

Spis treści

1. Wstęp.....	6
2. Metodologia.....	8
2.1. Metoda realizacji badania	8
2.1.1. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI).....	8
2.1.2. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI).....	9
2.2. Techniki analizy danych	9
2.2.1. Podejście teorii ugruntowanej.....	10
2.2.2. Sieci przyczynowe.....	11
2.2.3. Analiza pól semantycznych.....	12
3. CZĘŚĆ I	
Identyfikacja przyczyn nierówności w obszarze płci w sferze zatrudnienia – barier czynników kulturowych i psychospołecznych	14
3.1. Wyobrażenie o kobiecie–pracownicy i mężczyźnie–pracowniku	15
3.1.1. Postawy i preferencje wobec pracy w zależności od płci	15
3.1.1.1. Zapewnienie bytu rodzinie zadaniem mężczyzny.....	15
3.1.1.2. Łączenie ról zawodowych z życiem rodzinnym problemem kobiet.....	19
3.1.2. Mężczyzna–pracownik	22
3.1.3. Kobieta–pracownica	22
3.1.4. Segmentacja rynku pracy.....	23
3.2. Stopień świadomości występowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy.....	25
3.2.1. Perspektywa pracowników	25
3.2.1.1. Podejście neutralne.....	25
3.2.1.2. Podejście liberalne	25
3.2.1.3. Podejście społeczne	26
3.2.1.4. Podejście feministyczne	27
3.2.2. Przywileje grup pracowników.....	29
3.2.3. Schematy działania pracodawców/perspektywa pracodawców	31
3.2.4. Obraz pracownika.....	31
3.2.5. Odmienne traktowanie różnych grup pracowników.....	31
3.2.6. Negatywne opinie o przywilejach (w tym parytetach)	32
3.2.7. Elementy <i>socjalnego</i> sposobu myślenia w liberalnym modelu.....	32
3.2.8. Opinie o rynku pracy a płeć pracownika	33
3.2.9. Segmentacja wewnątrz organizacji	36
3.2.10. Formalna polityka stosowana przez pracodawców w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn.....	37

3.2.11. Obserwacja zmian w postrzeganiu kobiet i mężczyzn pracowników	38
3.2.12. Podsumowanie.....	38
3.3. Obszary nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn.....	39
3.3.1. Definicja dyskryminacji	39
3.3.2. Mechanizmy sprzyjające nierównemu traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz postrzeganie nierównego traktowania kobiet i mężczyzn.....	44
3.3.3. Strategie pracowników w sytuacji nierównego traktowania	47
3.3.4. Nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn w firmach/instytucjach według pracodawców	49
3.4. Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w opinii pracodawców – analiza pól semantycznych.....	50
3.4.1. Powiat dębicki – pola semantyczne „kobieta–pracownica” i „mężczyzna–pracownik”.....	52
3.4.2. Gdańsk – pola semantyczne „kobieta–pracownica” i „mężczyzna–pracownik”	53
3.4.3. Powiat gostyński – pola semantyczne „kobieta–pracownica” i „mężczyzna–pracownik”	54
3.4.4. Katowice – pola semantyczne „kobieta–pracownica” i „mężczyzna–pracownik”	55
3.4.5. Rzeszów – pola semantyczne „kobieta–pracownica” i „mężczyzna–pracownik”	56
3.4.6. Powiat starogardzki – pola semantyczne „kobieta–pracownica” i „mężczyzna–pracownik”	57
3.4.7. Warszawa – pola semantyczne „kobieta–pracownica” i „mężczyzna–pracownik”	57
3.4.8. Porównanie wyników w oparciu o wielkość miejscowości	58
3.4.9. Porównanie wyników w oparciu o różnicowanie regionalne	59
3.4.10. Podsumowanie analizy pól semantycznych – różnice w postrzeganiu przez pracodawców kobiet i mężczyzn na rynku pracy.....	61
3.5. Podsumowanie części I.....	63
4. CZĘŚĆ II	
Przeciwdziałanie dezaktywizacji zawodowej kobiet po 50. roku życia	67
4.1. Wyobrażenia o kobietach 50+	68
4.1.1. Pozytywne elementy wyobrażeń o kobiecie 50+ i pracownicy 50+	70
4.1.2. Negatywne elementy wyobrażeń o kobiecie 50+ i pracownicy 50+	71
4.1.3. Ambiwalentne elementy wyobrażeń o kobiecie 50+ i pracownicy 50+	71
4.1.4. Podobieństwa kobiet i mężczyzn 50+	73
4.1.5. Różnice między kobietami i mężczyznami 50+	73
4.1.6. Autostereotyp.....	77
4.2. Schematy działania pracowników 50+	77
4.2.1. Wyobrażenia o dostępnych opcjach	77
4.2.2. Powody aktywności zawodowej	78
4.2.3. Powody dezaktywizacji zawodowej.....	79
4.2.4. Kobiety 50+ utrzymujące aktywność zawodową bądź planujące ją utrzymać po ukończeniu 50. roku życia.....	80

4.2.4.1. Praca jako źródło satysfakcji	81
4.2.4.2. Praca jako rutynowe działanie	82
4.2.5. Kobiety 50+ nieaktywne zawodowo	85
4.3. Schematy działania pracodawców	88
4.3.1. Dwa podejścia wobec osób 50+ na rynku pracy	88
4.3.1.1. Podejście rynkowe/liberalne	89
4.3.1.2. Podejście „socjalne”	90
4.3.2. Formalna polityka skierowana do osób 50+	90
4.3.3. Postawy pracowników i postawy pracodawców wobec pracy osób 50+	92
4.3.3.1. Ambiwalentny stosunek wobec pracy osób 50+	92
4.3.3.2. Starszy pracownik jako autorytet	93
4.3.3.3. Mniejsza atrakcyjność starszego pracownika	93
4.3.3.4. Starsza osoba pracująca na część etatu	94
4.3.4. Nierówne traktowanie pracowników 50+	94
4.3.5. Zamknięte koło dezaktywizacji osób 50+	96
4.3.6. Pomysły dotyczące aktywizacji osób 50+ i podtrzymywania ich aktywności zawodowej	97
4.3.6.1. Pomysły pracodawców	97
4.3.6.2. Pomysły osób niepracujących	102
4.4. Sytuacja kobiet 50+ na rynku pracy w opinii pracodawców – analiza pól semantycznych	103
4.4.1. Powiat dębicki – pole semantyczne „kobieta 50+”	104
4.4.2. Gdańsk – pole semantyczne „kobieta 50+”	105
4.4.3. Powiat Gostyniński – pole semantyczne „kobieta 50+”	106
4.4.4. Katowice – pole semantyczne „kobieta 50+”	107
4.4.5. Rzeszów – pole semantyczne „kobieta 50+”	107
4.4.6. Powiat starogardzki – pole semantyczne „kobieta 50+”	108
4.4.7. Warszawa – pole semantyczne „kobieta 50+”	109
4.4.8. Porównanie wyników w oparciu o wielkość miejscowości	110
4.4.9. Porównanie wyników w oparciu o zróżnicowanie regionalne	111
4.4.10. Podsumowanie analizy pól semantycznych	113
4.5. Podsumowanie części II	114
5. Wnioski i rekomendacje	117
6. Analiza SWOT zagadnienia równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz przeciwdziałania dezaktywizacji zawodowej kobiet po 50. roku życia	120
7. Bibliografia	122
8. Aneks – analiza pól semantycznych	123