

Równe szanse w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn

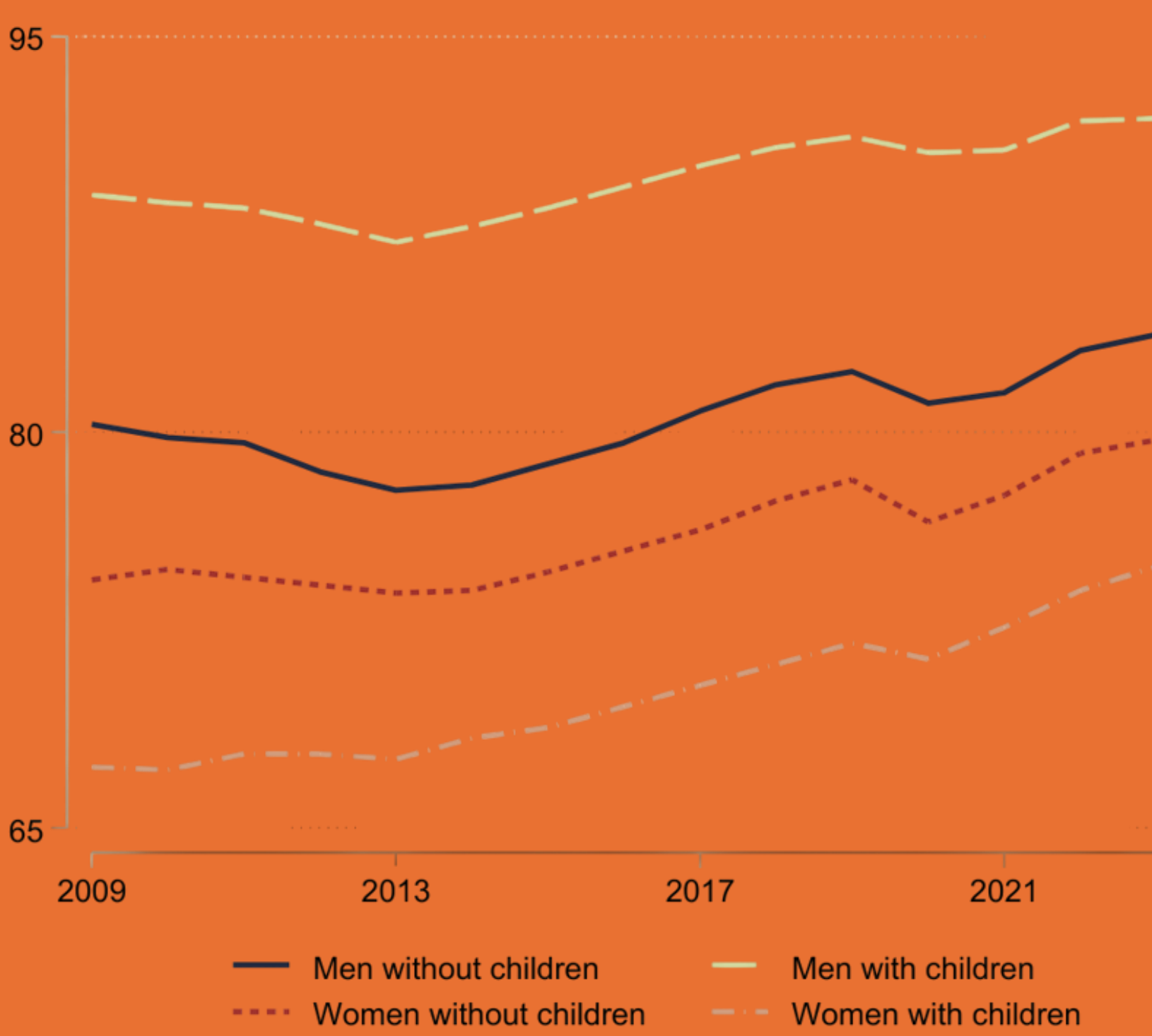


PATHS2INCLUDE



Różnica w zatrudnieniu rodziców ze względu na ich płeć

Wskaźnik zatrudnienia według płci i statusu rodzicielstwa (na podstawie danych EU-LFS)



Różnica w zatrudnieniu rodziców utrzymuje się w Europie:

- **Penalizacja macierzyństwa:** Rodzicielstwo ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet
- **Premiowanie ojcostwa:** Zatrudnienie ojców pozostaje stabilne lub nawet ulega polepszeniu
- Nadal istnieją **luki w dowodach** dotyczących przyczyn tych trendów

Bariery i szanse dla równości płci na rynku pracy

Wpływ norm płci na wzorce cechujące rynek pracy rodziców

W UE następuje stopniowa poprawa, jeśli chodzi o bardziej postępowe normy płci, ale nadal utrzymują się tradycyjne poglądy.

Postępowe normy płciowe prowadzą do:

W przypadku **matek:**

- Wyższych wskaźników zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i w ramach pracy zdalnej
- Większej elastyczności w godzeniu pracy z opieką nad dziećmi

W przypadku **ojców:**

- Mniej niekorzystnych czynników na rynku pracy (np. zatrudnienie na stanowiskach poniżej posiadanych kwalifikacji)
- Więcej korzyści (np. bycie przełożonym)

Różnice regionalne: Kraje nordyckie mają bardziej egalitarne normy płciowe i najmniejsze różnice w zatrudnieniu w porównaniu z Europą Środkową i Wschodnią.

→ Postępowe normy płciowe prowadzą do **pozytywnych rezultatów** na rynku pracy zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn.

Praca zdalna wspiera większą obecność kobiet na rynku pracy

Gwałtowny rozwój pracy zdalnej po pandemii COVID-19 doprowadził do:

- Zwiększonego prawdopodobieństwa zatrudnienia matek w pełnym wymiarze godzin, co doprowadziło do zmniejszenia **różnicy w zatrudnieniu** między kobietami z dziećmi i bez dzieci o 25%
- Zwiększenie liczby **godzin pracy**
- Wzrost liczby **pożądanych godzin pracy**, który doprowadził do zmniejszenia się różnicy między liczbą pożądanych godzin pracy kobiet z dziećmi i bez dzieci

Wpływ ten różni się w zależności od **wieku dzieci** i sytuacji gospodarstwa domowego.

→ Praca zdalna matek może wspierać ich włączanie do rynku pracy.

Dlaczego to takie ważne?

Matki częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin lub na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji, co prowadzi do długoterminowych **niekorzystnych skutków** dla ich dochodów, rozwoju kariery i emerytury.

Ojcowie mogą być pozbawieni emocjonalnych i rozwojowych korzyści płynących z aktywnego sprawowania opieki nad dzieckiem.

Równość płci na rynku pracy ma znaczenie dla **dobrostanu dzieci:** ekonomicznego, społecznego i rozwojowego. Gdy matki i ojcowie mają równy dostęp do dobrych stanowisk, uczciwej płacy i wspierających warunków pracy, także ich dzieci odnoszą wiele wymiernych korzyści.

UE uzgodniła cel zmniejszenia do 2030 roku różnicy w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn o połowę (w porównaniu z 2019 r.). **Kluczowe ramy europejskie koncentrują się na równości płci:**

Unijny plan działania na rzecz praw kobiet, Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2026-2030, Europejski filar praw socjalnych.

Jak możemy wspierać powstawanie rynków pracy równo traktujących płcie?

- **Miejsca pracy przyjazne rodzinie**, poprzez rozszerzenie elastycznych możliwości pracy, takich jak praca zdalna, w celu utrzymania zatrudnienia matek po urodzeniu dziecka i zmniejszenia penalizowania macierzyństwa.
- Dostęp do przystępnej cenowo opieki nad dziećmi i polityki urlopów rodzicielskich uwzględniającej równość płci, zachęcających do **równiejszego podziału obowiązków opiekuńczych**.
- Aktywne kwestionowanie **stereotypów związanych z płcią** oraz norm związanych z opieką i pracą poprzez wspieranie zarówno ojców, którzy decydują się na większe zaangażowanie w domu, jak i matek, które dążą do pracy na pełnoetatowych stanowiskach kierowniczych.
- **Różnorodne wzorce do naśladowania** w kampaniach zwiększających świadomość, mediach, edukacji i miejscach pracy, aby przyspieszyć normalizację nietradycyjnych ról.
- **Środki organizacyjne** zapobiegające dyskryminacji w zatrudnianiu matek.
- **Dostosowane polityki na poziomie regionalnym**, ponieważ podejście kulturowe różni się znacznie między krajami i w obrębie poszczególnych krajów.
- **Dalsze badania** nad normami płciowymi i zatrudnieniem, wpływem pracy zdalnej na inne wyniki w zakresie rozwoju kariery, takie jak wzrost wynagrodzeń, częstość awansu lub mobilność zawodowa oraz nad ustaleniem istnienia różnic między poziomami umiejętności i sektorami, a także nad zdrowiem psychicznym i dobrostanem rodziców.

PATHS2INCLUDE to 3-letni projekt badawczy finansowany w ramach programu Horizon Europe, który bada wielowymiarowe aspekty dyskryminacji; polityki, które mogłyby zmniejszyć nierówności i wspierać włączenie społeczne na europejskich rynkach pracy oraz czynniki ryzyka w zakresie narażenia na wykluczenie, które mogą pojawić się w przyszłości zawodowej. Badania koncentrują się na trzech kluczowych procesach na rynku pracy: rekrutacji, ścieżkach kariery i wcześniejszym opuszczeniu rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem uczestnictwa w rynku pracy w przypadku krzyżowania się czynników takich jak płeć, pochodzenie etniczne, wiek, zdrowie, niepełnosprawność i obowiązki opiekuńcze.



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej. Unia Europejska ani grantodawca nie ponoszą za nie odpowiedzialności.