

Segregacja pozioma (horyzontalna) oznacza dominację jednej z płci w konkretnych zawodach. Mężczyźni częściej zatrudniani są energetyce, budownictwie, transporcie i łączności, a kobiety edukacji, administracji, ochronie zdrowia i pomocy społecznej.

W UE wymienia się następujące argumenty przemawiające za przełamywaniem segregacji rynku pracy:

- Zasada równości szans kobiet i mężczyzn – zjawisko segregacji rynku pracy rozpatrywane jest w kontekście dyskryminacji, a więc ograniczonego dostępu do możliwości zatrudnienia, wysokich zarobków i prestiżu społecznego. Ponieważ kobiety przeważają w branżach o niskich zarobkach i niskim prestiżu społecznym, należy zwiększać ich udział w sektorach gospodarki, w których mają one szanse na lepszą pracę.
- Istnieje popyt na zawody tradycyjnie zdominowane przez jedną płć, w których brakuje lub będzie brakowało pracowników – należy odpowiadać na popyt otwierając dostęp do zatrudnienia dla obu płci i rekrutując do danego zawodu z grupy kobiet i mężczyzn (np. kierowcy autobusów – zawód też dla kobiet, opiekunki osób starszych – zawód też dla mężczyzn).
- Udział obu płci w danym zawodzie polepsza jakość oferowanych usług – w przypadku edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej ważne jest, aby dzieci miały kontakt zarówno z kobietami, jak i mężczyznami, różnymi wzorcami osobowymi, należy więc zachęcać mężczyzn do podejmowania pracy w zawodzie opiekuna przedszkolnego i nauczyciela.
- W indywidualnej sytuacji przełamanie segregacji rynku pracy i niestereotypowy wybór zawodu prowadzi do indywidualnych korzyści wynikających z realizacji własnych zainteresowań, rozwijania osobistych talentów, możliwości otrzymania wyższych zarobków, pewniejszego zatrudnienia itp. Oznacza to, że jeżeli indywidualna kobieta chce zdobyć kompetencje spawacza, to nawet jeżeli jest jedyną taką kobietą w powiecie, to ma prawo to zrobić. Podobnie, jeżeli indywidualny mężczyzna chce pracować z małymi dziećmi, powinien mieć prawo podjęcia studiów pedagogicznych i uzyskania pracy zgodnej z jego wykształceniem.

Gdy decydujemy się realizację projektu, który odpowiada na problem segregacji poziomej rynku pracy należy dążyć do osiągnięcia proporcjonalnie wyższych wskaźników udziału płci tradycyjnie niereprezentowanej w danym zawodzie. Nie oznacza to mechaniczną zamianę istniejącego stanu rzeczy (np. kształcenie samych kobiet w zawodzie spawacza lub samych mężczyzn w zawodzie pielęgniarki), czy też „przymuszanie” kogokolwiek podejmowania konkretnych zawodów, lecz o aktywne i zaplanowane zachęcanie kobiet i mężczyzn do podejmowania niestereotypowych wyborów zawodowych. W kolejnych artykułach przybliżymy tę tematykę i przedstawimy konkretne działania, które może zaplanować w projektach.

Źródło: Na podstawie dokumentu „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL Standard minimum FAQ – aktualizacja”, www.efs.gov.pl