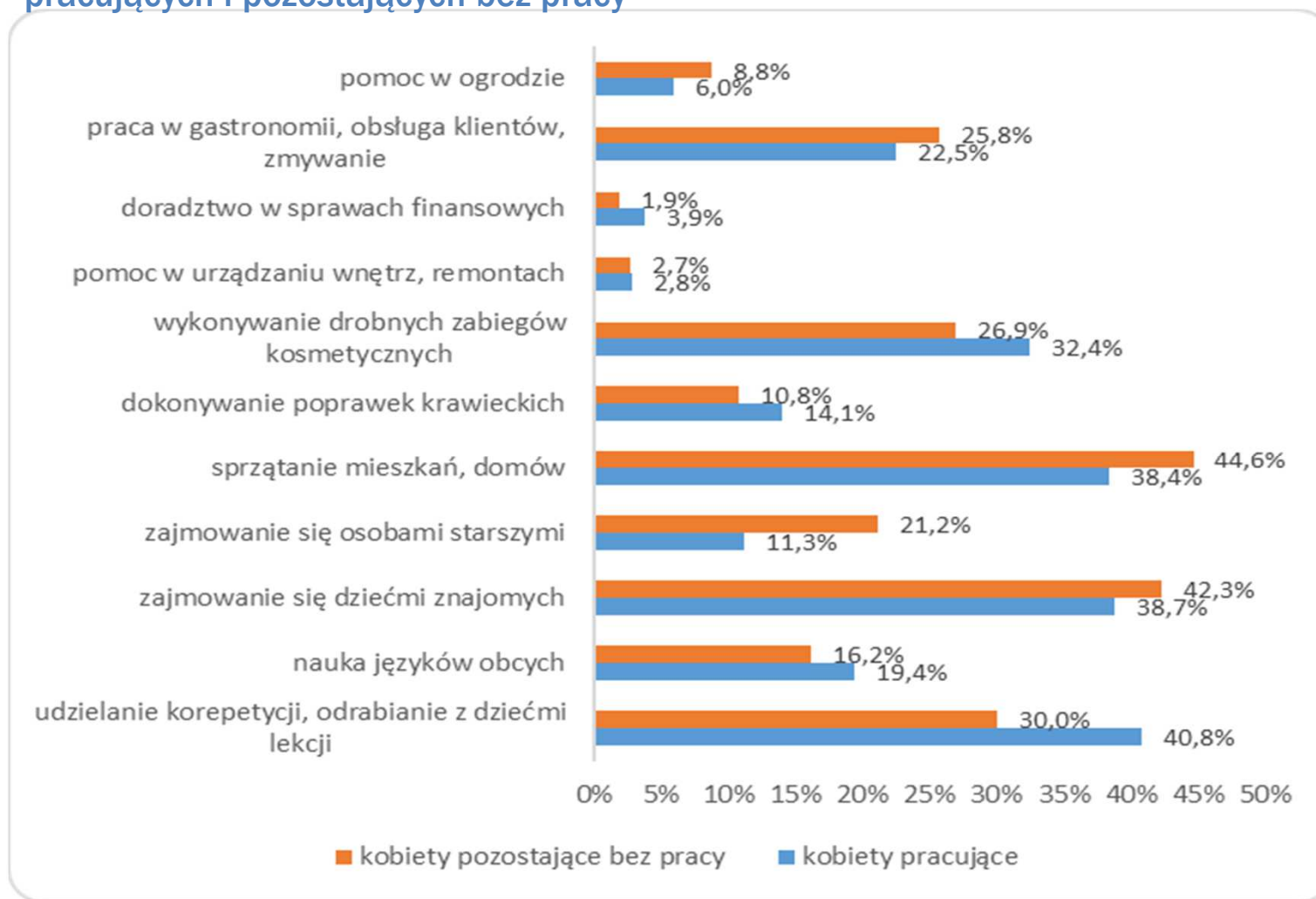


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



ZJAWISKO SZAREJ STREFY WŚRÓD KOBIET PRACUJĄCYCH I POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY – ANALIZA PORÓWNAWCZA

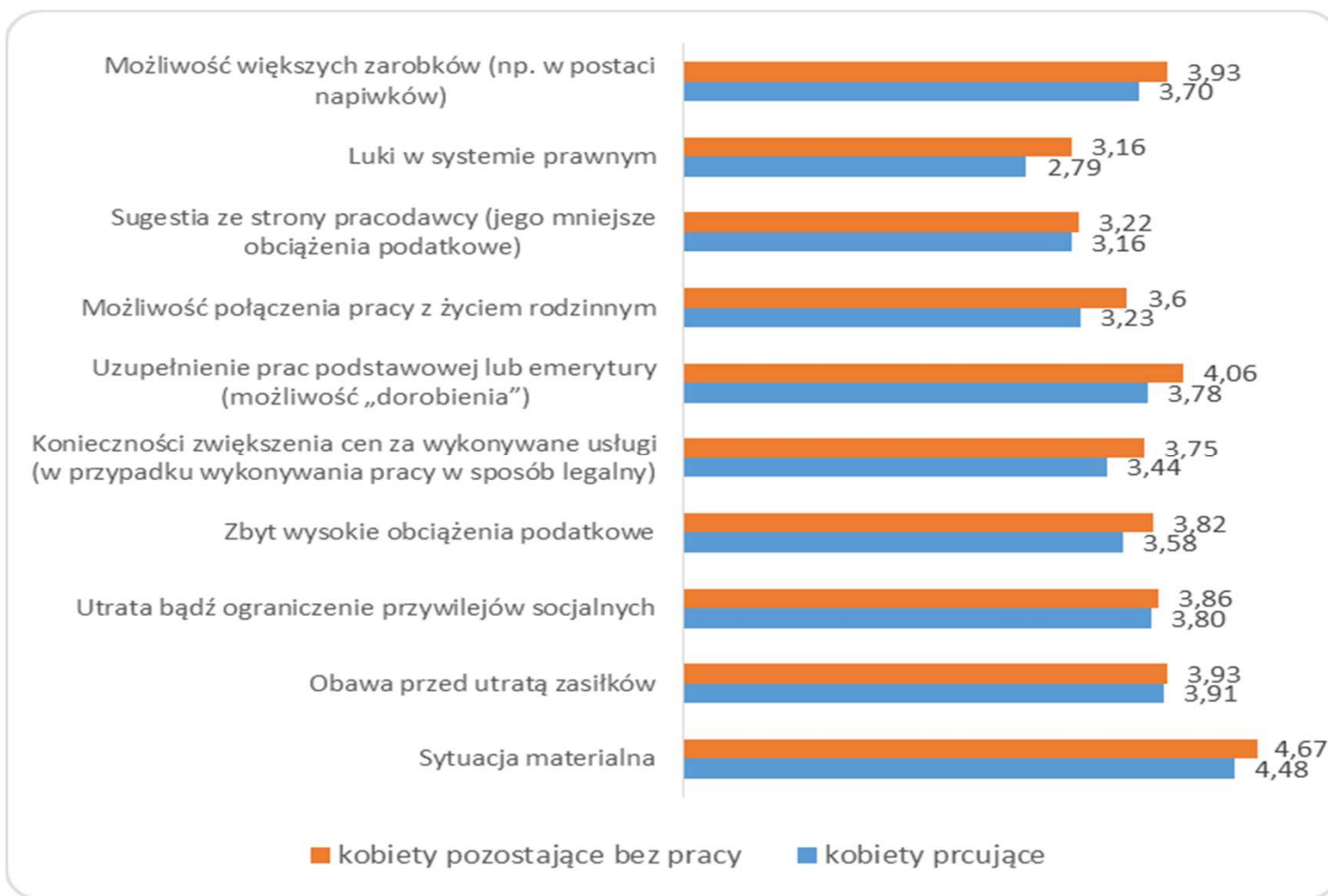
Wykres. Charakter prac wykonywanych „na czarno” przez kobiety z otoczenia respondentek pracujących i pozostających bez pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

ZJAWISKO SZAREJ STREFY WŚRÓD KOBIET PRACUJĄCYCH I POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY – ANALIZA PORÓWNAWCZA

Wykres. Motywy podejmowania decyzji o pracy „na czarno” przez kobiety

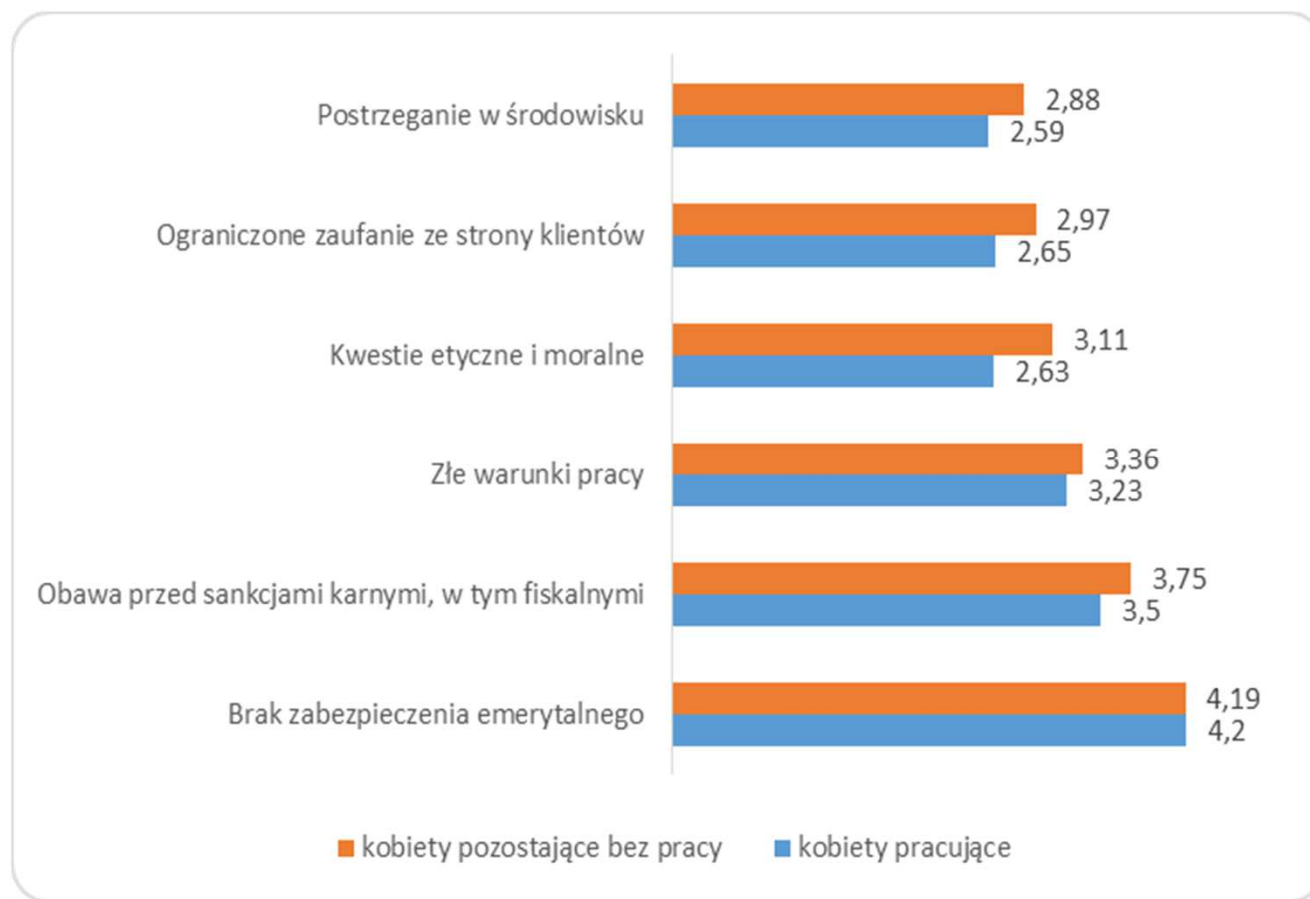


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

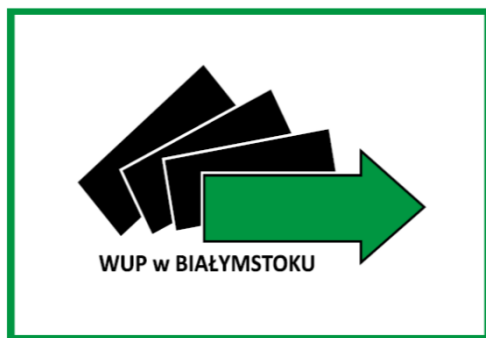


ZJAWISKO SZAREJ STREFY WŚRÓD KOBIET PRACUJĄCYCH I POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY – ANALIZA PORÓWNAWCZA

Wykres. Bariery podejmowania pracy „na czarno” przez kobiety



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



Wizerunek województwa podlaskiego jako czynnik determinujący sytuację kobiet na rynku pracy



Debata oksfordzka

Teza debaty: *Rynek pracy w województwie podlaskim sprzyja kobietom*

Liczba uczestników debaty: 49

Liczba ekspertów: 10 (przedstawiciele PUP w Białymstoku, BPNT, Wydziału Zarządzania PB, Fundacji Rozwoju Kompetencji PRO-SKILLS, Stowarzyszenia Właścielek Firm, Stowarzyszenia Inicjatyw Kobietych „Kobietaria”, Grupy Konsultacyjnej, związków zawodowych)

Tabela. Wyniki głosowania publiczności w kolejnych rundach debaty

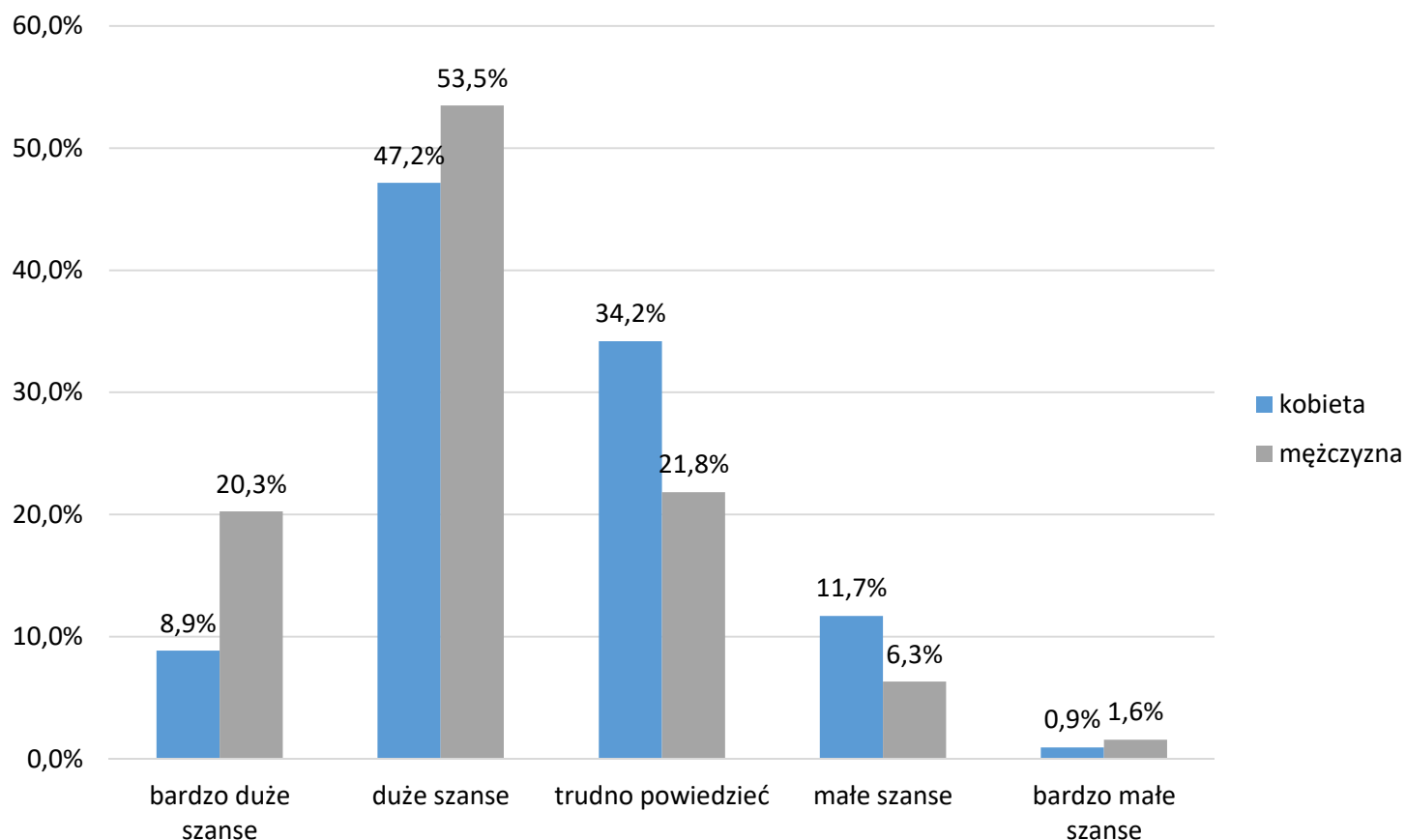
Runda	Liczba głosów TAK	Liczba głosów NIE	Liczba głosów NIE MAM ZDANIA
Runda 1	6	28	5
Runda 2	7	30	2
Runda 3	12	24	3
Runda 4	13	24	2
Runda 5	17	21	1
Runda finałowa	13	23	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych głosowań.



SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY Z PERSPEKTYWY MŁODYCH MĘŻCZYZN Z WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO SZANSE NA ZNALEZIENIE PRACY

Wykres. Szanse na znalezienie pracy przez kobietę i mężczyznę na lokalnym rynku pracy w opinii młodych mężczyzn [%]

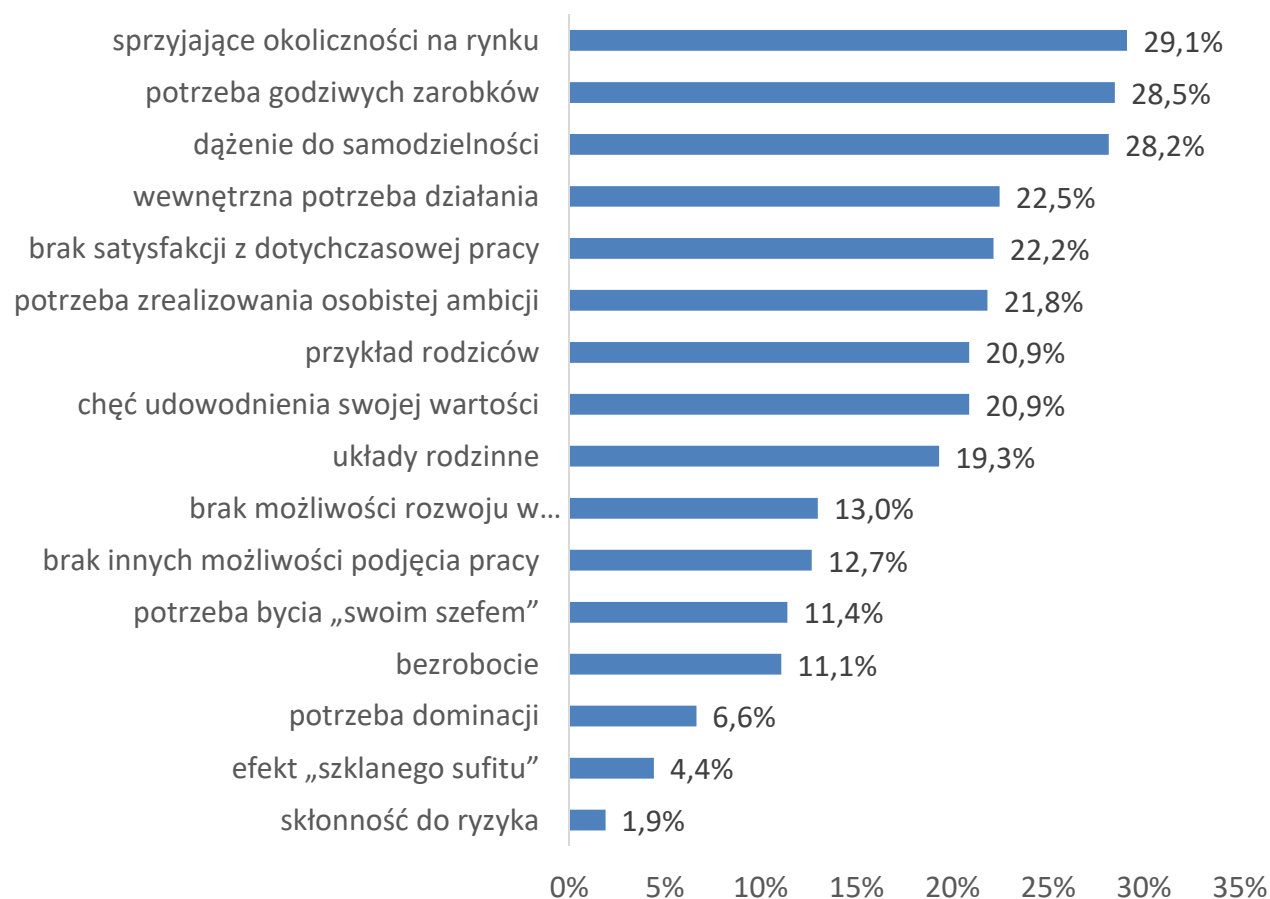


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY Z PERSPEKTYWY MŁODYCH MĘŻCZYZN Z WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO CZYNNIKI ZWIĘKSZAJĄCE POSTAWY PRZEDSIĘBIORCZE

Wykres. Czynniki zwiększające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim w opinii młodych mężczyzn [%]

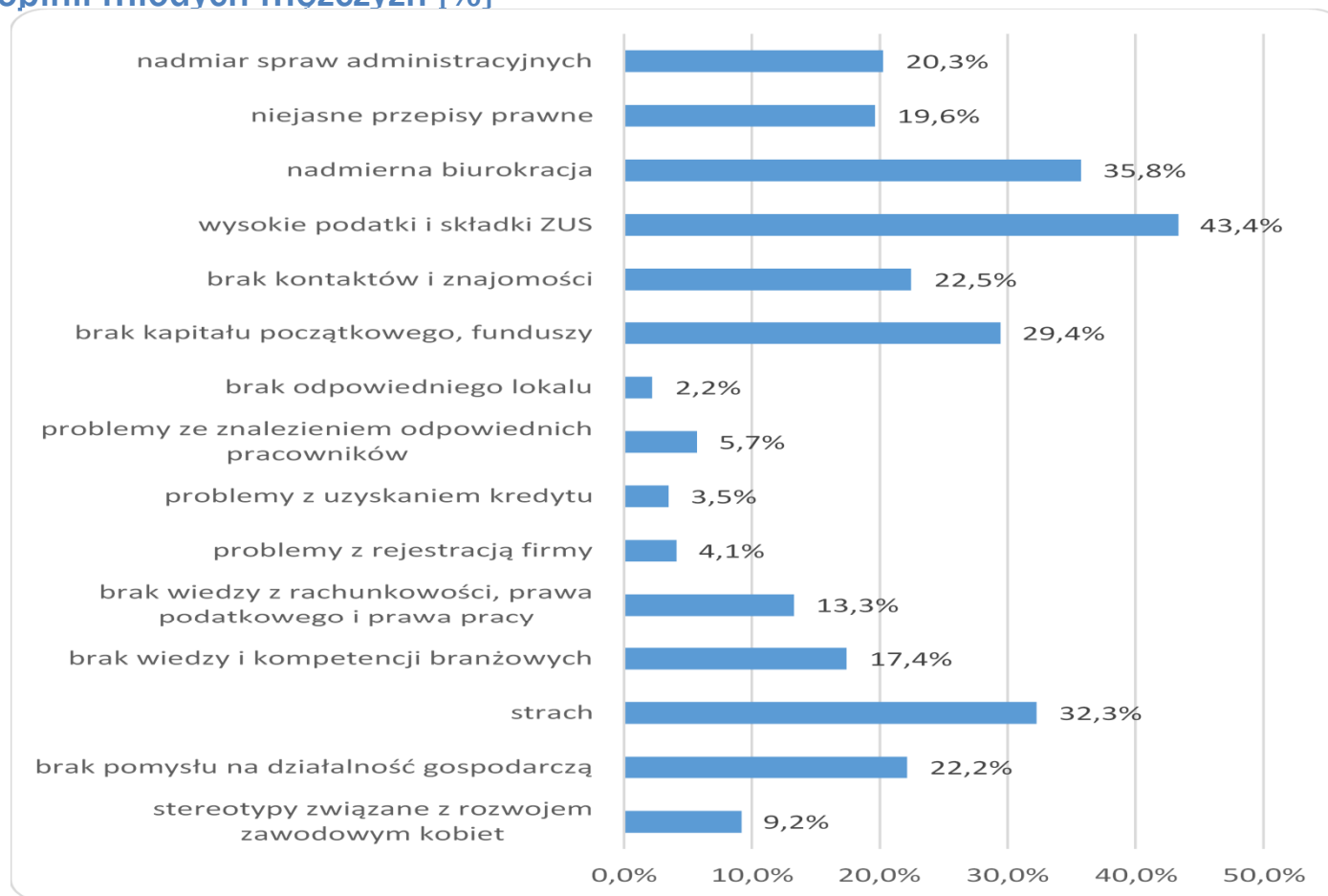


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

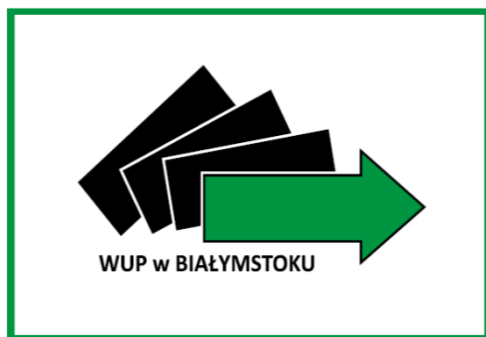


SYTUACJA KOBIET NA RYNKU PRACY Z PERSPEKTYWY MŁODYCH MĘŻCZYZN Z WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO CZYNNIKI OGRANICZAJĄCE POSTAWY PRZEDSIĘBIORCZE

Wykres. Czynniki ograniczające postawy przedsiębiorcze wśród kobiet w województwie podlaskim w opinii młodych mężczyzn [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



Analiza SWOT sytuacji kobiet w województwie podlaskim



Obszary analizy SWOT

- 1. Czynniki społeczno-kulturowe**
- 2. Czynniki ekonomiczno-gospodarcze**
- 3. Czynniki związane ze sferą edukacji**
- 4. Czynniki związane z rynkiem pracy**



Czynniki społeczno – kulturowe

MOCNE STRONY

- dobrze rozwinięta na tle innych województw pomoc społeczna i opieka zdrowotna;
- upowszechnienie się partnerskiego modelu rodziny, polegającego na współodpowiedzialności kobiety i mężczyzny za prowadzenie domu i wychowywanie dzieci;
- częste powroty kobiet do pracy po przerwie ze względu na osobiste ambicje i chęć rozwoju

SŁABE STRONY

- mała liczba organizacji kobiecych, wspierających samozatrudnienie;
- duża liczba kobiet bezrobotnych na terenach wiejskich;
- znaczný odsetek mieszkanek wsi o niskim wykształceniu i ograniczonej mobilności;
- systematyczny wzrost udziału w populacji mieszkańców woj. podlaskiego osób w wieku poprodukcyjnym;

SZANSE

- podwyższenie poziomu życia społeczeństwa w województwie podlaskim;
- umocnienie się pozycji pracownika na rynku pracy;
- coraz więcej pracodawców uwzględnia elastyczny czas pracy;
- rosnąca liczba kobiet z wykształceniem wyższym niż w innych regionach, co wzmacnia kapitał intelektualny województwa podlaskiego;
- zacieranie się różnic pomiędzy zawodami typowo męskimi i kobiecymi;
- rozwój opieki przedszkolnej i żłobkowej

ZAGROŻENIA

- stereotyp województwa podlaskiego jako mało atrakcyjnego rynku pracy;
- woj. podlaskie wciąż mało atrakcyjne dla potencjalnych inwestorów;
- większy odpływ niż napływ siły roboczej z innych regionów Polski



Czynniki ekonomiczno-gospodarcze

MOCNE STRONY	SZANSE
• niższe koszty życia w województwie podlaskim; • spadające bezrobocie wśród kobiet; • najniższe w kraju różnice w wysokościach wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym; • częste deklaracje kobiet wchodzących na rynek pracy założenia własnego biznesu	• zwiększający się popyt i podaż na rynku pracy; • coraz większy odsetek przedsiębiorstw zakładanych przez kobiety; • w miarę dobra koniunktura gospodarcza; • zwiększanie się wartości pracy w związku z rządowymi programami socjalnymi, co może skutkować presją na zwiększaniem wynagrodzeń
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
• niższe zarobki kobiet niż w innych województwach; • wyraźna dysproporcja pomiędzy kwalifikacjami posiadanymi przez kobiety a potrzebami pracodawców na lokalnym rynku pracy; • mała liczba dużych zakładów pracy, słabo rozwinięty przemysł w porównaniu z innymi regionami; • niski poziom wynagrodzeń; • program 500+ zniechęcający do podejmowania aktywności zawodowej; • duża skala szarej strefy wśród kobiet pozostających bez pracy; • obawa przed utratą pomocy socjalnej ograniczająca rozwój zawodowy	• rozwój branż funkcjonujących w oparciu o deficytowe zawody kobiece (np. branża bieliźniarska); • poszerzająca się luka w wynagrodzeniach brutto dla kobiet z województwa podlaskiego w porównaniu z innymi regionami; • realizacja programu rządowego Rodzina 500+, który w wielu przypadkach będzie czynnikiem wspierającym decyzje kobiet o porzuceniu pracy



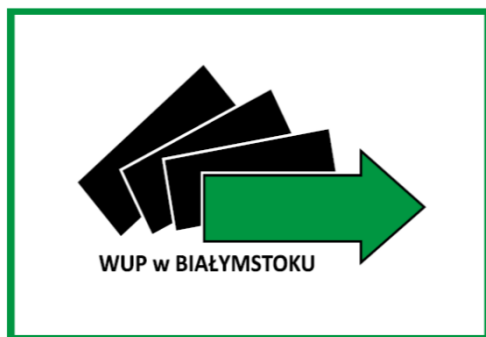
Czynniki związane z edukacją

MOCNE STRONY	SZANSE
• jeden z wyższych w kraju odsetek kobiet w wieku 15-64 lata z wykształceniem wyższym; • jeden z wyższych kraju wskaźników stopni naukowych doktora nadanych w szkołach wyższych dla kobiet; • aktywne uczestnictwo kobiet w różnorodnych formach i poziomach kształcenia i doksztalcania; • zgłaszane deklaracje dalszego kształcenia i podnoszenia kompetencji zawodowych przez kobiety pracujące i bezrobotne	• coraz większa podaż kobiet na rynku pracy kończących studia inżynierskie oraz rosnąca popularność kierunków inżynierskich wśród dziewcząt; • ukierunkowanie polityki państwa na rozwój szkolnictwa wyższego i szkolnictwa zawodowego (włączanie pracodawców w proces kształcenia)
SŁABE STRONY	ZAGROŻENIA
• oferty pracy niedopasowane do wykształcenia; • zbyt duży odsetek bezrobotnych kobiet z wyższym wykształceniem (65% wszystkich bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem to kobiety)	• reforma szkolnictwa wyższego ograniczająca dostęp do studiów; • zmiany w systemie studiów zaocznych, wydłużające okres nauki



Czynniki związane z rynkiem pracy

MOCNE STRONY	SZANSE
• zadowolenie kobiet ze wsparcia oferowanego w postaci dofinansowania na rozpoczęcie działalności gospodarczej; • rosnąca skłonność do mobilności zawodowej • posiadanie przez kobiety cech i umiejętności cenionych przez pracodawców, takich jak większa relacyjność i zadaniowość, lepsza organizacja pracy; • coraz mniej przypadków dyskryminacji kobiet na rynku pracy; • coraz więcej kobiet w zarządach i stanowiskach kierowniczych	• większa świadomość kobiet dotycząca ich miejsca i pozycji na rynku pracy; • ukierunkowanie instytucji rynku pracy na aktywizację zawodową kobiet; • zmniejszenie tempa rozwoju procesów maskulinizacji na rynku pracy
SŁABE STRONY	MOCNE STRONY
• mała liczba ofert pracy dla kobiet bez kwalifikacji; • wciąż w opinii kobiet niewystarczająca liczba kursów i szkoleń dofinansowywanych ze źródeł zewnętrznych; • zwiększone zapotrzebowanie na pracowników wykonawczych; • przeciętne oceny kobiet pracujących dotyczące wsparcia oferowanego przez instytucje publiczne; • duże zróżnicowanie lokalnych rynków pracy w województwie podlaskim; • wysoki odsetek w strukturze bezrobotnych kobiet, które nigdy nie podejmowały pracy	• przygotowana ze strony instytucji rynku pracy oferta programów pomocowych, także ukierunkowanych na kobiety; • świadomość instytucji rynku pracy odnośnie zróżnicowanych potrzeb kobiet i mężczyzn jako aktualnych i potencjalnych uczestników rynku pracy

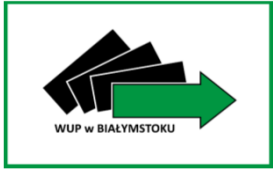


Wnioski i rekomendacje



Ogólne wnioski z badań

1. Problem płci na rynku pracy województwie podlaskim istnieje, chociaż rynek pracy w mniejszym stopniu reaguje na płeć jako czynnik różnicujący.
2. Zacierą się różnica pomiędzy zawodami typowo męskimi i typowo kobiecymi.
3. W regionie obserwowany jest jeden z wyższych wskaźników wykształcenia kobiet.
4. Sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie podlaskim warunkowana jest społecznie i kulturowo.
5. W województwie podlaskim dominuje tradycyjny model rodziny, co przedkłada się na sytuację kobiet na rynku pracy.



Ogólne wnioski z badań

6. Nadal w mentalności społecznej funkcjonują niekorzystne stereotypy dotyczące kobiety jako pracownika.
7. Jest coraz mniej symptomów wskazujących na dyskryminację kobiet na rynku pracy.
8. Spada stopa bezrobocia wśród kobiet w województwie podlaskim.
9. Podlaski rynek pracy zmienia się pozytywnie, podobnie jak zmieniają się pozostałe województwa, lecz tempo tych zmian jest wolniejsze.



Ogólne wnioski z badań

10. Sytuacja kobiet na rynku pracy jest wypadkową oddziaływań różnych determinant i bodźców, które z jednej strony zachęcają do podejmowania ryzyka i stwarzają kobietom możliwości zmiany obecnej sytuacji, z drugiej zaś utrwalają istniejący stan i zniechęcają, a nawet utrudniają podejmowanie prób znalezienia pracy. Prawdopodobnie część tych czynników realnie oddziałuje na sytuację kobiet, zaś część wynika ze sposobu myślenia badanych kobiet.
11. W opinii badanych kobiet, można wyróżnić trzy główne przyczyny ograniczonej skuteczności w poszukiwaniu pracy: wymagający rynek pracy z niewielką ilością miejsc pracy, niskimi wynagrodzeniami; przypisywane kobietom role społeczne, zwłaszcza opieki nad dziećmi; niedostosowanie kwalifikacji badanych kobiet do potrzeb rynku pracy.



Główne obszary rekomendacji

- 1. Rekomendacje dla pracodawców**
- 2. Rekomendacje dla instytucji rynku pracy**
- 3. Rekomendacje dla sfery edukacji**
- 4. Rekomendacje dla organizacji
zrzeszających kobiety i działających na
rzecz kobiet**



Rekomendacje dla pracodawców

1. Tworzenie programów, które pozwolą kobietom pogodzić życie rodzinne z zawodowym.
2. Podejmowanie działań umożliwiających uelastycznianie czasu pracy, co ułatwiałoby kobietom godzenie życia zawodowego i rodzinnego.
3. Zapewnienie kobietom będącym na urlopie macierzyńskim ciągłego kontaktu z firmą. Działania te mogą przyjąć bardzo różnicowane formy, takie jak zapraszanie osób na urloпах macierzyńskich na spotkania integracyjne czy umożliwienie im udziału w organizowanych przez firmę szkoleniach.
4. Zapewnienie kobietom powracającym do pracy po przerwie zatrudnienia na możliwie zbliżonych warunkach.
5. Dbłość o niwelowanie różnic w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.
6. Branie pod uwagę kobiet w dostępie do stanowisk zarządczych.
7. Podejmowanie prób zwiększania zatrudnienia kobiet na stanowiskach uważanych wcześniej za typowo męskie - oceniając ich kompetencje i umiejętności bez względu na płeć.
8. Zaprzestanie wszelkiej dyskryminacji kobiet przy rekrutacji oraz eliminowanie jej przejawów w trakcie zatrudnienia, nie tylko ze strony pracodawcy, ale również innych pracowników.



Rekomendacje dla pracodawców

9. Współpraca z instytucjami rynku pracy w celu uruchomienia systemu działań na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet.
10. Podejmowanie działań związanych z motywowaniem, a zarazem finansowaniem podnoszenia kierunkowych kwalifikacji zawodowych przez zatrudniane kobiety, zachęcanie ich nie tylko do uzupełniania kwalifikacji, ale nawet ich zmiany w sytuacji, gdy wymagać będzie tego firma.
11. Opracowanie katalogu kompetencji pracowników, które są kluczowe i deficytowe (zauważa się duże różnice pomiędzy oferowanymi stanowiskami pracy, a wykształceniem osób poszukujących pracy) - z perspektywy pracodawców z poszczególnych branż gospodarki. Może to być upubliczniane w formie rokrocznych monitoringów, dając w ten sposób możliwość śledzenia trendów przez przedstawicieli sfery edukacji, ale także same kobiety.
12. Czynna partycypacja pracodawców w kształtowaniu programów kształcenia zawodowego oraz wyższego.



Rekomendacje dla instytucji rynku pracy

1. Stworzenie dla kobiet bezrobotnych możliwości kształcenia ustawicznego w zakresie wykonywania deficytowych zawodów uznawanych powszechnie za męskie,
2. Należy eksponować informacje o kobietach przedsiębiorczych i ich inicjatywach zawodowych, a w szczególności o tych, które odniosły sukces w zawodach postrzeganych jako męskie. Może się to odbywać w formie kampanii informacyjnych w Internecie lub regionalnych mediach tradycyjnych. Organizacją takich kampanii powinien się zająć Wojewódzki Urząd Pracy.
3. Umieszczanie plakatów informacyjnych o aktywizacji kobiet na rynku pracy, m.in. w instytucjach pomocowych, w ośrodkach opieki zdrowotnej czy nawet w szkołach.
4. Edukacja kobiet z zakresu ich praw na rynku pracy. Warto, aby w ramach różnego rodzaju szkoleń organizowanych dla bezrobotnych kobiet przez urzędy pracy, uwzględnić dodatkowo zajęcia dotyczące ich praw. Ważne, by zajęcia prowadziły osoby o dużej wiedzy dotyczącej kodeksu pracy (eksperci) oraz, aby informowały kobiety, jak reagować i gdzie zgłaszać przypadki dyskryminacji ze względu na płeć.
5. Stworzenie narzędzia badawczego skierowanego do kobiet, w którym badano by, czy doświadczyły one praktyk dyskryminacyjnych ze względu na płeć na stażu/w pracy, do której skierował je urząd pracy.



Rekomendacje dla rynku pracy

6. Przeprowadzanie co roku rankingu przedstawiającego pracodawców realizujących politykę równości płci w swojej firmie i propagowanie go np. w mediach lokalnych, co mogłoby przyczynić się do rozpowszechniania praktyk równościowych. Ocena mogłaby być oparta o opinie kobiet, zatrudniane w przedsiębiorstwach, respektujących równość płci.
7. Do kobiet bezrobotnych warto kierować działania leżące w gestii urzędów pracy, jak np. refundacja kosztów opieki nad dzieckiem na czas doksztalcania czy początkowy okres podjęcia pracy (np. na pół roku – w późniejszym czasie, jeśli kobieta utrzyma stabilną pozycję na rynku pracy, byłaby zobowiązana sama finansować wybraną przez siebie formę opieki nad dzieckiem- przedszkole, opiekunkę itp.).
8. Wprowadzenie warsztatów psychologicznych motywujących kobiety do aktywnego poszukiwania pracy, a także szkoleń uczących poszukiwania pracy, autoprezentacji oraz kreowania własnego wizerunku.
9. Celowe wydaje się prowadzenie przez WUP cyklicznych badań wśród pracodawców mających na celu identyfikację kluczowych, ale deficytowych kompetencji pracowników.
10. Zrealizowanie badania dotyczącego sytuacji mężczyzn na rynku pracy w województwie podlaskim, celem określenia rzeczywistego wpływu płci na rynek pracy, a przy tym poznanie dwóch różnych perspektyw jego postrzegania.



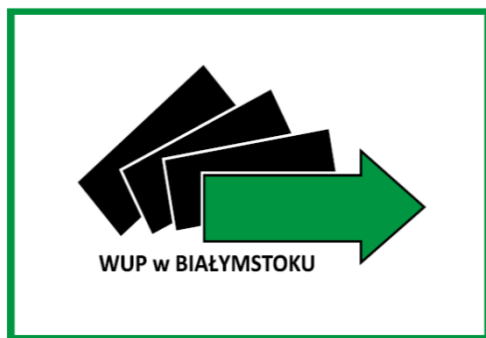
Rekomendacje dla sfery edukacji

1. Położenie nacisku na studia podyplomowe i szkolenia niwelujące różnice pomiędzy profesjami typowo męskimi i kobiecymi.
2. Rekomenduje się uczelniom zachęcanie kobiet do kształcenia i pracy w sektorze np. budownictwa i innych branżach traktowanych jako "męskie". Przykładem jest akcja promocyjna PB - "Dziewczyny na Politechnikę".
3. Celowe wydaje się przeprowadzenie kampanii wizerunkowej szkolnictwa zawodowego, skierowanej przede wszystkim do kobiet (stworzenie strony internetowej, przygotowanie ulotek i plakatów oraz organizacja spotkań z gimnazjalistkami). Organizacją takiej kampanii powinny się zająć Wojewódzki Urząd Pracy wraz z Kuratorium Oświaty w Białymstoku.
4. Współtworzenie kampanii promującej szkolnictwo zawodowe nie tylko wśród potencjalnych uczniów, ale także ich rodziców.
5. Rekomenduje się zmniejszenie liczby osób kształcących się w zawodach kobiecych.
6. Zapewnienie kobietom-uczennicom oraz absolwentkom wkraczającym na rynek pracy dostępu do informacji o poziomie zarobków w zawodach deficytowych, co mogłoby je zachęcić do kształcenia się w tym zakresie.



Rekomendacje dla organizacji zrzeszających kobiety i działających na rzecz kobiet

1. Organizowanie przez lokalne organizacje zajmujące się sprawami kobiet (we współpracy z PUP-ami) warsztatów dla pracodawców i rekruterów na temat nierówności w traktowaniu płci w trakcie zatrudniania oraz podkreślanie istnienia problemu stereotypów i ich wpływu na ocenianie w różnych, udostępnianych przez instytucje rynku pracy, materiałach informacyjnych.
2. Ponieważ kobiety w męskich zawodach mogą mieć problemy ze znalezieniem zatrudnienia, powinno się propagować wśród takich kobiet różne formy samozatrudnienia i zakładanie własnych firm. Dobrym partnerem instytucji publicznych w takim działaniu byłyby na przykład stowarzyszenia kobiece zajmująca się między innymi pomocą osobom bezrobotnym w zakładaniu własnych przedsięwzięć.
3. Organizowanie w szkołach spotkań z kobietami pracującymi w męskich zawodach. Takie spotkania powinny być organizowane w gimnazjach (jeśli dotyczą wyboru zasadniczej szkoły zawodowej) lub liceach (jeśli dotyczą wyboru kierunku studiów) przez wspierane przez WUP i organizacje kobiece.
4. Realizowanie przez organizacje kobiece kampanii społecznych promujących równe zarobki wśród kobiet i mężczyzn o tych samych kwalifikacjach i na tych samych stanowiskach.
5. Organizacja różnego rodzaju spotkań oraz zajęć dla kobiet narażonych na dyskryminację z terenów wiejskich.
6. Realizacja kampanii społecznych mających na celu motywowanie kobiet do podejmowania kształcenia i podnoszenia kompetencji zawodowych.
7. Organizacja spotkań dla kobiet długotrwale bezrobotnych mających na celu podniesienie ich pewności siebie, wyposażenie ich w umiejętności autoprezentacji.



Dziękujemy za uwagę
