**Programistka i pan niania – jak kobiety i mężczyźni odnajdują się w nietypowych dla siebie zawodach**

**Kobiety w zawodach zmaskulinizowanych i mężczyźni w zawodach sfeminizowanych czują, że posiadają szczególny status w swoim środowisku pracy. Obie płcie uważają, że z byciem „płciową mniejszością zawodową” łączą się specyficzne zadania, zarówno związane z samą treścią pracy, jak i o charakterze społecznym – wynika z badania, które przeprowadziła dr Olga Czeranowska, socjolożka z Uniwersytetu SWPS.**

Mężczyzn opiekujących się dziećmi w przedszkolach czy kobiety w warsztatach samochodowych można spotkać wciąż relatywnie rzadko, gdyż na rynku pracy utrzymuje się podział na zawody stereotypowo "kobiece" i "męskie”. Te pierwsze zazwyczaj charakteryzują się niższymi wynagrodzeniami, gorszymi warunkami pracy oraz niższym prestiżem. Dodatkowo każdej z płci przypisuje się stereotypowo określone cechy i wrodzone kwalifikacje. W przypadku zawodów „męskich” są to cechy takie jak siła fizyczna czy racjonalne myślenie, w przypadku zawodów „kobiecych” natomiast zdolność rozpoznawania emocji czy umiejętność postępowania z dziećmi.

Mimo panujących stereotypów, niektóre osoby wybierają jednak zajęcia, które nie są zgodne z oczekiwaniami wobec ich płci, stając się tym samym mniejszością płciową w swojej grupie zawodowej.

**Płciowe mniejszości zawodowe na rynku pracy**

Doświadczenia „płciowych mniejszości zawodowych” na polskim rynku pracy, a także ich role w ramach grupy zawodowej przeanalizowała dr Olga Czeranowska, autorka badania „Zawodowe mniejszości płciowe. Analiza sytuacji kobiet w zawodach zmaskulinizowanych i mężczyzn w zawodach sfeminizowanych”, opisanego w [„Przeglądzie Socjologii Jakościowej”](https://czasopisma.uni.lodz.pl/socjak/article/view/23205/23551). Socjolożka skupiła się na wysoko wykwalifikowanych pracownikach: kobietach zatrudnionych w branży IT i nowych technologii oraz mężczyznach pracujących w sektorze opieki nad dziećmi i edukacji. Pogłębione wywiady jakościowe objęły 27 osób (w tym 13 kobiet i 14 mężczyzn).

*Koncentrowałyśmy się na ich życiu zawodowym i tym, w jaki sposób wybór zawodu niezgodnego ze stereotypem płci przekłada się na szanse rozwoju kariery, tożsamość zawodową oraz interakcje ze współpracownikami i odbiorcami pracy (uczniowie, pacjenci, klienci). Uwzględniałyśmy również wpływ pracy niezgodnej ze stereotypem płci na życie prywatne* – tłumaczy dr Olga Czeranowska, socjolożka, kierowniczka Katedry Socjologii na Wydziale Nauk Społecznych w Warszawie Uniwersytetu SWPS.

**Jak to jest być rodzynkiem w pracy**

Pierwszym interesującym wnioskiem z badania opisanego w artykule “Kobiety w zawodach zmaskulinizowanych, mężczyźni w zawodach sfeminizowanych – doświadczenia płciowych mniejszości zawodowych i ich role w grupie zawodowej” jest to, że badani mężczyźni, w większym stopniu niż kobiety, mieli poczucie wyjątkowości i wyróżniania się w miejscu zatrudnienia. Mężczyźni często wychodzili z założenia, że za ich rozpoznawalność odpowiada wygląd fizyczny, odróżniający ich od koleżanek z pracy. Panowie zauważali przy tym, że ich status wiąże się z pewnymi korzyściami, zwłaszcza pod względem lepszego traktowania przez współpracowników, ale również pomaga w nawiązywaniu kontaktów w życiu zawodowym. Nie pojawiały się natomiast jednoznaczne odniesienia do zjawiska „szklanych ruchomych schodów”[[1]](#footnote-1), oznaczającego ułatwioną drogę do awansu mężczyzn w typowo kobiecych środowiskach pracy.

Chociaż częściej bycie „rodzynkiem” w miejscu pracy kojarzone jest z mężczyznami w zawodach sfeminizowanych (do tej metafory odwoływała się m.in. prof. Fuszara w pracy Dobrze jest być rodzynkiem, czyli mężczyźni w zawodach sfeminizowanych[[2]](#footnote-2)), to sformułowanie pojawiało się również w opowieściach kobiet biorących udział w wywiadach. Na przykład, jedna z badanych programistek czuła, że jej status „rodzynka” daje jej przewagę, ponieważ jest rozpoznawalna i z tego powodu bardziej prawdopodobne jest, że otrzyma dodatkowe wsparcie lub porady dotyczące kariery.

Osoby biorące udział w badaniu miały również poczucie, że dzięki byciu „rodzynkiem” oszczędza się im niektórych mniej przyjemnych aspektów pracy. W przypadku kobiet w IT były to np. sytuacje konfliktowe (zwłaszcza w przypadku negatywnie nastawionych klientów). Z kolei jeden z nauczycieli przedszkolnych opowiedział, że zachęcano go do poproszenia o pomoc panią sprzątającą, jeśli miałby jakieś problemy w „higieniczno-porządkowych” elementach zajmowania się dziećmi.

*Sytuacje te świadczą jednak o tym, że pomimo przyjaznego traktowania w miejscu pracy, osoby należące do zawodowych mniejszości płciowych mogą być postrzegane przez swoich współpracowników przez pryzmat stereotypów - mogą być oceniane jako niezdolne do poradzenia sobie w niektórych sytuacjach zawodowych. Oznacza to, że choć mniejszości mogą być uznawane za uprzywilejowane, bo czasami mogą uniknąć mniej przyjemnych elementów pracy, to jednocześnie brakuje pełnego zaufania do ich kompetencji* - podkreśla dr Czeranowska.

Kobiece i męskie role w pracy

Obecność kobiet w zawodach zmaskulinizowanych i mężczyzn w środowiskach pracy zdominowanych przez kobiety może mieć też znaczenie dla ich współpracowników i współpracowniczek, a także całości organizacji. Obie płcie zauważały, że mają do odegrania szczególną rolę w życiu społecznym w pracy. W obu przypadkach pojawiały się odniesienia do poprawy atmosfery w miejscu pracy dzięki ich obecności.

Poza rolą społeczną, mniejszości zawodowe mogą mieć również inne, przypisane do stereotypu płci, zadania. „Męską” rolą w edukacji jest zazwyczaj nauczanie konkretnych umiejętności i wiedzy - dlatego nauczyciele płci męskiej pracują głównie z dziećmi starszymi. Nawet w przedszkolach i szkołach podstawowych mężczyźni częściej uczą dzieci wymiernych umiejętności w ograniczonym czasie (np. języka angielskiego, muzyki) niż spędzają z nimi cały dzień. Panowie podkreślali ponadto swoją rolę w zapewnieniu dzieciom męskich wzorców – warto tu jednak zauważyć, że jest to wzorzec męskości opiekuńczej, przeciwstawiający się agresywnym modelom promowanym w mediach. Niektórzy rozmówcy twierdzili nawet, że sami rodzice postrzegają brak mężczyzn w placówkach opiekuńczych jako problem i chcą, aby ich dziećmi zajmował się też nauczyciel płci męskiej.

Tymczasem stereotypowo „kobieca" rola w sektorze IT/nowych technologii była związana bardziej z umiejętnościami społecznymi i kontaktem z klientami (front-end, design, UX), a mniej z technicznymi aspektami pracy. Nowym trendem jest feminizacja stanowisk związanych z testowaniem IT, co jest postrzegane jako sposób na wejście do sektora IT dla osób bez wyższego wykształcenia technicznego.

Co ciekawe, badane kobiety nie wskazywały konkretnych elementów pracy jako bezpośrednio związanych z ich płcią, tak, jak mężczyźni mówili np. o reprezentowanym przez nich męskim wzorcu. Co więcej, kładły one znacznie mniejszy nacisk na swoją płeć - w swoich narracjach kobiety koncentrowały się bardziej na swojej tożsamości zawodowej, w przeciwieństwie do mężczyzn nie wspominały również o różnicach fizycznych.

Autorka zwraca uwagę, że przebieg stereotypowego podziału na „kobiece” i „męskie” zawody wciąż się zmienia. Jej zdaniem w przyszłych badaniach interesujące byłoby uwzględnienie innych grup zawodowych, zwłaszcza takich, których praca ma charakter fizyczny.

**\*\*\*\***

Uniwersytet SWPS to nowoczesna uczelnia oparta na trwałych wartościach. Silną pozycję zawdzięcza połączeniu wysokiej jakości dydaktyki z badaniami naukowymi prowadzonymi na najwyższym poziomie. Uczelnia kształci ponad 16 tysięcy studentek i studentów – w tym blisko tysiąc z zagranicy oraz ponad 4 400 słuchaczek i słuchaczy studiów podyplomowych na blisko 50 kierunkach studiów stacjonarnych i niestacjonarnych i ponad 170 kierunkach studiów podyplomowych. Uniwersytet oferuje programy studiów z psychologii, prawa, zarządzania, dziennikarstwa, filologii, kulturoznawstwa, nowych technologii oraz grafiki i wzornictwa, a także edukację w postaci szkoleń i krótkich kursów akademickich. Uczelnia dba o wysoką wartość akademicką naszych programów oraz ich dostosowanie do wymagań zmieniającego się rynku pracy. Kampusy Uniwersytetu SWPS znajdują się w sześciu miastach: Warszawie (siedziba), Wrocławiu, Sopocie, Poznaniu, Katowicach i w Krakowie.

Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora oraz doktora habilitowanego w siedmiu dyscyplinach: psychologia, nauki o kulturze i religii, literaturoznawstwo, nauki prawne, nauki socjologiczne, nauki o polityce i administracji, sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki. Na Uniwersytecie SWPS funkcjonuje pięć instytutów naukowych, które zajmują się organizacją i koordynacją działalności naukowej pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych uczelni w poszczególnych dyscyplinach: Instytut Psychologii, Instytut Nauk Humanistycznych, Instytut Nauk Społecznych, Instytut Prawa oraz Instytut Projektowania. W uczelni działa 28 centrów badawczych oraz 105 kół naukowych.

Uniwersytet SWPS należy do sojuszu European Reform University Alliance (ERUA). Jest to sojusz uczelni zawarty w ramach Inicjatywy Uniwersytetów Europejskich, powołanej i finansowanej przez Komisję Europejską.

1. Christine L. Williams (1992), *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions, “Social Problems”*, vol. 39(3), s. 253–267, https://doi.org/10.2307/3096961 [↑](#footnote-ref-1)
2. M. Fuszara (2008), *Dobrze jest być rodzynkiem, czyli mężczyźni w zawodach sfeminizowanych*, [w:] M. Fuszara (ed.), *Nowi mężczyźni? Zmieniające się modele męskości we współczesnej Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Trio, s. 329–360. [↑](#footnote-ref-2)