

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Wydział Pedagogiki i Psychologii

ANNA DUDAK

ORCID: 0000-0002-7491-2980
anna.dudak@poczta.umcs.lublin.pl

Mężczyźni w zawodach sfeminizowanych – funkcjonujące stereotypy i ich konsekwencje w percepcji studentów

Men in Feminized Professions – Students' Opinions on Popular Stereotypes and Their Consequences

STRESZCZENIE

Współcześnie coraz częściej zwraca się uwagę na przeobrażenia zachodzące w pełnieniu ról społecznych oraz odchodzeniu od stereotypowego podziału na role męskie i kobiece w odniesieniu do funkcjonowania zawodowego. Zmiany te powodują, że w przypadku mężczyzn zachodzi konieczność odchodzenia od stereotypowej oceny ich pracy w zawodach kobiecych przede wszystkim ze względu na zmieniające się podejście samych mężczyzn do pełnienia ról zawodowych i rodzinnych oraz możliwości spełniania się w obszarach życia dotychczas niedostępnych dla mężczyzn ze względu na silnie zakorzenione stereotypy płci. Celem podjętych badań była diagnoza opinii studentów na temat funkcjonujących stereotypów i ich konsekwencji w odniesieniu do mężczyzn w zawodach sfeminizowanych. Wyniki przeprowadzonych badań ujawniły istotne statystycznie różnice w opiniach badanych ze względu na płeć oraz miejsce zamieszkania.

Słowa kluczowe: stereotyp; płeć; mężczyzna; zawody sfeminizowane

WPROWADZENIE

Problematyka stereotypizacji płci jest przedmiotem rozważań wielu badaczy. Utrzymujący się stereotyp płci dotyczy sfery zarówno zawodowej, jak i rodzinnej. W obszarze funkcjonowania zawodowego podejmowane są kwestie dotyczące podziału zawodów na typowo kobiece i typowo męskie, zróżnicowania płac oraz możliwości awansu zawodowego. W przypadku ról rodzicielskich nadal podkreśla

się istnienie podziału zadań związanych z opieką i wychowaniem, który opiera się w dużej mierze na utrzymującym się przekonaniu o zróżnicowaniu predyspozycji i cech osobowościowych przypisanych płci do pełnienia funkcji opiekuńczo-wychowawczych. Warto jednak wskazać, że coraz częściej w badaniach poświęca się uwagę przeobrażeniom ról społecznych w kontekście stereotypów płci. Zmiany te wynikają przede wszystkim z przyjęcia nowego paradygmatu męskości, opartego na koncepcji androgyniczności, samorealizacji kobiet poza sferą rodzinną, istoty indywidualnych potrzeb i cech osobowościowych w dążeniu do osiągnięcia poczucia spełnienia oraz odniesienia sukcesu w sferze rodzinnej i zawodowej.

ZAWODY SFEMINIZOWANE – CHARAKTERYSTYKA

Cechą charakterystyczną podziału zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane jest „zarówno ilościowa dysproporcja w reprezentacji osób o określonej płci, jak i jakościowa różnica w dostępie do zasobów cennych, takich jak prestiż, związane z nim zarobki, szanse awansu i charakter pracy” (Klimczak-Ziółek, 2005, s. 105), a także nasilenie takich komponentów pracy, jak: wysiłek fizyczny, technika, ryzyko i ludzie vs obiekty materialne (Czarnik, Strzebońska, Szklarczyk, Keler, 2011, s. 8).

Badania GUS wskazują, że grupy zawodów zdominowanych przez kobiety są związane z ochroną zdrowia, opieką społeczną i edukacją. Udział mężczyzn wśród pracujących w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej wynosi 18%, co stanowi najniższy odsetek wśród wszystkich zawodów. W przypadku edukacji mężczyźni stanowią 21% osób zatrudnionych w tym sektorze. Z kolei najniższy odsetek kobiet (niespełna 10%) występuje w budownictwie. Kolejne pozycje zawodów zdominowanych przez kobiety obejmują sektory gastronomii i zakwaterowania oraz działalności usługowej (GUS, 2017, s. 9). Tendencja ta utrzymuje się od lat. Według raportów GUS w latach 2004–2016 w wymienionych sektorach kobiety stanowiły 8 na 10 osób (zob. Kluczyńska, 2017, s. 55).

Warto dodać, że mimo wieloletniej dominacji kobiet w wymienionych grupach zawodowych następuje obecnie powolna zmiana w proporcji udziału w nich kobiet i mężczyzn. Otóż w sfeminizowanych zawodach zwiększa się udział mężczyzn. Zdaniem Jolanty Klimczak-Ziółek (2011, s. 34) w ciągu 20 lat liczba zawodów sfeminizowanych spadła, „wzrosło bowiem zatrudnienie mężczyzn w niegdyś sfeminizowanej administracji publicznej (w 1988 r. wynosiło ono 70%, w 2008 r. 66%), w łączności (w 1988 r. 72%, w 2008 r. 3%) i w handlu (w 1988 r. 79%, w 2008 r. 53%)”.

STEREOTYP PŁCI NA RYNKU PRACY

Problematyka stereotypizacji ról jest podejmowana w wielu opracowaniach naukowych. Liczne grono autorów omawia kwestie funkcjonowania zawodo-

wego kobiet w kontekście stereotypowego postrzegania ról związanych z płcią, traktowania życia rodzinnego jako priorytetowego czy też zjawisk określanych mianem „szklanego sufitu”, „lepkich schodów” i syndromu zadowolonego niewolnika. Wskazują przy tym na trudności i ograniczenia będące przyczyną braku możliwości awansu zawodowego, samorealizacji i równouprawnienia (Dudak, 2016, s. 24).

W kontekście podjętych rozważań należy podkreślić, że o treści stereotypu płci decydują przekonania i postawy dotyczące psychicznych cech kobiety i mężczyzny oraz ról rodzajowych, czyli podejmowanych przez nich zachowań (zob. Brannon, 2002). Dokonując analizy stereotypów związanych z płcią, należy wskazać na ich dwa poziom: stereotyp cech oraz stereotyp ról związanych z płcią. Pierwszy wyznacza zespoły cech psychicznych i właściwości behawioralnych przypisywane w danej kulturze częściej jednej płci. Z kolei drugi dotyczy przekonań na temat odpowiednich rodzajów aktywności dla kobiet i mężczyzn (Mandal, 2000, za: Łopacka-Sęczyk, Machaj, 2009), zarówno w obszarze ról rodzicielskich i domowych, jak i ról zawodowych. Czynniki warunkującymi podział zawodów na sfeminizowane i zmaskulinizowane są przede wszystkim utrzymujące się wzorce społeczno-kulturowe oraz sytuacja ekonomiczna. Jednym z przejawów nierównomiernej reprezentacji zawodów jest segregacja zawodowa, rozumiana jako „tendencja do nadmiernego skupiania, bądź niedobór kobiet (lub mężczyzn) w określonych kategoriach społeczno-zawodowych, w pewnych sektorach i branżach gospodarki oraz na niektórych pozycjach w strukturach biurokratycznych” (Janicka, 1995, s. 95). Teoria segregacji rodzajowej w pracy tłumaczy skłonność do preferowania zawodów zgodnie z rolą rodzajową, co w konsekwencji sprzyja przeświadczeniu o uznaniu niektórych zawodów za męskie lub kobiece (Lipnicka-Grobelny, Goździk, 2012, s. 533).

Segregacja zawodowa może przyjmować formę horyzontalną lub wertykalną. Pierwsza charakteryzuje się tym, że aktywność zawodowa kobiet związana jest z określonymi sferami zatrudnienia (np. w służbie zdrowia, edukacji, sektorze usług). Konsekwencją tej sytuacji jest fakt, że więcej kobiet pracuje w zawodach słabiej płatnych. Natomiast segregacja wertykalna oznacza, że znacznie mniejsza liczba kobiet zajmuje stanowiska kierownicze, a w zawodach sfeminizowanych to mężczyźni, jeśli podejmują pracę, szybciej otrzymują awans zawodowy (Gawrycka, Wasilczuk, Zwiech, 2007, s. 29). Zdaniem Joan C. Williams (za: Curran, Renzetti, 2005, s. 297) „mężczyźni pracujący w zawodach nietypowych dla swojej płci, w momencie, gdy starają się o pracę, są traktowani w sposób preferencyjny oraz (...) nie tylko nie napotykają szklanego sufitu, ale wręcz oferuje im się szklaną windę, gdy podejmują próbę uzyskania wyższego stanowiska”. Podkreślenia wymaga fakt, że segregacja zawodowa jest często łączona z przekonaniem, że kobiety wybierają te zawody, które stanowią niejako kontynuację pełnionych przez nie ról domowych. Ponadto wybór kobiet wynika z ich podległej roli społecznej

wobec mężczyzn oraz z przeświadczenia, że tylko mężczyźni mogą wykonywać zawody techniczne (Bourdieu, 2004, s. 112).

Jak twierdzi Eugenia Mandal (2004, s. 14): „(...) wśród cech dystynktywnych zawodów sfeminizowanych wymienia się niechęć mężczyzn do ich wykonywania oraz niskie uposażenia, [a] także ograniczony zakres odpowiedzialności oraz usługowy charakter działań”.

Zdaniem Krystyny Janickiej (1995, s. 89–91) kobiety częściej decydują się na pracę w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji, mniej płatnych i niedających możliwości awansu zawodowego. Ponadto poszukują pracy w zawodach o mniejszym prestiżu, niewymagających zbyt dużej dyspozycyjności oraz konieczności doksztalcania się. Zdanie to podziela Évelyne Sullerot (za: Reszke, 1991, s. 66), wskazując na występującą prawidłowość w przypadku struktury zatrudnienia opartej na podziale na zawody męskie i kobiece. Jej zdaniem przyczyną feminizacji zawodów jest to, że mężczyźni nie podejmują profesji, które nie są atrakcyjne pod względem dochodów i prestiżu. Z kolei ci mężczyźni, którzy decydują się na pracę w zdominowanym przez kobiety środowisku, w mniejszym stopniu utożsamiają się z tradycyjnym modelem męskości (Cross, Bagilhole, 2002, s. 208; Shen-Miller, Smiler, 2015, s. 270).

PODSTAWY BADAŃ WŁASNYCH

Celem podjętych badań było zdiagnozowanie opinii studentów na temat stereotypów i ich konsekwencji wobec mężczyzn funkcjonujących w zawodach sfeminizowanych. Problem badawczy sformułowano w postaci następujących pytań:

1. Jakie są opinie badanych studentów na temat stereotypów i ich konsekwencji w odniesieniu do funkcjonowania mężczyzn w zawodach sfeminizowanych?
2. Czy – a jeśli tak, to jakie – czynniki społeczno-demograficzne różnicują opinie badanych na temat funkcjonowania mężczyzn w zawodach sfeminizowanych?

W badaniach zastosowano metodę sondażu diagnostycznego przy wykorzystaniu autorskiego kwestionariusza ankiety. W podjętych badaniach skoncentrowano się przede wszystkim na zdiagnozowaniu wiedzy badanych studentów na temat zawodów zdominowanych przez kobiety, motywów udziału mężczyzn w tych zawodach, przejawów dyskryminacji oraz faworyzowania mężczyzn pracujących głównie z kobietami. Badania przeprowadzono w 2018 r. wśród studentów dwóch lubelskich uczelni: Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej oraz Politechniki Lubelskiej. Zbiorowość badanych liczyła 152 studentów, w tym 42,1% to mężczyźni. Wśród badanej młodzieży akademickiej przeważały osoby studiujące na Wydziale Pedagogiki i Psychologii (62,49%), w tym 26,31% to studenci kierunku praca socjalna, a 36,18% – kierunku pedagogika. Pozostałą grupę (37,5%) stanowili studenci Wydziału Mechanicznego

(kierunki mechanika i budowa maszyn oraz transport). Badana grupa to uczestnicy studiów stacjonarnych pierwszego stopnia. Dla zdecydowanej większości badanych (aż 76,32%) źródłem utrzymania była pomoc rodziców, prawie połowa (46,05%) ankietowanych otrzymywała stypendia socjalne lub naukowe, a 40,13% studentów utrzymywało się dzięki własnej pracy. Ponad połowa ankietowanych (55,92%) to mieszkańcy miast.

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

W celu uzyskania odpowiedzi na postawione problemy badawcze w pierwszej kolejności analizie poddano opinie badanych na temat najbardziej sfeminizowanych zawodów.

Wyniki zaprezentowane w tabeli 1 wskazują, że respondenci za profesje zdominowane przez kobiety najczęściej uznawali zawód pielęgniarki/położnika (80,92%), nauczyciela (59,21%) oraz pracownika socjalnego (43,42%). Ponad jedna trzecia wskazała również zawód bibliotekarza jako profesję sfeminizowaną. W dalszej kolejności wśród zawodów najmniej sfeminizowanych badani wymienili sprzedawcę (30,26%), inne zawody (kosmetyczka, fryzjer) (24,34%), pracownika administracji państwowej (18,42%), sędziego (12,50%) oraz lekarza (5,26%). Analiza danych zebranych ze względu na płeć ujawniła istotne statystycznie różnice w ocenie zawodów sfeminizowanych w przypadku takich profesji, jak pracownik socjalny, sędzia i bibliotekarz. Okazało się, że studentki częściej niż studenci wskazywały zawód pracownika socjalnego jako profesję zdominowaną przez kobiety ($p = 0,001$). Wyjaśnięć istotnie statystycznych wyników kobiet w tym zakresie można doszukiwać się w fakcie sfeminizowanych studiów przygotowujących do zawodu pracownika socjalnego. Z kolei mężczyźni istotnie rzadziej niż kobiety uznawali zawód sędziego ($p = 0,025$) za sfeminizowany oraz częściej niż badane studentki wskazywali na zawód bibliotekarza jako profesję zdominowaną przez kobiety ($p = 0,001$).

Analiza danych dotyczących zawodów sfeminizowanych ze względu na miejsce zamieszkania badanych nie ujawniła istotnych statystycznie różnic.

W badaniach dążono również do poznania opinii respondentów na temat motywów podejmowania przez mężczyzn zawodów sfeminizowanych. Jak wskazują dane zawarte w tabeli 2, prawie 70% badanych podało, iż powodem, dla którego mężczyźni podejmują pracę w danym zawodzie, są zainteresowania, natomiast 46,05% badanych uznało, że mężczyźni wybierają zawód ze względu na fakt, że jest to jedyna dostępna praca. Niespełna jedna piąta badanych wskazała, że o wyborze zawodu decydują tradycje rodzinne. Zdaniem 16,45% respondentów praca w zawodach sfeminizowanych jest dla mężczyzn sposobem na szybki awans. Na podstawie dokonanych analiz statystycznych można stwierdzić, że płeć jest zmienną istotnie różnicującą opinie badanych na temat motywów podjęcia zawo-

Tabela 1. Zawody sfeminizowane

Analizowana zmienna		Zawody									
		nauczyciel	pracownik socjalny	lekarz	pielęgniarz, położnik	sędzia	pracownik administracji państwowej	sprzedawca	bibliotekarz	inne	
Płeć	kobiety	N	53	48	5	70	16	14	29	25	25
		%	60,23%	54,55%	5,68%	79,55%	18,18%	15,91%	32,95%	28,41%	28,41%
	mężczyźni	N	37	18	3	53	3	14	17	35	12
		%	57,81%	28,13%	4,69%	82,81%	4,69%	21,88%	26,56%	54,69%	18,75%
	chi ²		0,089	10,528	0,009 ^Y	0,256	4,997 ^Y	0,878	0,717	10,709	1,915
p		0,765	0,001*	0,923	0,613	0,025*	0,349	0,397	0,001*	0,166	
Miejsce zamieszkania	wieś	N	52	37	3	69	12	13	21	38	20
		%	61,18%	43,53%	3,53%	81,18%	14,12%	15,29%	24,71%	44,71%	23,53%
	miasto	N	38	29	5	54	7	15	25	22	17
		%	56,72%	43,28%	7,46%	80,60%	10,45%	22,39%	37,31%	32,84%	25,37%
	chi ²		0,309	0,001	0,507 ^Y	0,008	0,187 ^Y	1,255	2,822	2,210	0,069
p		0,579	0,976	0,476	0,928	0,666	0,263	0,093	0,137	0,793	
Ogółem (N = 152)	N	90	66	8	123	19	28	46	60	37	
	%	59,21%	43,42%	5,26%	80,92%	12,50%	18,42%	30,26%	39,47%	24,34%	

Y – test chi² z poprawką Yatesa; * p < 0,05

Źródło: opracowanie własne.

dów przez mężczyzn jedynie w przypadku zainteresowań. Kobiety istotnie częściej niż mężczyźni wskazywały, że wybór zawodu, w którym dominują kobiety, wynika z zainteresowań mężczyzn taką profesją (p = 0,016). W przypadku miejsca zamieszkania badania nie ujawniły istotnych różnic ze względu na płeć odnośnie do motywów wyboru zawodu przez mężczyzn.

Celem niniejszych badań było także ustalenie, czy respondenci dostrzegają funkcjonowanie stereotypów dotyczących mężczyzn pracujących w zawodach sfeminizowanych oraz czy mężczyźni pracujący w tych zawodach są dyskryminowani w miejscu pracy (tabela 3). Badania ujawniły, że wśród 60% respondentów panuje przekonanie o istniejących stereotypach dotyczących mężczyzn podejmujących omawiane profesje. Jednocześnie aż 73,03% badanych uważa, że mężczyźni nie są dyskryminowani w zawodach zdominowanych przez kobiety. Analiza danych

Tabela 2. Motywy udziału mężczyzn w zawodach sfeminizowanych

Analizowana zmienna		Motywy udziału mężczyzn w zawodach sfeminizowanych						
		zainteresowania	sposób na szybki awans	jedyna dostępna praca	tradycje rodzinne	inne		
Płeć	kobiety	N	67	14	38	18	2	
		%	76,14%	15,91%	43,18%	20,45%	2,27%	
	mężczyźni	N	37	11	32	10	0	
		%	57,81%	17,19%	50,00%	15,63%	0,00%	
chi ²			5,758	0,044	0,693	0,575	0,243 ^Y	
p			0,016*	0,834	0,405	0,448	0,622	
Miejsce zamieszkania	wieś	N	59	10	42	17	2	
		%	69,41%	11,76%	49,41%	20,00%	2,35%	
	miasto	N	45	15	28	11	0	
		%	67,16%	22,39%	41,79%	16,42%	0,00%	
	chi ²			0,088	3,077	0,876	0,320	0,299 ^Y
	p			0,767	0,079	0,349	0,572	0,584
Ogółem (N = 152)	N	104	25	70	28	2		
	%	68,42%	16,45%	46,05%	18,42%	1,32%		

Y – test chi² z poprawką Yatesa; * p < 0,05

Źródło: opracowanie własne.

ze względu na zmienne płeć oraz miejsce zamieszkania wykazała, że istnieją istotne statystycznie korelacje między tymi zmiennymi a opiniami na temat dyskryminacji w miejscu pracy. Okazało się, że kobiety częściej negowały dyskryminację mężczyzn w sferze zawodowej (p = 0,004). Takiej odpowiedzi udzieliło 81,82% respondentek. Tego samego zdania było 60,94% mężczyzn. Rozkład zależności ze względu na miejsce zamieszkania (p = 0,011) ujawnił, że mieszkańcy wsi w zdecydowanej większości nie dostrzegali problemu dyskryminacji mężczyzn w zawodzie sfeminizowanym. Takiej odpowiedzi udzieliło 81,18% badanych.

W podjętych badaniach przyjęto, że przejawy dyskryminacji mężczyzn pracujących w zawodach sfeminizowanych mogą występować również poza sferą zawodową. Na podstawie analizy danych zawartych w tabeli 4 można stwierdzić, że – podobnie jak w przypadku omawianego zjawiska dyskryminacji w miejscu pracy – badani częściej wskazywali na jego brak poza sferą zawodową. Warto jednak podkreślić, że zróżnicowanie odpowiedzi w tym przypadku nie jest tak wyraźne, ponieważ 44,08% respondentów było przekonanych o dyskryminowaniu mężczyzn pracujących w zawodach sfeminizowanych w sferze pozazawodowej. Analizy statystyczne dowiodły, że płeć jest czynnikiem istotnie różnicującym odpowiedzi badanych odnośnie do zjawiska dyskryminowania mężczyzn poza sferą zawodową (p < 0,001). Kobiety wyraźnie rzadziej niż mężczyźni dostrzegały

Tabela 3. Istnienie stereotypów i przejawów dyskryminacji wobec mężczyzn w miejscu pracy

Analizowana zmienna			Stereotypy			Dyskryminacja w miejscu pracy		
			tak	nie	chi ² , p	tak	nie	chi ² , p
Płeć	kobiety	N	48	40	chi ² = 3,129 p = 0,077	16	72	chi ² = 8,201 p = 0,004*
		%	54,55%	45,45%		18,18%	81,82%	
	mężczyźni	N	44	20		25	39	
		%	68,75%	31,25%		39,06%	60,94%	
Miejsce zamieszkania	wieś	N	55	30	chi ² = 1,410 p = 0,235	16	69	chi ² = 6,503 p = 0,011*
		%	64,71%	35,29%		18,82%	81,18%	
	miasto	N	37	30		25	42	
		%	55,22%	44,78%		37,31%	62,69%	
Ogółem (N = 152)		N	92	60	–	41	111	–
		%	60,53%	39,47%		26,97%	73,03%	

* p < 0,05

Źródło: opracowanie własne.

omawiane zjawisko. Prawie dwie trzecie studentek uznało, że mężczyźni wykonujący zawód zdominowany przez kobiety nie spotykają się z przejawami dyskryminacji poza miejscem pracy. Z kolei 65,63% studentów wskazało, że mężczyźni spotykają się z taką dyskryminacją.

W tabeli 4 znajdują się także dane dotyczące opinii badanych na temat tego, czy fakt pracy w środowisku, w którym przeważają kobiety, jest dla mężczyzn ułatwieniem w zdobywaniu sukcesów. W drodze analiz statystycznych ustalono, że płeć istotnie różnicuje podejście do oceny występujących przejawów uprzywilejowania mężczyzn w zawodach sfeminizowanych (p = 0,001). Mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na fakt lepszego traktowania przedstawicieli płci męskiej w środowisku zdominowanym przez kobiety (62,50% respondentów). Z kolei aż 64,77% badanych kobiet zanegowało istnienie przejawów uprzywilejowania mężczyzn ze względu na ich sytuację zawodową.

Zebrany materiał badawczy ukazał również opinie studentów na temat potencjalnych konsekwencji stereotypów, które mogą odczuwać mężczyźni pracujący w zawodach sfeminizowanych. W drodze analiz statystycznych ustalono, że badani najczęściej wskazywali obawę przed negatywną oceną społeczną (63,04%) jako konsekwencję funkcjonujących stereotypów płci w odniesieniu do wykonywanego zawodu, przy czym zmienną istotnie różnicującą tę odpowiedź było miejsce zamieszkania (p < 0,001). Mieszkańcy wsi zdecydowanie częściej uznawali, że mężczyźni wykonujący zawód zdominowany przez kobiety mogą spotkać się z negatywną opinią społeczną. Uzyskany rozkład danych (tabela 5) wynika najprawdopodobniej z faktu, że w środowisku wiejskim ze względu na populację i styl życia w mniejszym stopniu niż w mieście możliwe jest zachowanie anonimowości

Tabela 4. Występowanie przejawów dyskryminacji poza sferą zawodową oraz przejawów uprzywilejowania mężczyzn w zawodach sfeminizowanych

Analizowana zmienna			Dyskryminacja poza pracą			Uprzywilejowanie mężczyzn					
			tak	nie	chi ² , p	tak	nie	chi ² , p			
Płeć	kobiety	N	25	63	chi ² = 20,819 p < 0,001*	31	57	chi ² = 11,072 p = 0,001*			
		%	28,41%	71,59%		35,23%	64,77%				
	mężczyźni	N	42	22		40	24				
		%	65,63%	34,38%		62,50%	37,50%				
Miejsce zamieszkania	wieś	N	39	46	chi ² = 0,254 p = 0,614	40	45	chi ² = 0,009 p = 0,923			
		%	45,88%	54,12%		47,06%	52,94%				
	miasto	N	28	39		31	36				
		%	41,79%	58,21%		46,27%	53,73%				
	Ogółem (N = 152)		N	67		85	-		71	81	-
			%	44,08%		55,92%			46,71%	53,29%	

* p < 0,05

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5. Możliwe konsekwencje stereotypów

Analizowana zmienna			Możliwe konsekwencje stereotypów				
			rezygnacja z wyboru zawodu z zain- zgodnego z zain- teresowaniami	obawa przed negatywną oceną społeczną	dyskryminacja w miejscu pracy	dyskryminacja poza sferą zawo- dową	inne
Płeć	kobiety	N	19	28	20	21	0
		%	39,58%	58,33%	41,67%	43,75%	0,00%
	mężczyźni	N	23	30	9	17	0
		%	52,27%	68,18%	20,45%	38,64%	0,00%
	chi ²		1,490	0,956	4,785	0,248	-
p		0,222	0,328	0,029*	0,619	-	
Miejsce zamieszkania	wieś	N	28	43	15	25	0
		%	50,91%	78,18%	27,27%	45,45%	0,00%
	miasto	N	14	15	14	13	0
		%	37,84%	40,54%	37,84%	35,14%	0,00%
	chi ²		1,523	13,452	1,144	0,972	-
	p		0,217	<0,001*	0,285	0,324	-
Ogółem (N = 92)		N	42	58	29	38	0
		%	45,65%	63,04%	31,52%	41,30%	0,00%

* p < 0,05

Źródło: opracowanie własne.

i w związku z tym mieszkańcy są narażeni na oceny innych. Ponadto niestandardowe zachowania spotykają się z większą krytyką na wsi, gdzie nadal występuje mniejsza tolerancja wobec odmienności i odchodzenia od tradycyjnego podziału ról zawodowych i rodzinnych. Badania ujawniły też, że kobiety istotnie częściej niż mężczyźni przewidywały, że konsekwencją stereotypów płci może być dyskryminacja w miejscu pracy ($p = 0,029$), chociaż – jak wynika z wcześniejszych analiz – to badani mężczyźni częściej podkreślali istnienie tego zjawiska.

Dane przedstawione w tabeli 6 ukazują wyniki analiz empirycznych dotyczące przekonań badanych na temat przejawów dyskryminacji wobec mężczyzn pracujących w zawodach zdominowanych przez kobiety. Wśród osób, które odpowiedziały na to pytanie ($N = 41$), dominowało przekonanie, iż mężczyźni podejmujący się takich profesji są traktowani w społeczeństwie jako nieudacznicy, osoby nieporadne życiowo. Wskazany przejaw dyskryminacji okazał się istotnie statystycznie zróżnicowany ze względu na płeć ($p < 0,001$). Badani studenci znacznie częściej niż studentki dostrzegali fakt, iż ten rodzaj pracy dla mężczyzny jest oznaką jego słabości

Tabela 6. Przejawy dyskryminacji w miejscu pracy

Analizowana zmienna		Przejawy dyskryminacji				
		nie powierza się im odpowiedzialnych funkcji	zarabiają mniej niż kobiety	są traktowani jak nieudacznicy	inne	
Płeć	kobiety	N	1	2	15	0
		%	6,25%	12,50%	93,75%	0,00%
	mężczyźni	N	13	9	8	0
		%	52,00%	36,00%	32,00%	0,00%
	chi ²		7,160 ^Y	1,678 ^Y	12,702 ^Y	–
p		0,007*	0,195	<0,001*	–	
Miejsce zamieszkania	wieś	N	8	5	7	0
		%	50,00%	31,25%	43,75%	0,00%
	miasto	N	6	6	16	0
		%	24,00%	24,00%	64,00%	0,00%
	chi ²		1,891 ^Y	0,022 ^Y	0,906 ^Y	–
p		0,169	0,881	0,341	–	
Ogółem (N = 41)		N	14	11	23	0
		%	34,15%	26,83%	56,10%	0,00%

Y – test chi² z poprawką Yatesa; * $p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne.

i nieumiejętności radzenia sobie w znalezieniu prestiżowej pracy. Można sądzić, że te opinie opierają się w pewnej mierze właśnie na stereotypowej ocenie takich mężczyzn jako „niemęskich”, bo nieporadnych. Płeć była również zmienną różnicującą istotnie statystycznie wskazany na drugim miejscu pod względem popularności przejaw dyskryminacji wyrażony stwierdzeniem, że mężczyznom w zawodach sfeminizowanych nie powierza się odpowiedzialnych funkcji ($p = 0,007$). I w tym przypadku badani studenci zdecydowanie częściej wskazywali na ten rodzaj zachowania.

W odniesieniu do przejawów dyskryminacji wobec mężczyzn poza sferą zawodową (tabela 7) w drodze analiz statystycznych ustalono, że wśród najczęściej wskazywanych przez respondentów ($N = 67$) przejawów znalazły się kolejno stwierdzenia, że mężczyźni są wyśmiewani (58,21%), uznawani za osoby homoseksualne (52,24%), postrzegani jako „przeigrani”, nieporadni życiowo (47,76%). Okazało się też, że płeć w istotny sposób różnicuje wskazany przez badanych przejaw dyskryminacji wyrażający się w postrzeganiu mężczyzn jako przegranych i nieporadnych ży-

Tabela 7. Przejawy dyskryminacji poza sferą zawodową

Analizowana zmienna			Przejawy dyskryminacji				
			postrzeganie jako „przeigranych”, nieporadnych życiowo	uznawanie za osoby homoseksualne	wyśmiewanie	postrzeganie jako dewiantów	inne
Płeć	kobiety	N	7	14	18	2	1
		%	28,00%	56,00%	72,00%	8,00%	4,00%
	mężczyźni	N	25	21	21	10	0
		%	59,52%	50,00%	50,00%	23,81%	0,00%
	chi ²		6,242	0,226	3,118	1,697 ^Y	0,070 ^Y
p		0,012*	0,634	0,077	0,193	0,792	
Miejsce zamieszkania	wieś	N	21	22	22	9	0
		%	53,85%	56,41%	56,41%	23,08%	0,00%
	miasto	N	11	13	17	3	1
		%	39,29%	46,43%	60,71%	10,71%	3,57%
	chi ²		1,385	0,651	0,124	0,958 ^Y	0,028 ^Y
p		0,239	0,420	0,725	0,328	0,867	
Ogółem (N = 67)		N	32	35	39	12	1
		%	47,76%	52,24%	58,21%	17,91%	1,49%

Y – test chi² z poprawką Yatesa; * $p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne.

ciowo ($p = 0,012$). Podobnie jak w przypadku przejawów dyskryminacji w miejscu pracy mężczyźni istotnie statystycznie częściej od kobiet podawali, że funkcjonowanie w zawodach sfeminizowanych może narażać mężczyzn na etykietowanie ich jako słabych, generalnie nieporadnych i pozostających na przegranej pozycji życiowej.

W przeprowadzonych badaniach dokonano również analiz dotyczących opinii studentów na temat przejawów uprzywilejowania mężczyzn wynikających z faktu pracy w zdominowanym przez kobiety środowisku. Taki sam odsetek (42,25%) uzyskały odpowiedzi wskazujące, że przejawem uprzywilejowania mężczyzn jest fakt, iż mają oni większe szanse na zatrudnienie oraz pełnią bardziej odpowiedzialne funkcje niż kobiety. Nieco rzadziej (30,99%) respondenci twierdzili, że są im przydzielane prestiżowe i lepiej płatne zadania. Analiza statystyczna ujawniła, że płeć istotnie różnicuje opinie badanych odnośnie do przejawów uprzywilejowania przejawiającego się powierzaniem mężczyznom bardziej odpowiedzialnych funkcji ($p = 0,018$). Okazało się, że kobiety częściej dostrzegały ten rodzaj faworyzowania mężczyzn w pracy z kobietami.

Tabela 8. Przejawy uprzywilejowania

Analizowana zmienna		Przejawy uprzywilejowania				
		są chętniej zatrudniani	przydzielane są im bardziej prestiżowe i lepiej płatne zadania	pełnią bardziej odpowiedzialne funkcje	inne	
Płeć	kobiety	N	11	11	18	1
		%	35,48%	35,48%	58,06%	3,23%
	mężczyźni	N	19	11	12	2
		%	47,50%	27,50%	30,00%	5,00%
	chi ²	1,033	0,214 ^Y	5,638	0,051 ^Y	
p	0,309	0,644	0,018*	0,821		
Miejsce zamieszkania	wieś	N	17	11	19	2
		%	42,50%	27,50%	47,50%	5,00%
	miasto	N	13	11	11	1
		%	41,94%	35,48%	35,48%	3,23%
	chi ²	0,002	0,214 ^Y	1,033	0,051 ^Y	
p	0,962	0,643	0,309	0,821		
Ogółem (N = 71)		N	30	22	30	3
		%	42,25%	30,99%	42,25%	4,23%

Y – test chi² z poprawką Yatesa; * $p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne.

ZAKOŃCZENIE

Analiza zebranego materiału badawczego uprawnia do wniosku, że w opiniach badanych studentów funkcjonowanie mężczyzn w zawodach sfeminizowanych podlega stereotypowej ocenie zarówno w odniesieniu do typów wykonywanych zawodów, jak i konsekwencji odczuwanych przez mężczyzn pracujących w profesjach uznanych za „typowo kobiece”. Wskazania badanych odnośnie do zawodów w największym stopniu zdominowanych przez kobiety potwierdziły dotychczasowe statystyki w tym zakresie. Studenci najczęściej wskazywali wśród zawodów sfeminizowanych takie sektory, jak opieka zdrowotna, edukacja oraz pomoc społeczna. Wśród najczęściej wskazywanych motywów podejmowania przez mężczyzn omawianych zawodów badani wymienili zainteresowania oraz brak możliwości znalezienia innej pracy. Chociaż zdecydowana większość respondentów zgodziła się ze stwierdzeniem o istnieniu stereotypów płci w ocenie funkcjonowania mężczyzn w zawodach kobiecych, to jednak nie uznali, że konsekwencją takiego podejścia jest dyskryminacja w miejscu pracy.

Z kolei w odniesieniu do przejawów dyskryminacji poza miejscem pracy oraz oznak uprzywilejowania w środowisku zawodowym doświadczanych przez mężczyzn zdania badanych nie wskazały wyraźnych różnic. Dokonana analiza statystyczna ujawniła istotne różnice w opiniach badanych ze względu na płeć i miejsce zamieszkania. Zaprezentowane wyniki badań potwierdzają w pewnym zakresie istnienie społecznie przyjętych stereotypów płci w odniesieniu do funkcjonowania zawodowego oraz faworyzowania mężczyzn pracujących w zdominowanym przez kobiety środowisku. Konieczne wydaje się prowadzenie dyskusji oraz badań zmierzających do poszukiwania sposobów odchodzenia od stereotypów płci w obszarze pełnionych przez jednostkę ról zawodowych na rzecz dostrzegania w jej wyborach niestereotypowych ról zawodowych preferencji osobistych dających szansę na odniesienie sukcesu, samorealizację oraz poczucie satysfakcji z wykonywanej profesji.

BIBLIOGRAFIA

- Bourdieu, P. (2004). *Męska dominacja*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Brannon, L. (2002). *Psychologia rodzaju*. Gdańsk: GWP.
- Cross, S., Bagilhole, B. (2002). Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work and Organization*, 9(2), 204–226.
- DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00156>**
- Curran, D.J., Renzetti, C.M. (2005). *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*. Warszawa: PWN.
- Czarnik, S., Strzebońska, A., Szklarczyk, D., Keler, K. (2011). *Raport z badań ludności w wieku produkcyjnym realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Polacy i Polki na rynku pracy*. Warszawa: PARP.

- Dudak, A. (2016). Wybrane aspekty funkcjonowania mężczyzn w zawodach sfeminizowanych. *Problemy Profesjologii*, (2), 23–32.
- Gawrycka, M., Wasilczuk, J., Zwiech, P. (2007). *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Warszawa: CeDeWu.
- GUS (2017). *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. Warszawa.
- Janicka, K. (1995). Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice. W: A. Titkow, H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce* (s. 89–118). Warszawa: Instytut Socjologii i Filozofii PAN.
- Klimczak-Ziółek, J. (2005). Bibliotekarz jako zawód sfeminizowany – przyczyny i skutki. W: Z. Dacko-Pikiewicz, M. Chmielowska (red.), *Rola biblioteki narodowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy* (s. 105–124). Dąbrowa Górnicza: WSB.
- Klimczak-Ziółek, J. (2011). Refleksje z badań nad zmianami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w województwie śląskim. *Górnśląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa*, (2), 29–46.
- Kluczyńska, U. (2017). *Mężczyźni w pielęgniarstwie. W stronę męskości opiekuńczej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Medycznego im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu.
- Lipnicka-Grobelny, A., Goździk, I. (2012). Pleć psychologiczna a zadowolenie z pracy w zawodach stereotypowo męskich i kobiecych. *Medycyna Pracy*, 63(5), 531–540.
- Lopacka-Sęczyk, E., Machaj, A. (2009). Cechy atrakcyjnego partnera w percepcji młodych dorosłych. *Przegląd Terapeutyczny*, (6–7). Pobrane z: http://www.ptt-terapia.pl/wp-content/uploads/2011/06/Edyta_LopackaAnita_Machaj.pdf (dostęp: 7.12.2018).
- Mandal, E. (2000). *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*. Katowice: Wydawnictwo UŚ.
- Mandal, E. (2004). *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*. Katowice: Wydawnictwo UŚ.
- Reszke, I. (1991). *Nierówności płci w teoriach*. Warszawa: PAN.
- Shen-Miller, D., Smiler, A.P. (2015). Men in Female-Dominated Vocation: A Rationale for Academic Study and Introduction to the Special Issue. *Sex Roles*, 72, 269–276,
DOI: <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0471-3>.

SUMMARY

Nowadays increasingly more attention is being devoted to the changing social roles and the departure from the stereotypical division into female and male roles regarding professional life. As a result of these changes, the perception of men's work in feminine professions has to evolve as well, mainly since men themselves have started to approach their professional and family roles differently and have begun to seek fulfillment in the those spheres of life that used to be unavailable to them due to deeply rooted gender stereotypes. The aim of the study was to investigate students' opinions regarding popular stereotypes and their consequences affecting men in feminized professions. The results of the research revealed statistically significant differences as far as the respondents' sex and the place of residence is concerned.

Keywords: stereotype; gender; men; feminized professions