

J. Gładys-Jakóbiak, *Spoleczno-instytucjonalne uwarunkowania aktywności kobiet na rynku pracy*, w: J. Gładys-Jakóbiak, A. Kozłowska (red.), *Kobiety i ich identyfikacje: między sferą prywatną i publiczną*, OW SGH, Warszawa 2013, ss. 65-86.

Streszczenie:

Zmiany społeczne i gospodarcze, sprzyjają szerszemu niż dotąd uczestnictwu kobiet w procesach zarządzania, co ma wpływ na wzrost ich zainteresowania możliwościami awansu zawodowego. Kiedy jednak przyjrzymy się wynikom badań, okazuje się, że nierówne traktowanie kobiet na rynku pracy, jest nadal postrzegane, jako jedna z ważniejszych barier. Nie jest to zagadnienie marginalne; dotyczy, bowiem prawie połowy istniejących zasobów pracy. Co istotne, przejawy nierównej pozycji kobiet i mężczyzn, kształtowane w rodzinie, gospodarstwie domowym, szkole, kumulują się właśnie na rynku pracy. I tam też staje się możliwe jego pełniejsze uchwycenie i objaśnienie.

Tekst stanowi wprowadzenie w problematykę instytucjonalnych uwarunkowań sytuacji kobiet na rynku pracy. W części pierwszej, w oparciu o dotychczasowy aparat pojęciowy i wybrane dane empiryczne, zostało zdiagnozowane zjawisko nierówności i dyskryminacji kobiet na rynku pracy, ze szczególnym naciskiem na pozycje kierownicze. Część druga, zawiera krótki opis instytucji kształtujących sytuację kobiet na rynku pracy. Skoncentrowano się w niej na tych instytucjach i organizacjach, które mają kontrolować wypełnianie praw i obowiązków, wynikających z istniejącego ustawodawstwa. Analizie zostały poddane organizacje (rządowe i pozarządowe) oraz wybrane programy, wdrażane przez te organizacje wraz z próbą oceny ich dotychczasowej skuteczności. Ze względu na temat, analiza została ograniczona do Polski i kilku wybranych organizacji.

Słowa kluczowe: kobieta, zarządzanie, rynek pracy, dyskryminacja

Social and economic changes promote wider than ever women's participation in governance processes, which affect the growth of their interests to career advancement. But when we look at the results of the research, it appears that the unequal treatment of women in the labor market is still seen as one of the major barriers. This is not a marginal issue, covers, nearly half of the existing labor force. Importantly, the manifestations of unequal position of women and men, formed in the family, household, school, just accumulate in the labor market. And there it becomes possible to capture and its fuller explanation.

The text provides an introduction to the institutional determinants of the situation of women in the labor market. In the first part, based on the current set of concepts and selected empirical data has been diagnosed inequality and discrimination against women in the labor market, with particular emphasis on management positions. The second part contains a brief description of the institutions that shape the situation of women in the labor market. The focus is in it for these institutions and organizations to monitor the respect of the rights and obligations under existing legislation. The analysis was organizations (governmental and non-governmental) and selected programs implemented by these organizations, along with an attempt to evaluate their past performance. Due to the topic, the analysis was limited to Polish and a few selected organizations.

Keywords: woman, management, labor market discrimination