

Неравенство на половете при обучението и реализацията на жените с инженерни специалности

Миглена Пенчева, Даниела Йорданова

Gender inequality during education and professional realization of women engineers: The possibilities for women in the labor market are still limited. Some problems, concerning equal payment, equal access to work places and managerial levels in organizations, possibility to combine private and professional life without limits in the desired field of occupation are still challenges in European common labor market. One of the professions with strongly established stereotype for being masculine in engineer. Women are still considered not appropriate enough for it and struggle difficulties during their study and later realization with society and employer's prejudices.

A research is being carried out in the University of Rousse, concerning difficulties in studying and professional realization of women engineers. It has been conducted between women and employers and gives information if there is existence of obstacles in women realization and what are they.

Key words: gender equality, discrimination, women engineers, professional realization

ВЪВЕДЕНИЕ

Един от основните проблеми на пазара на труда е включването на рисковите групи и осигуряването на равни възможности за трудова реализация на всеки техен представител. Жените са една от групите, срещайки затруднения при професионалната си реализация поради редица причини – необходимост от съвместяване на личен и професионален живот (отсъствия при майчинство и отглеждане на деца), по-ниско заплащане на положителен труд, съществуващи стереотипи¹ [4] по отношение на пола в обществото, професионална и секторна сегрегация, ограничен достъп до управленски позиции [2].

Все повече жени се включват на пазара на труда в Европейския съюз [5]. Все по-голяма част от тях завършват висше образование, като броят им превишава този на завършилите мъже – жените са 58,9% от завършилите висше образование в ЕС през 2006 г. (56,7% през 2004 г.). Въпреки това при жените нивото на безработицата е по-високо от това на мъжете (9,7% спрямо 7,8%²) и жените получават средно с 15 % по-ниски доходи от мъжете [5, 7].

Не са преодолени несъответствията между половете по отношение на образователните специалности, особено в областта на инженерните специалности (където делът на жените сред завършилите е 18 %) и компютърните специалности (20 % дял на жените), като същевременно жените преобладават сред завършилите стопански, административни и правни специалности (60 %) [2]. Високото образователно равнище на жените не намира пряко отражение в позициите, които те заемат на пазара на труда. Жените работят предимно във „феминизирани“ сектори и професии и продължават да заемат работни места от по-ниски категории с ограничен достъп до длъжности на по-високо ниво.

През 2006 в сектора на информационните технологии (ИТ) са работили 2,6% от работещите мъже в страните от ЕС и едва 0,7% от заетите жени. Това показва съотношение една жена на трима мъже в ИТ сектора. В България това съотношение на заетите в сектора е една жена към пет мъже. [6]

Един от съществуващите в обществото стереотипи е, че професията инженер е неподходяща за жени. Проблемите, възникващи от това убеждение са свързани с

¹ Стереотипите по отношение на пола представляват културни и социални нагласи към традиционно възприеманите като „мъжки“ и „женски“ дейности и функции. Те могат да влияят на избора на жените и на мъжете на образование и работа и да водят до сегрегирани по полов признак пазар на труда. Тези стереотипи имат значение за неравнопоставеното разпределение на работното време, доходите и семейните задължения на жените и мъжете; те представляват и бариери пред кариерното израстване и назначаването на жени на управленски позиции. Следователно, борбата със стереотипите по отношение на пола предполага отстраняване на основната причина за устойчивите неравенства между жените и мъжете на пазара на труда [2].

² Данните са за 2006 година [5].

отношението към студентките, следващи инженерни специалности по време на тяхното обучение и към дипломираните жени – инженери в процеса на тяхната трудова реализация.

Горните данни навеждат на въпроса в каква степен съществува дискриминация по полов признак към жените – инженери в България?

Пред 2008 година в Русенски университет „Ангел Кънчев” стартира проект „Заедно за равни възможности”, финансиран от Министерски съвет на Република България. Неговата основна цел е „Преодоляване на половата дискриминация и предоставяне на равен шанс за професионална реализация на мъже и жени чрез откриване на причините за трудовата и образователна дискриминация, стимулиране на активен диалог между заинтересованите страни, преодоляване на съществуващите обществени предразсъдъци за разделението на професиите на “мъжки” и “женски” и прилагане постиженията на Европейското право по отношение равнопоставеността на половете” [3].

Като целеви групи на проекта са дефинирани

- ✓ студентки и завършили инженерна специалност жени
- ✓ мениджъри на фирми, в които се реализират студентите от инженерните специалности на университета

По време на реализацията на проекта са проведени анкетни проучвания с дейности по проучване и анализ на наличието на стереотипи за жените – инженери и доколко те са причина за наличието на дискриминация по време на следването им и последващата трудова реализация. За изпълнението на тази задача е използван методът на анкетното проучване.

На база получени резултати от проучването са разработени учебни материали и е проведено обучение на целевите групи по проблемите на половата дискриминация и възможните подходи за преодоляването и.

Целта на настоящата разработка е да изясни как съществуващите в обществото стереотипи водят до полово дискриминация при обучението и трудовата реализация на жените инженери.

ИЗЛОЖЕНИЕ

За изясняването на поставения проблем са анализирани резултатите от проведените по време на проекта анкетни проучвания със 173 жени и 150 фирми, представители на целевата група. Анкетните проучвания имат за цел:

- ✓ да установят наличието на стереотипи при обучението, набирането и подбора на специалисти с инженерни специалности и влиянието на тези стереотипи върху възможностите за равен достъп на пазара на труда за жените - инженери.

- ✓ да се установи наличието на дискриминация по време на следването на жените в инженерни специалност и при последващата трудова реализация на жените инженери

- ✓ да се проучи степента на информираност и познаване на жените и работодателите за действащата нормативна уредба за гарантиране на равенство между половете

- ✓ да се определят нуждите от обучение и мотивацията за получаване на допълнителна информация по проблематиката;

Проведено е анкетно проучване сред 173 жени, представители на целевата група за установяване на отношението им към наличието на дискриминация по пол сред жените инженери и степента на познаване на проблематиката.

Анкетният формуляр се състои от 20 въпроса в няколко групи:

- ✓ общи въпроси за определяне на профила на респондентите, относно възраст, степен на получено образование и специалност;

- ✓ въпроси, целящи да установят дали анкетираната е била жертва на дискриминация;

✓ въпроси, установяващи степента на познаване на проблемите на дискриминацията по полов признак;

✓ въпроси, установяващи отношението на анкетираните към степента на дискриминация по пол при професионална реализация на жените инженери;

✓ въпроси, насочени към определяне на нуждите от обучение по проблемите на неравенството на половете;

Анкетираните са жени, следващи инженерни специалности в Русенски университет и вече завършили жени инженери.

Анализът на получените резултати показва, че според признака възрастова структура анкетираните попадат в следните групи: 13 % - под 20 години, 58% на възраст от 21 до 30 години, 15% на възраст от 31 до 45 години и 14% попадат в групата от 45 до 60 години.

Анкетното проучване е проведено както сред бакалаври, така и сред магистри. 38% от анкетираните вече са завършили висшето си образование със степен магистър, 24% притежават образователно квалификационна степен бакалавър, а 38% са посочили, че все още имат завършено средно образование и в момента следват в бакалавърски курс на обучение.

66 % от анкетираните жени посочват, че са запознати с формите на дискриминация на работното място и 35 % от тях считат, че са били обект на дискриминация по полов признак по време на следването, при търсене на работа, на работното място или в друг случай.

При деклариране наличието на дискриминация при над 1/3 от анкетираните жени, обучаващи се в или завършили инженерни специалности може да се заключи, че този проблем реално съществува. Следователно е необходимо да се проучат мащаба и формите на дискриминацията по полов признак при жените инженери и да се търсят ефективни подходи за трайно разрешаване на съществуващите конфликти.

Повече от половината анкетираните - 56% биха потърсили помощ, ако бъдат обект на дискриминация, 38% от анкетираните не могат да преценят дали ще реагират и едва 6% считат, че няма смисъл да търсят подкрепа при възникване на подобен проблем.

Що се отнася до познаването и ефективността на законодателната уредба малка част от анкетираните (14%) посочва, че съществуващото в страната законодателство в достатъчна степен не защитава жените от дискриминация, а 44% считат, че то третира в достатъчна степен проблема. От високият процент на отговорилите „Не мога да преценя“ – 42 % може да се заключи, че нормативната уредба третираща проблемите на неравенството между половете не се познава.

При провеждане на анкетното проучване се установи, че една от основните форми на дискриминация е в размера на получаваното парично възнаграждение.

На въпроса „Как ще определите получаваното от Вас парично възнаграждение в сравнение с това на мъжете със същата квалификация и трудов стаж?“ само 62% от анкетираните посочват, че получават еднакво възнаграждение. 31 % посочват, че получаваното от тях възнаграждение е по-ниско.

51 % от анкетираните считат, че по отношение на кариерните възможности жените имат по – малко възможности за професионално развитие в сравнение с колегите си мъже, 36 % са на мнение, че възможностите за кариера са еднакви, независимо от пола, а 12 % намират, че жените са с по-добри възможности за професионално израстване от мъжете.

62 % от анкетираните заявяват необходимост от допълнително информация, касаеща проблемите на дискриминацията на работното място. 67 % изявяват желание да бъдат включени в обучение, коментиращо въпросната проблематика, което да има достатъчно практически аспекти.

За да се установи мнението на работодателите по проблемите на дискриминацията по пол на работното място при жените инженери е проведено анкетно проучване с втората целева група - работодатели. Въпросникът се състои от 18 въпроси, групирани както следва:

✓ общи въпроси за определяне на профила на респондентите - предмет на дейност на организацията, място на анкетираните в организационно -управленската структура на фирмата и отношението му към набирането и подбора на персонал, възраст и образование на анкетираните;

✓ критерии, прилагани при набиране и подбор на персонал

✓ наличие на случаи на дискриминация в организацията

✓ въпроси, установяващи степента на познаване на проблемите на дискриминацията по полов признак;

✓ въпроси, установяващи отношението на анкетираните към степента на дискриминация по пол при професионална реализация на жените инженери;

✓ въпроси, насочени към определяне на нуждите от обучение по проблемите на неравенството на половете;

Анкетираните са 150 работодатели, в чиито организации работят жени, завършили инженерна специалност. Организациите, чиито ръководители са анкетираните са локализираните на територията на Северен централен район за планиране и Североизточен район за планиране.

29 % от анкетираните работодатели са на възраст между 20 и 30 години, 39%-на възраст от 31 до 45 години, 29% попадат в групата от 45 до 60 години и 4 % са над 60 годишна възраст.

58 % от анкетираните притежават магистърска степен, 22 % - бакалавърска степен и 20% от мениджърите на организации са със средно образование.

55 % от анкетираните посочват ,че при еднакви качества, квалификация и опит на кандидати за обявено свободно място във фирмата те биха предпочели мъж. Като причини се изказват мненията, че мъжете са по-организираните, когато условията на труд са непривлекателни или се изисква физическа сила мъжът е по-подходящ, отчита се възможността за общи интереси, когато и мениджърът е мъж и не на последно място се посочва причината, че мъжете ползват по-рядко отпуски за майчинство и болнични за гледане на деца.

Мениджърите изразили предпочитание към инженерен специалист от нежния пол (45%) се аргументират с доводите, че жените са по-отговорни, по-дисциплинирани, по-учтиви с клиентите и имат нестандартно мислене.

В 9% от анкетираните организации е имало случай на оплакване от проява на дискриминация от работничка / служителка.

63% от мениджърите считат, че в случай на дискриминация техните работнички и служителки ще потърсят съдействие за решаване на проблема, 32 % не могат да преценят дали потърпевшата ще потърси помощ и 5 % считат, че в подобен случай няма да има реакция от страна на лицето, обект на дискриминация.

53% от работодателите нямат информация кои са институциите ангажирани с решаване на проблемите при проява на дискриминация на работното място и 52 % не познават в достатъчна степен нормативната уредба, третираща тези проблеми. 27 % считат, че законодателството в достатъчна степен гарантира правата на жените, а 21 % са на противоположното мнение.

89% от работодателите посочват, че възнаграждението в техните организации е еднакво и за двата пола, в 9% от организациите заплащането на мъжете е по-високо и в 2% от организациите жените получават по-високо възнаграждение от мъжете.

По отношение на кариерните възможности 81% от работодателите смятат, че жените имат равни възможности за развитие с мъжете, а 11 % посочват, че жените имат по-големи възможности за кариера. 50% от работодателите биха желали да

получат допълнителна информация, свързана с проблемите на дискриминацията на работното място и 68% биха участвали в обучение по теми, свързани с проблемите на дискриминацията на работното място.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Може да се заключи, че съществуват стереотипи, свързани с разбирането, че жените не са подходящи за „мъжка“ професия като инженерната и те водят до дискриминиране по пол. (Голяма част от работодателите са склонни да предпочетат мъж при равни други качества на кандидатите за дадено работно място. Една трета от анкетираните жени споделят, че са били обект на дискриминация.)

Друга причина за наличието на дискриминация е недостатъчното познаване на законовата рамка, регулираща правата на уязвимите групи. Работодателите са по-слабо запознати със законодателството от анкетираните жени с инженерна специалност.

В съответствие с изискванията на закона за защита от дискриминация образователните програми и планове в Русенски университет трябва да предвиждат обучение по проблемите на равенството на жените и мъжете [1].

За подобряване на знанията и насърчаване на превенцията на дискриминация по пол в учебните заведения и на работното място би било полезно разпространяването на информационни материали, които да предоставят достатъчно информация на всеки заинтересован.

Необходимо е да се осигури възможност за комуникация с представител на институцията към когото студентите биха да се обърнат при наличието на проблеми по повод на прояви на дискриминация.

За промяна на нагласите у работодателите към жените, завършващи инженерни специалности е нужно провеждането на целенасочена политика и от страна на университета, чрез акцентирание върху положителните качества, които кадрите притежават.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Закон за защита от дискриминация (загл. изм. - ДВ, бр. 68 от 2006 г.)
- [2] Комисия на Европейските общности, Равенство между жените и мъжете — 2009, Брюксел, 27.2.2009
- [3] Проект „ЗАЕДНО ЗА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ“ № МС – 107/13.11.2008 г.
- [4] Световна банка, Доклад „Равнопоставеността на половете при социално-икономическото развитие“, 2000, <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/bulgariansumm.pdf>
- [5] European Commission, A Roadmap for equality between women and men 2006-2010, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006
- [6] EC, Life of women and men in Europe - a statistical portrait, 2008
- [7] http://www.womenslabour.org/_en/gender/paygap/paygap_bulgaria.html

За контакти:

ст. ас. Даниела Йорданова, катедра „Бизнес и мениджмънт“, Русенски университет “Ангел Кънчев”, тел.: 082/ 888 520, e-mail: dyordanova@ru.acad.bg
ст. ас. Миглена Пенчева, катедра „Бизнес и мениджмънт“, Русенски университет “Ангел Кънчев”, тел.: 082/ 888 518, e-mail: mpencheva@ru.acad.bg

Докладът е рецензиран.