

KANTAR

„Kobiety w Chemii”

Raport z badania na temat
sytuacji zawodowej kobiet
w branży chemicznej.

Warszawa,
Czerwiec 2022 r.



KANTAR

Tło badania

W 2021 roku firma BASF rozpoczęła kampanię komunikacyjną „Chemia jest kobietą”. Przesłaniem tej akcji jest uwidocznienie obecności kobiet w branży chemicznej i nakreślenie ich sytuacji zawodowej.

Jednym z celów kampanii jest „odczarowanie branży” pod kątem udziału kobiet w tym sektorze. W 2021 r. kampania zakomunikowała obiorcom, że populacja kobiet nie tylko istnieje w przemyśle chemicznym, ale ma swój pozytywny wkład w jego rozwój. Ponadto kobiety są zainteresowane obejmowaniem stanowisk kierowniczych w branży.

W 2022 r. firma BASF w partnerstwie z Polską Izbą Przemysłu Chemicznego oraz Forbes Women, zdecydowały się na przeprowadzenie pionierskiego w tym sektorze badania na temat kobiet w przemyśle chemicznym, starając się lepiej zrozumieć sytuację i postrzeganie kobiet zatrudnionych w branży.



Cel badania

Kluczowym zadaniem było ustalenie, jakie zjawiska dotyczące płci mogą być istotne dla sytuacji kobiet zatrudnionych bądź chcących podjąć pracę w tym sektorze. Dlatego postawiliśmy sobie następujące pytania:

- Jakie cechy kobiet są postrzegane jako ich atuty w pracy?
- Jakie zjawiska stanowią bariery rozwoju zawodowego specyficzne dla kobiet?
- Czy w branży chemicznej funkcjonują stereotypy dotyczące płci pracownika i dyskryminacja na tym tle?
- W jaki sposób płeć wpływa na codzienność pracownika w miejscu zatrudnienia?
- Jak różne grupy pracowników postrzegają kobiety w branży chemicznej?
- Czy i jak zmienia się sytuacja kobiet zatrudnionych w branży chemicznej?



Najważniejsze wnioski

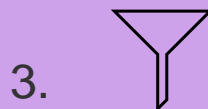
Wnioski oparte na odpowiedziach pracowników firm zrzeszonych w Polskiej Izbie Przemysłu Chemicznego



Respondenci biorący udział w badaniach jakościowych i ilościowych potwierdzili istnienie różnic międzypłciowych w zarobkach.



Według badanych, rozwój zawodowy kobiet w branży jest trudniejszy, a możliwości awansowania są mniejsze w działach, w których przewagę pracowników stanowią kobiety.



Wyniki badania jakościowego ukazały przyczyny trudności w awansowaniu kobiet. Problem leży w obecnej strukturze przedsiębiorstw. Podział zaczyna się na najniższych stanowiskach. Niektóre posady specjalistyczne są kojarzone z wysiłkiem fizycznym – np. na instalacjach - przez co dyskwalifikuje się kobiety jako potencjalnych pracowników w tych obszarach. Większe możliwości rozwoju są często powiązane właśnie z tymi stanowiskami. Badane pracownice zazwyczaj nie zdawały sobie z tego sprawy w momencie zatrudnienia.



Odpowiedzi badanych dotyczące stosunku do współpracowników płci przeciwnej i oceny ich pracy, wskazywały na otwartość kobiet i mężczyzn na siebie nawzajem.



Potwierdza się obecność „syndromu królowej pszczoł” w branży. Wiąże się też to z wyższymi wymaganiami kobiet na wysokich stanowiskach wobec ich podwładnych. Część zachowań u kobiet przejawiających tego typu zachowania ma podłoże w przeszłości.



Urlop macierzyński w większości opisywanych przypadków jest opisywany bardzo pozytywnie – nie wiąże się z utratą pracy po zakończeniu okresu ochronnego i wzięcie go nie jest utrudniane przez pracodawcę. Niestety zdarzają się pracodawcy wciąż patrzący na urlop macierzyński z dezaprobatą ze względu na to, że w branży chemicznej, urlopy tego typu są zazwyczaj dłuższe.

Najważniejsze wnioski

Co na temat

branży chemicznej sądzą jej pracownicy:

- Branża jest stabilna pod kątem zatrudnienia
- „Chemia” oferuje szerokie możliwości rozwoju zawodowego i osobistego
- Przedsiębiorstwa chemiczne w ostatnich latach bardzo poprawiły jakość swojego działania na rzecz ochrony środowiska, jednak nadal pojawiają się głosy o potrzebie wzmożenia tych inicjatyw.
- Płace w sektorze prywatnym są w odczuciu respondentów wyższe niż w sektorze publicznym.

Co na temat

wyzwań obecnych i czekających branżę sądzą jej pracownicy:

- Inflacja staje się coraz bardziej odczuwalna dla przedsiębiorstw i pojedynczych pracowników
- Wojna w Ukrainie powoduje braki w liczbie dostępnych pracowników i materiałów do produkcji, co ogranicza zamówienia
- Nadal odczuwa się skutki ekonomiczne wywołane przez pandemię
- Stale rosnące normy dotyczące produktów zwiększają konkurencyjność rynku chemicznego
- Duża konkurencyjność wymusza liczne inwestycje w innowacyjność i szkolenie pracowników
- Zmienia się zapotrzebowanie na poszczególne materiały i pojawia się duże zapotrzebowanie na wynajdywanie nowych tworzyw zastępujące produkty szkodliwe dla środowiska
- Wymogi UE dotyczące polityki ochrony środowiska stale rosną i od lat pozostają w czołówce wyzwań.

Kogo badaliśmy?



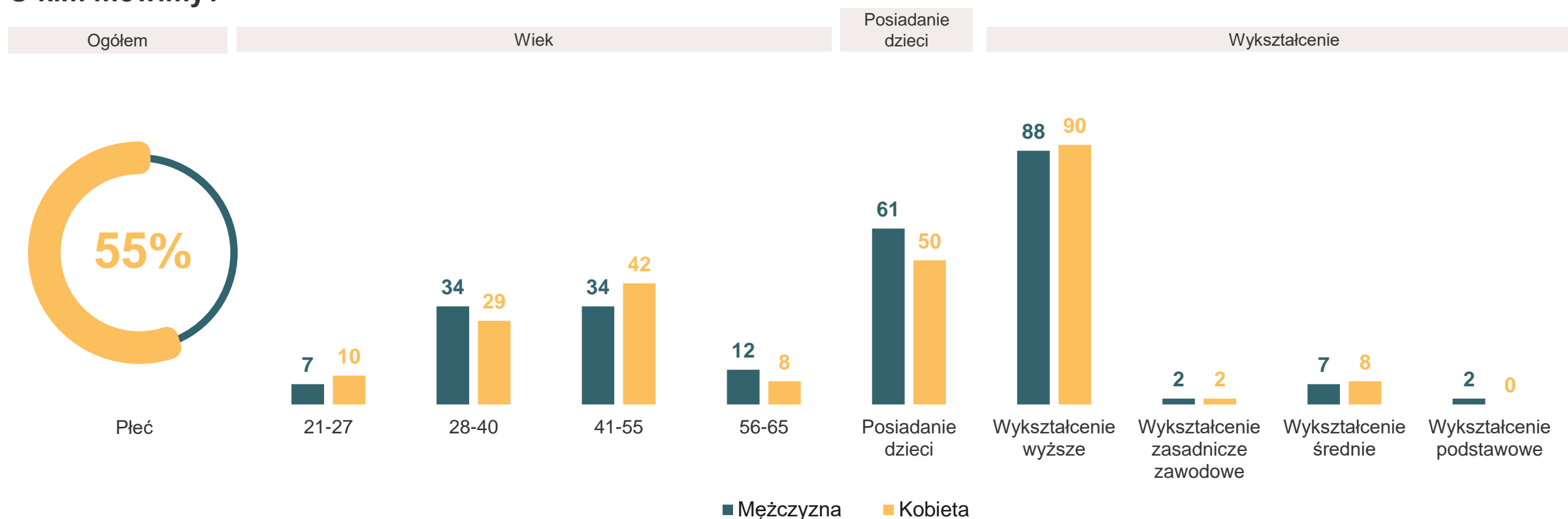
Branża chemiczna w przekroju demograficznym i edukacyjnym

Wśród respondentów dominowały grupy wiekowe 28-40 i 41-55.

55% badanych stanowiły kobiety.

94% wszystkich respondentów stanowiły osoby z wykształceniem wyższym.

O kim mówimy?



Profil pracownika

Zbadani ilościowo pracownicy są zatrudnieni w działach związanych z pracą biurową i administracyjną, z wyłączeniem produkcji co miało wpływ na otrzymane dane. Respondenci byli zdecydowanie nastawieni na samorozwój. Wynikać to może z tego, że prawie wszyscy posiadali wykształcenie wyższe, zazwyczaj korelujące z wysokim nastawieniem na samorozwój. Ze swojego wynagrodzenia zadowolona była prawie połowa badanych.



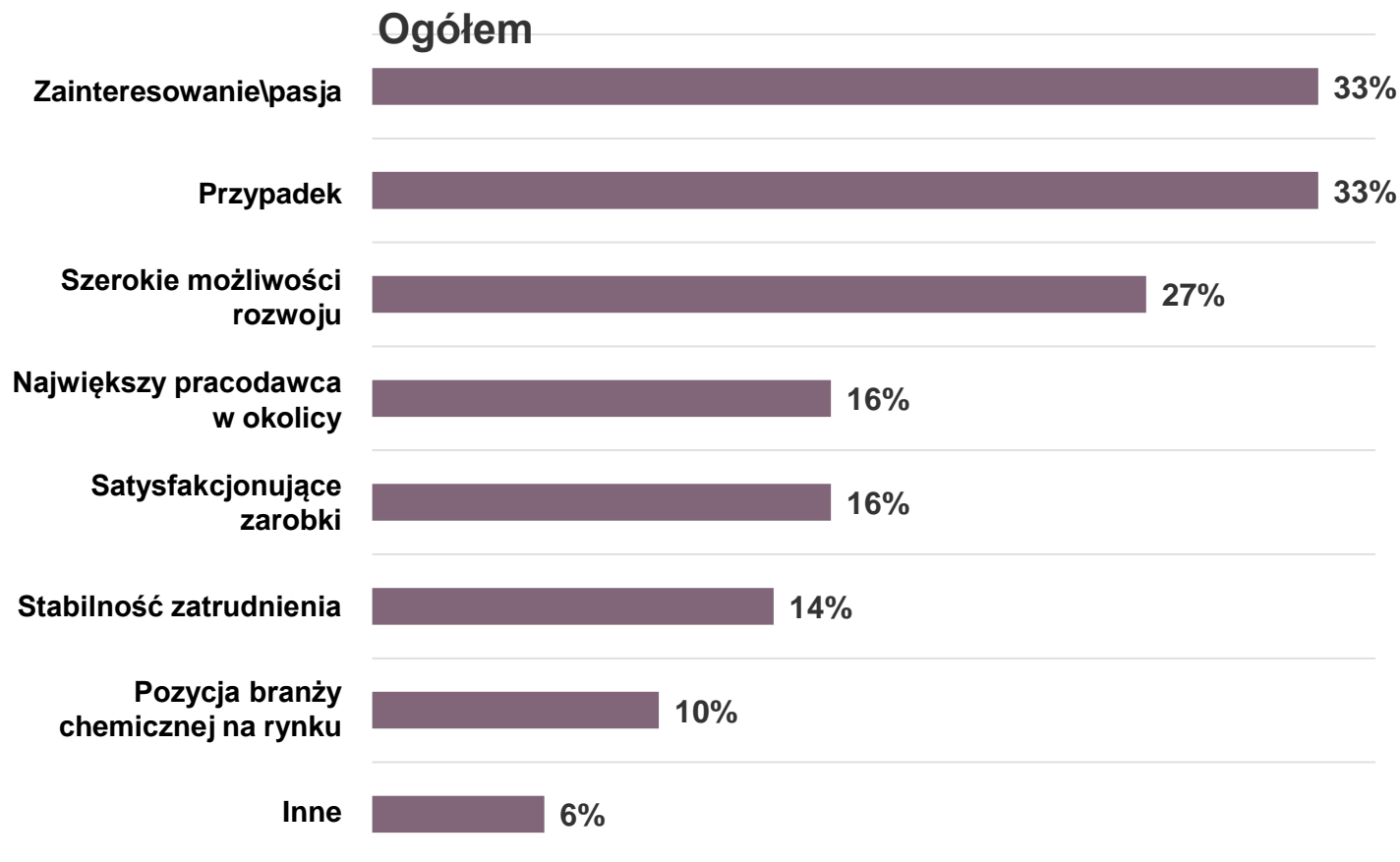
Dlaczego branża chemiczna?

Wśród kobiet taki sam wpływ na wybór pracy w branży chemicznej miała pasja, jak i przypadek. Trzecim najczęściej wybieranym czynnikiem była możliwość rozwoju. Z kolei wśród mężczyzn jest to bardziej świadomy wybór. Najczęściej wskazywali zainteresowanie i pasję, jako motywatory.

	PŁEĆ		WIEK				Stanowisko				WYKSZTAŁCENIE			Wszyscy respondenci
	Kobieta	Mężczyzna	20-29	30-39	40-49	50+	Pracownik	Kierownik	Dyrektor	Członek zarządu	Poniżej średniego	Średnie	Wyższe	
	N=52	N=41	N=12	N=24	N=25	N=22	N=55	N=29	N=8	N=2	N=3	N=7	N=84	N=88
Zainteresowanie/pasja	33%	42%	67%	30%	24%	36%	47%	21%	38%				39%	36%
Przypadek	33%	26%	33%	35%	43%	14%	31%	28%	38%	50%		20%	31%	31%
Szerokie możliwości rozwoju	27%	29%	42%	22%	19%	27%	27%	21%	50%	50%			29%	27%
Największy pracodawca w okolicy	16%	24%	25%	22%	19%	18%	16%	24%	13%	50%		60%	17%	19%
Satysfakcjonujące zarobki	16%	21%	25%	22%	19%	9%	16%	21%	13%	50%		40%	17%	18%
Stabilność zatrudnienia	14%	18%	25%	26%	14%	5%	14%		21%	13%		40%	14%	16%
Pozycja branży chemicznej na rynku	6%	11%	17%	4%		5%	8%	10%					8%	8%
Inne	10%	5%		4%	5%	14%	12%	3%					8%	8%

Dlaczego branża chemiczna?

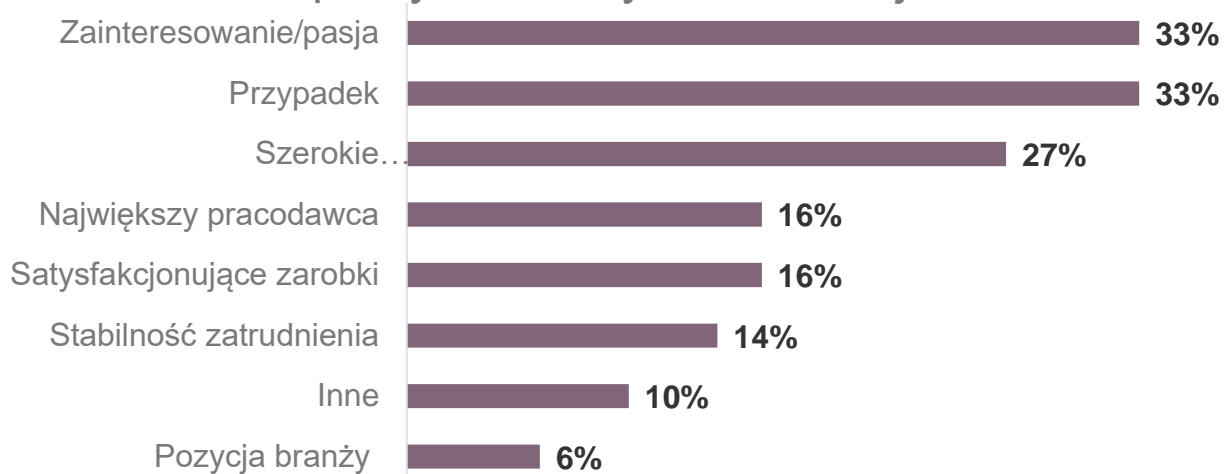
Badane kobiety często rozpoczynały pracę w branży chemicznej na skutek przypadku. Taki wybór może być przyczyną rzadszego wybierania pozostałych aspektów zatrudnienia, które zachęcają do podjęcia pracy w tym sektorze. Opisana różnica jest widoczna w zestawieniu odpowiedzi. „Zainteresowanie/pasja” było wskazywane równie często co „przypadek”. W dalszej części raportu widać znaczącą zmianę w rozkładzie odpowiedzi dotyczących powodu pozostania w branży, gdzie świadomość zysków z pracy w przemyśle chemicznym jest znacznie wyższa.



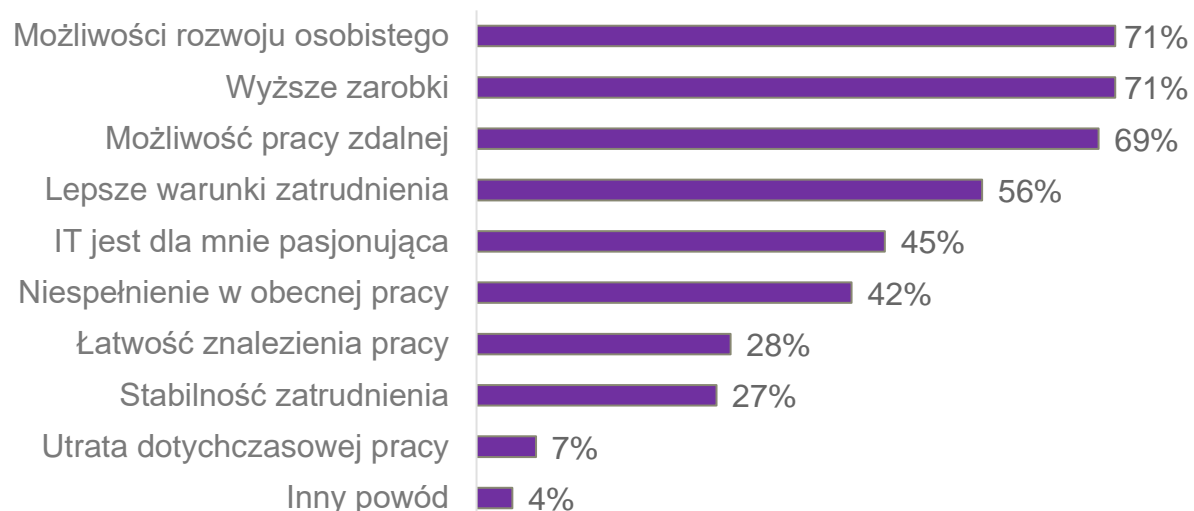
Co skłania do szukania zatrudnienia w branży chemicznej, a co w branży IT – najczęściej wybierane powody

W sektorze chemicznym przyczyny zatrudniania się kobiet, są związane z obszarami samorealizacji, ale też w dużej mierze przypadkowe. Z kolei deklaracje kobiet zbadanych w branży IT wskazywały na poszukiwanie pracy w tym sektorze głównie w związku z chęcią samorozwoju i uzyskania lepszych warunków zatrudnienia. Obraz jaki rysują takie odpowiedzi jest odzwierciedleniem stereotypów dotyczących branży IT jako tej najlepiej płatnej i gwarantującej duże możliwości. Niższe wyniki procentowe w najczęściej wybieranych odpowiedziach pracowników branży chemicznej, mogą wynikać ze znaczącego odsetka osób znajdujących się w swojej obecnej branży z przypadku, co determinuje mniejszą ilość deklaracji konkretnych przyczyn zatrudnienia.

Co skłoniło Pana/Panią do poszukiwania pracy w branży chemicznej?



Co skłania Cię do podjęcia pracy w IT?



Jakie korzyści sprawiają, że pracownicy pozostają w branży?

Można postawić hipotezę, że praca w branży chemicznej nie zawsze jest wynikiem przemyślanego wyboru i efektem poszukiwań.



Jednak wśród osób pracujących zmienia się perspektywa i korzyści z pracy w tej branży. W pytaniu dotyczącym powodów pozostania w branży, te najczęściej wskazywane wybory są już inne.



Wszystko wskazuje na to, że praca czy z pasji, czy z przypadku, okazuje się również atrakcyjną i daje inne korzyści.



Jakie korzyści sprawiają, że pracownicy pozostają w branży?

Choć jako przyczynę wejścia do branży najczęściej wybierano pasję lub przypadek, to czynniki wskazywane jako powód do pozostania w branży są już zgoła inne.

	PŁEĆ		WIEK				Stanowisko				WYKSZTAŁCENIE			Wszyscy respondenci
	Kobieta	Mężczyzna	20-29	30-39	40-49	50+	Pracownik	Kierownik	Dyrektor	Członek zarządu	Poniżej średniego	Średnie	Wyższe	
	N=52	N=41	N=12	N=24	N=25	N=22	N=55	N=29	N=8	N=2	N=3	N=7	N=84	N=88
Stabilność zatrudnienia	47%	55%	42%	57%	57%	45%	57%	45%	38%			80%	48%	50%
Możliwości rozwoju	43%	47%	67%	48%	33%	50%	41%	38%	88%	100%			48%	45%
Dobre zarobki	39%	55%	42%	57%	48%	45%	45%	41%	50%	100%		80%	43%	45%
Ciekawe projekty	45%	39%	42%	57%	38%	32%	35%	48%	50%	100%			45%	42%
Międzynarodowa firma	33%	39%	58%	35%	38%	27%	51%	10%	38%			20%	36%	35%
Prestiż pracodawcy	24%	39%	33%	35%	14%	41%	33%	28%	38%			40%	30%	31%
Pasja	20%	24%	33%	17%	14%	14%	31%	10%	13%			20%	22%	22%
Różne możliwości awansu	20%	16%	50%	22%		18%	22%	10%	25%				19%	18%
Inne														1%

Jakie korzyści sprawiają, że pracownicy pozostają w branży?

Wnioski:

Pasja w tym pytaniu była wybierana rzadziej jako motywator do pozostania w branży niż jako powód. To wskazuje na to, że pasja doprowadziła do wybrania takiego kierunku zawodowego, ale to korzyści w postaci czterech najczęściej wybieranych zdecydowały o pozostaniu.

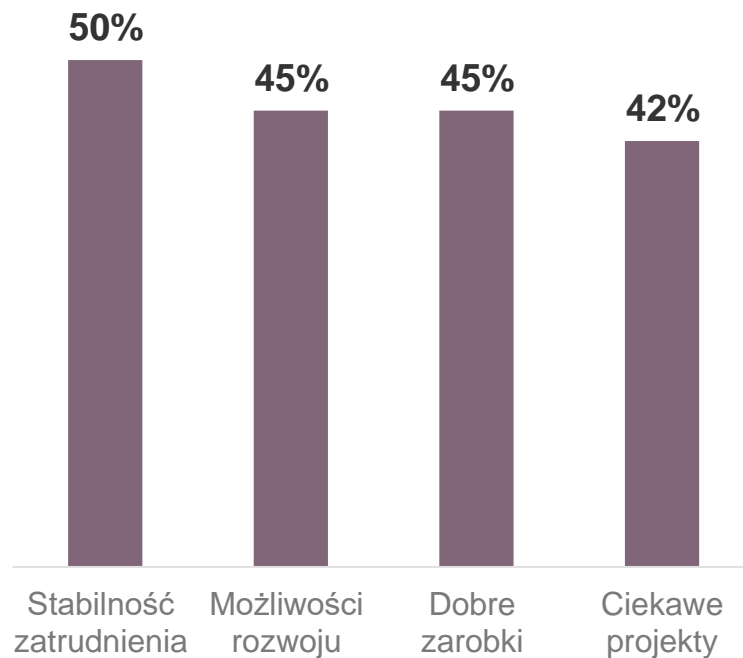
Mimo tego, że dobre zarobki są ex aequo, drugą najczęściej wskazywaną korzyścią związaną z pracą w tym konkretnym sektorze, respondentki badania jakościowego, pracujące na niższych szczeblach zatrudnienia, wspominając wysokość swoich płac i osób współzatrudnionych, opisywały je jako niskie.



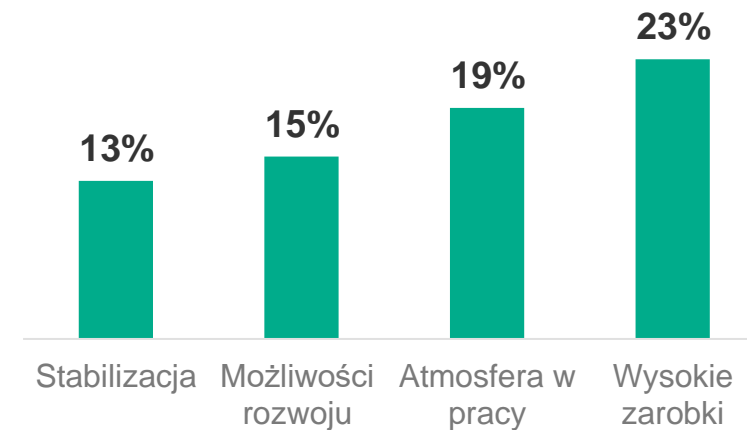
Co wpływa na zadowolenie z pracy w branży chemicznej, a co w branży finansowej – najczęściej wybierane powody

Porównując poszczególne metryki z tych dwóch badań, można zauważyć niewielkie różnice w odczuwanych przez pracowników korzyściach wynikających z pracy w poszczególnych sektorach. W badanej grupie pracowników BCH najczęściej wybierane powody satysfakcji związanej z zatrudnieniem były bardziej skupione w obszarze stabilności, zarobków. Jeśli chodzi o dane z BF – były one bardziej rozłożone, jednak dla respondentów z obu grup, najbardziej kluczowe z korzyści są podobne.

BCH – Branża chemiczna



BF – Branża Finansowa



Jakie korzyści sprawiają, że pracownicy pozostają w branży?

Najczęściej wybieraną odpowiedzią ze wszystkich była stabilność zatrudnienia, o której pozytywne opinie powtarzały się zarówno w ilościowej części badania, jak i jakościowej.



Poza stabilnością zatrudnienia, zdecydowana większość respondentów zapytana dlaczego kontynuują pracę w branży, wskazała na odpowiedzi związane z rozwojem ścieżki zawodowej.

Te odpowiedzi zdecydowanie częściej wybierali mężczyźni.



Na trzecim miejscu uplasowały się czynniki związane z samorozwojem, które okazały się być domeną badanych kobiet.

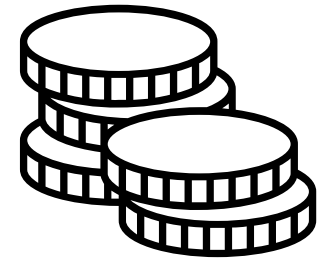


Zarobki – jak wyglądają pod kątem statusu firmy zatrudniającej

Respondentki podczas wywiadów mówiły o zarobkach w branży jako niskich, w badaniach ilościowych jednak aż 55% respondentów wskazała dobre zarobki jako jedną z zalet z pracy w branży.

Może to wynikać z następujących czynników:

- Badania ilościowe były wykonywane w różnych pionach firmowych, od szeregowych pracowników do kierownictwa najwyższego szczebla. Dodatkowo osoby pracujące w pionach, gdzie do wykonywania obowiązków nie jest potrzebny komputer lub mail np. na produkcji czy w laboratorium w większości nie miały możliwości wypełnienia kwestionariusza.
- Respondenci kwestionariuszy mogli w większości pracować w firmach prywatnych, co jak potwierdzają wywiady z respondentkami przekłada się na **wyższe zarobki niż w przypadku instytucji państwowych**.
- Wśród respondentów znalazła się dość duża grupa osób zajmujących stanowiska kierownicze, co **koreluje z wyższymi zarobkami**.



Preferowana płeć współpracownika

Preferowany skład zespołu jest mocnym wskaźnikiem tolerancji płci, badaną grupę można bez wahania określić jako otwartą.

1. Dla 50% respondentów jest obojętne jaki będzie skład płci w zespole (50%),

Najrzadziej wybierano zespoły z przewagą kobiet, było to zaledwie 5% wyborów.

2. Zespoły mieszane pod względem płci wybrało 32% badanych

Odpowiedzi mężczyzn (41%) charakteryzowały się obojętnością na płeć współpracowników.

3. Rzadziej wybierano zespoły homogeniczne z korzyścią dla mężczyzn (14%).

Zjawiska bezpośredniego i pośredniego różnicowania ze względu na płeć w branży



Czy zbadani pracownicy są otwarci na grupy zróżnicowane pod kątem płci?

Dzięki analizie desk research włączyliśmy do analizy opinie wyrażane w grupach reprezentatywnych dla szerszej populacji niż ta ewaluowana w tym projekcie. Odpowiedzi, których udzielano w innych badaniach były podobne do tych, których udzielali pracownicy branży chemicznej.

Ilość osób w sektorze chemicznym deklarująca obojętność względem składu zespołu i preferencję grup mieszanych pod kątem płci wskazuje na wysoki potencjał otwartości tej grupy na kobiety w porównaniu z innymi, które poddano takim badaniom.

To łączy się również z brakiem wyraźnych preferencji wśród badanych w zakresie pracy z liderem płci żeńskiej bądź męskiej, co zgadza się z wynikami badań o tej tematyce przeprowadzanych na innych grupach docelowych.



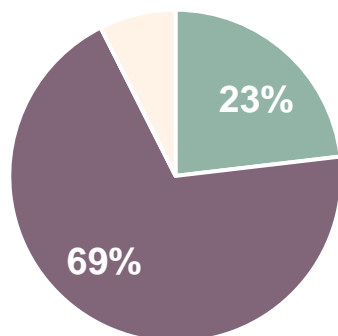
Otwartość na zróżnicowane grupy pod kątem płci

Badani wyrażali pozytywne opinie na temat swoich przełożonych - najniższe noty zebrali liderzy grupy z wykształceniem średnim, a najwyższe, pracowników i dyrektorów. Sposób zarządzania i wiedza ekspercka kobiet w roli przełożonych zebrały niższe noty o 7 – 10 %. Nie jest to jednak różnica istotna statystycznie.

	PŁEĆ		WIEK				Stanowisko				WYKSZTAŁCENIE			Płeć lidera	
	Kobieta N=52	Mężczyzna N=41	20-29 N=12	30-39 N=24	40-49 N=25	50+ N=22	Pracownik N=55	Kierownik N=29	Dyrektor N=8	Członek zarządu N=2	Poniżej średniego N=3	Średnie N=7	Wyższe N=84	Kobieta N=52	Mężczyzna N=41
W pracy wolę działać w zespołach:															
Mieszanych pod względem płci	41%	21%	25%	30%	38%	36%	31%	24%	50%	100%			34%	31%	32%
W zespołach z przewagą kobiet	4%	5%	17%		5%	5%	4%	7%					5%	3%	5%
W zespołach z przewagą mężczyzn	20%	5%	8%	17%	10%	9%	12%	17%	13%			20%	13%	25%	7%
Jest mi to obojętne	35%	68%	50%	52%	48%	50%	53%	52%	38%			80%	48%	41%	55%
W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami:															
Podoba mi się sposób w jaki mój przełożony/przełożona zarządza moim zespołem	61%	58%	75%	57%	67%	55%	65%	55%	63%			40%	61%	56%	63%
Mój przełożony/moja przełożona posiada bogatą wiedzę ekspercką	67%	71%		70%	71%	64%	76%	59%				40%	71%	63%	73%

Badania zewnętrzne – Jak wybieramy naszych liderów?

Predyspozycje do zostania kierownikiem



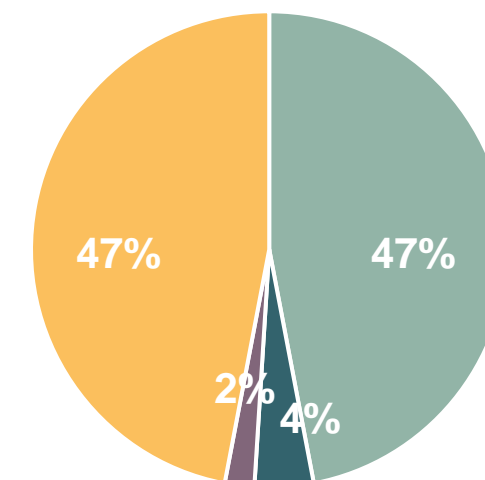
- Tak, kierownikiem trzeba się urodzić
- Nie, ponieważ każdy może się nauczyć pracować na stanowisku lidera
- Nie mam zdania

Zdecydowana większość, aż 84 respondentów (69,4%) jest zdania, że każdy pretendujący na stanowisko lidera firmy może, a nawet powinien, nauczyć się pracy na tym stanowisku od podszewki, czyli od najniższych szczebli przedsiębiorstwa. Znacznie mniej, bo 28 ankietowanych (23,1%) uważa, że na stanowiskach kierowniczych powinni znajdować się wyłącznie „urodzeni przywódcy”.

Jaki powinien być lider?

Według pracowników, dobrym liderem nie jest osoba o określonej płci*

Najbardziej satysfakcjonujący i motywujący styl kierowania pracownikami



- Demokratyczny
- Autorytarny
- Bierny
- Mieszany

Zdania dotyczące właściwego stylu kierowania są podzielone, ponieważ na dwa spośród wszystkich stylów zagłosowało po 57 osób (47,1%). Dylemat powstał pomiędzy stylem demokratycznym a mieszanym, który zawiera w sobie również styl demokratyczny, ale także bierny i autokratyczny. Jedynie 5 ankietowanych (4,1%) opowiedziało się za stylem autokratycznym jako najlepszym do zarządzania zespołem pracowniczym, a tylko dwie osoby (1,7%) wybrały styl bierny.

Badania zewnętrzne – Jak wybieramy naszych liderów?

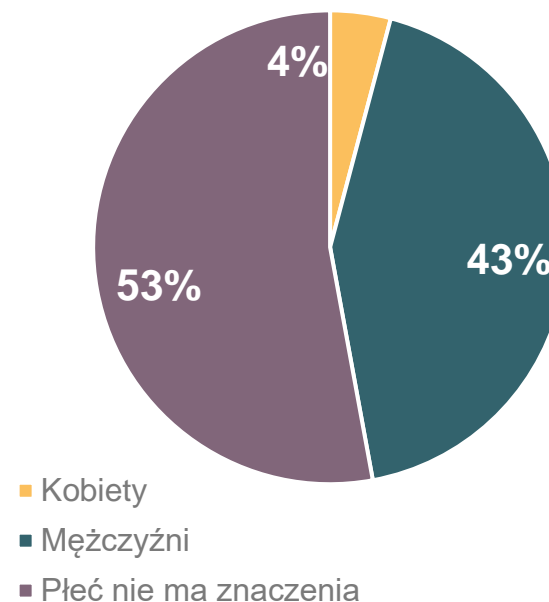
Wybieramy liderów Innych niż Ci, których szukamy

Wyniki potwierdzają, że styl mieszany:

Jest najbardziej skuteczny w zarządzaniu
Jest preferowany przez pracowników

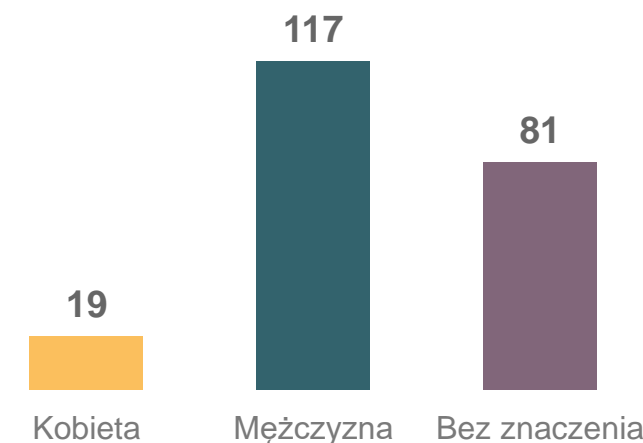
Pomimo dużego udziału odpowiedzi „płeć nie ma znaczenia”, dysproporcja między odpowiedziami „kobiety” i „mężczyźni”, pozostają bardzo duże.

Preferowana płeć w zarządzaniu zespołem pracowniczym



Badani respondenci zdecydowanie wolą, aby ich przełożonym był mężczyzna. Opinię tę potwierdza aż 50% badanych. Kobiety wybrałyby jedynie 7% badanych, natomiast 36% uważa, że płeć nie ma dla nich znaczenia na stanowisku kierowniczym. 6% respondentów trudno przyjąć stanowisko co do badanego zagadnienia.

Preferowana płeć lidera

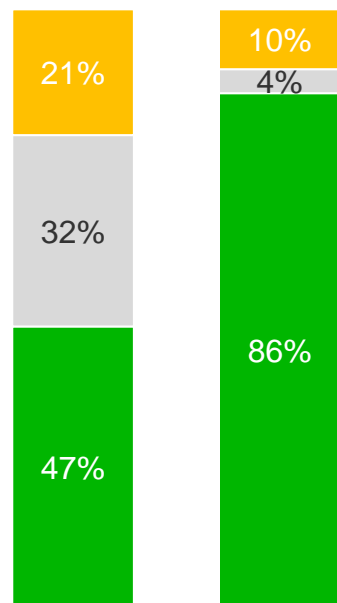


Za główne powody różnicowania w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn uznaje się mniejszą skłonność do podejmowania ryzyka oraz rzadszą postawę konkurencyjną kobiet. Ponadto na podstawie badań ankietowych przeprowadzanych co roku wśród osób bezrobotnych Narodowy Bank Polski raportuje, że wynagrodzenie jakiego oczekują kobiety jest poniżej przeciętnej oczekiwanego wynagrodzenia przez mężczyzn (Magda, Tyrowicz, van der Velde 2015: 5).

Stwierdzenia dotyczące postrzegania cech płciowych

W celu zbadania funkcjonujących stereotypów i barier funkcjonujących w środowisku branży chemicznej, zapytaliśmy respondentów w jakim stopniu zgadzają się z podanymi w kwestionariuszu treściami. Stwierdzenia były skonstruowane tak, aby definiowały przewagę jednej płci w zakresie pojedynczych cech wskazywanych w innych badaniach jako atrybuty dobrego lidera.

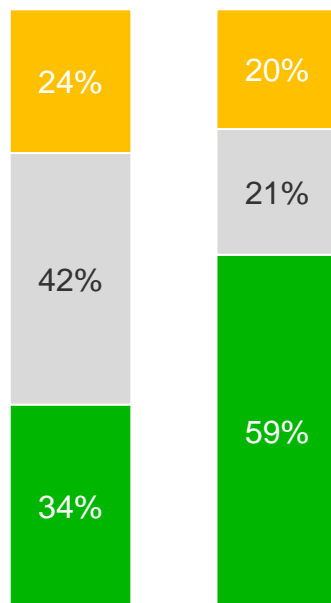
Kobietom trudniej rozwijać się zawodowo



Mężczyzna

Kobieta

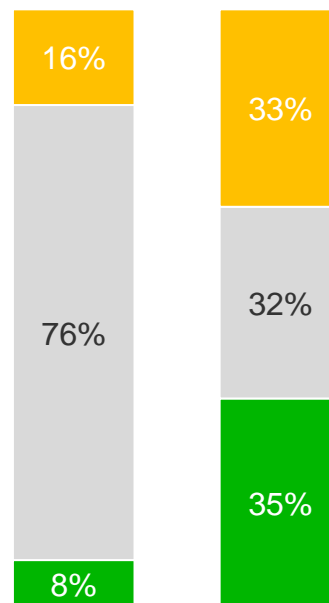
Kobiety bardziej dbają o szczegóły



Mężczyzna

Kobieta

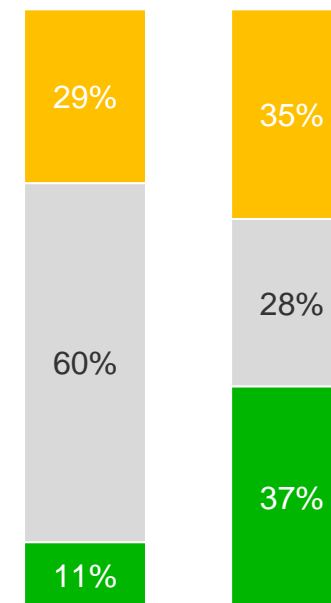
Kobiety bardziej stawiają na rozwój swoich podwładnych



Mężczyzna

Kobieta

Kobiety bardziej wspierają swoich podwładnych



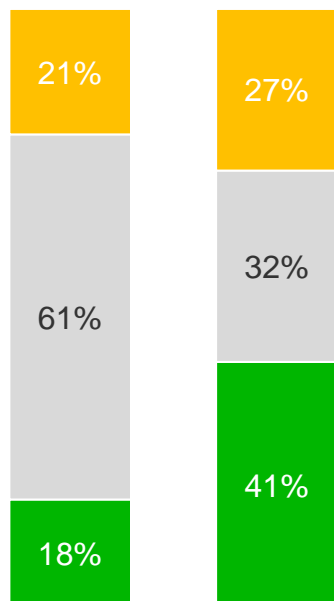
Mężczyzna

Kobieta

Stwierdzenia dotyczące postrzegania cech płciowych

Zbadana opinia na temat stereotypów, wyraża w dominującej części otwartość kobiet i mężczyzn na siebie nawzajem – żadna z płci nie zdyskredytowała drugiej jako potencjalnego dobrego przełożonego. Najbardziej podzielone odpowiedzi dotyczyły stereotypów dotyczących umiejętności interpersonalnych, zdolności do podejmowania ryzyka oraz wspierania podwładnych.

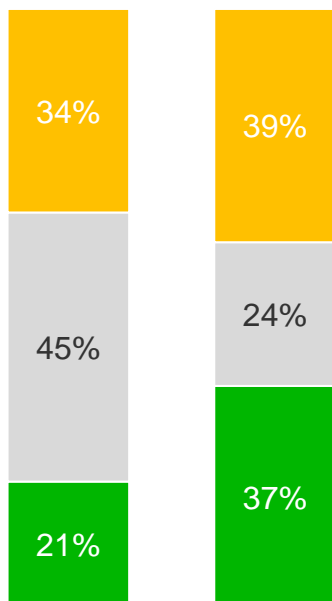
Kobiety częściej biorą pod uwagę opinie swoich podwładnych



Mężczyzna

Kobieta

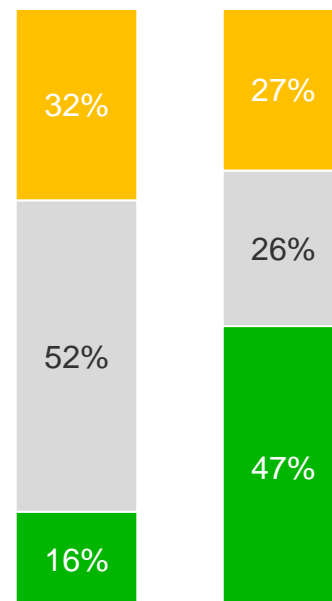
Kobiety są bardziej empatyczne, dlatego są lepszymi współpracownikami



Mężczyzna

Kobieta

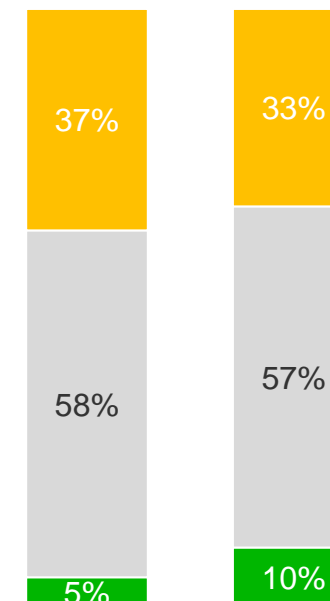
Kobiety są lepszymi organizatorkami



Mężczyzna

Kobieta

Kobiety są lepszymi przełożonymi



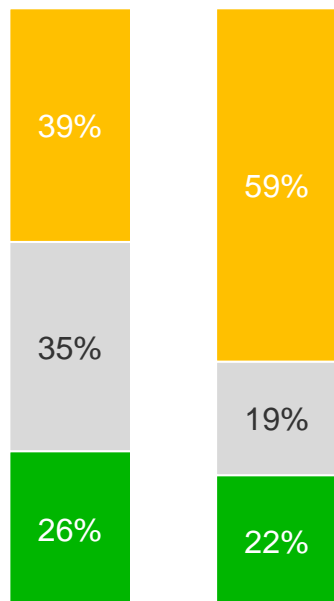
Mężczyzna

Kobieta

Stwierdzenia dotyczące postrzegania cech płciowych

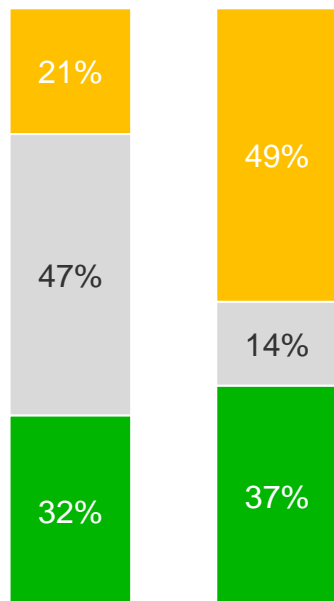
O ile w większości spolaryzowanych opinii, odpowiedzi obu płci były podobnie rozłożone na skali, o tyle w przypadku dwóch stwierdzeń wystąpiła zdecydowana sprzeczność wyrażanego zdania. „**Mężczyźni działają bardziej zdecydowanie**” i „**Mężczyźni mają bardziej ścisły umysł**” w opinii Panów były prawdziwe, a w opinii Pań – nie. Taka różnica odpowiedzi wskazuje na obszar myślenia, który warto zrewidować wewnątrz branży.

Kobiety są zbyt emocjonalne w pracy



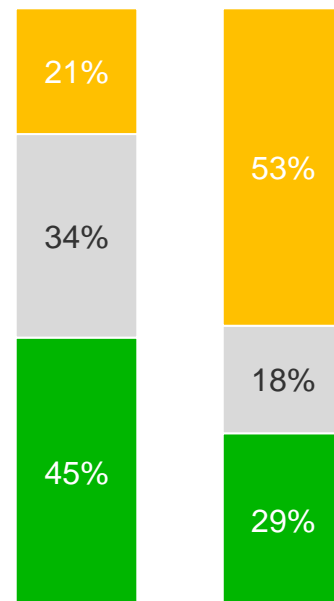
Mężczyzna Kobieta

Kobiety w pracy są mniej skore do ryzyka



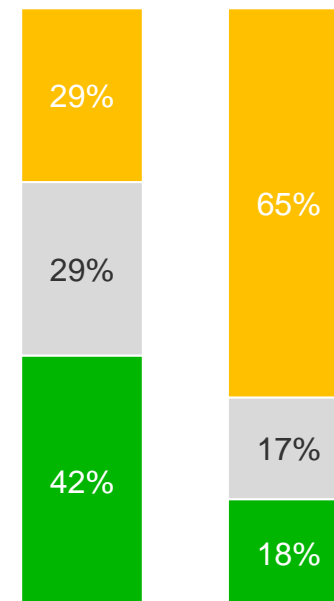
Mężczyzna Kobieta

Mężczyźni działają bardziej zdecydowanie



Mężczyzna Kobieta

Mężczyźni mają bardziej ścisły umysł

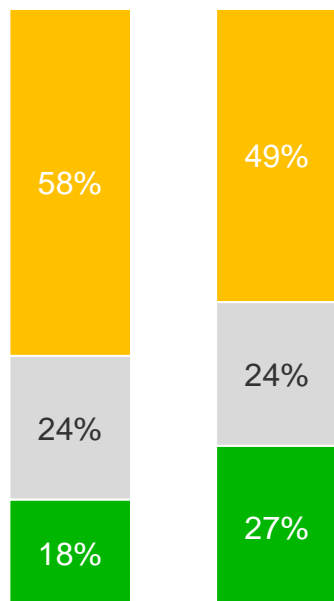


Mężczyzna Kobieta

Stwierdzenia dotyczące postrzegania cech płciowych

„Zazwyczaj mężczyźni na podobnych stanowiskach zarabiają więcej od kobiet” i „Kobietom trudniej rozwijać się zawodowo”. Dwa stwierdzenia dotyczące barier rozwoju kobiet i jedyne, w których odpowiedzi którejkolwiek z płci osiągnęły tak zgodny wynik – ponad 80% badanych kobiet potwierdziło swoją obserwację różnicy w płacach i trudniejszej ścieżki rozwoju zawodowego. W przypadku oceny drugiego wskaźnika większość badanych mężczyzn wyraziła podobną opinię, o tyle w przypadku różnicy w zarobkach, wyniki były bardziej spolaryzowane, a 45% Panów nie wyraziło swojej opinii na ten temat.

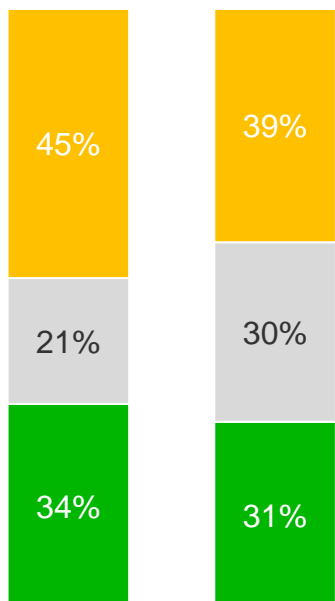
Mężczyźni mniej dbają o dobrą atmosferę w pracy



Mężczyzna

Kobieta

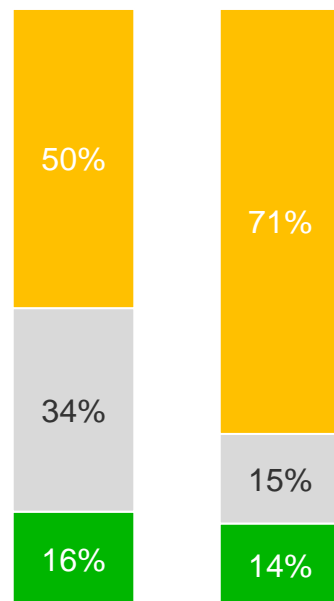
Mężczyźni przełożeni są mniej wrażliwi na potrzeby pracowników



Mężczyzna

Kobieta

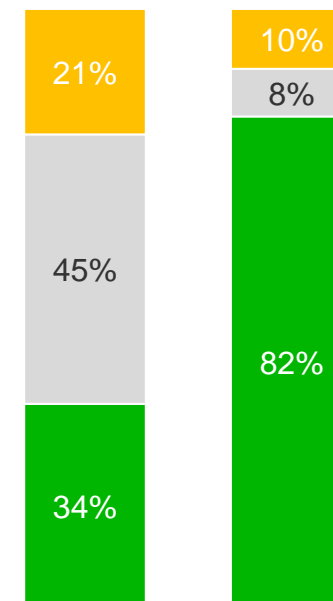
Mężczyźni są lepszymi przełożonymi, bo mają większy autorytet



Mężczyzna

Kobieta

Zazwyczaj mężczyźni na podobnych stanowiskach zarabiają więcej od kobiet

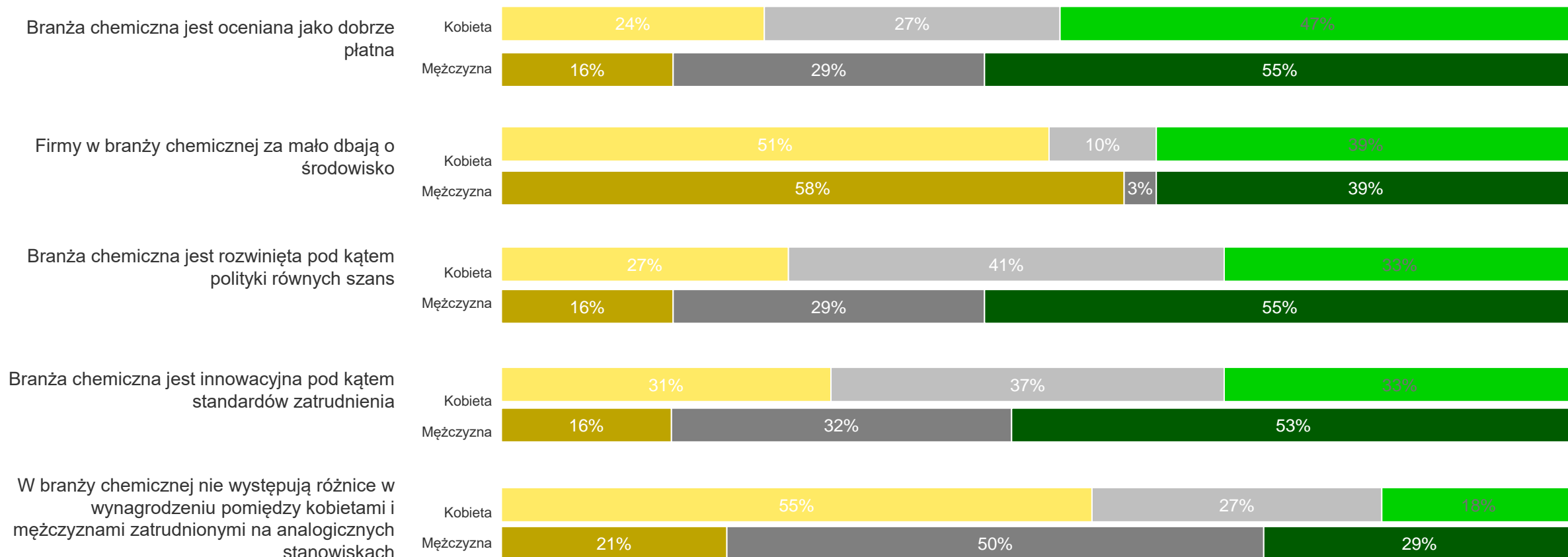


Mężczyzna

Kobieta

Wizerunek branży w odbiorze obu płci

Istotna różnica jest też widoczna w pytaniu o zarobki. Kobiety nie tylko rzadziej określały branżę jako dobrze płatną - w zdecydowanej większości zadeklarowały odczuwalną różnicę, podczas gdy 50% mężczyzn nie wyraziło zdania w kwestii różnicy w płacach.



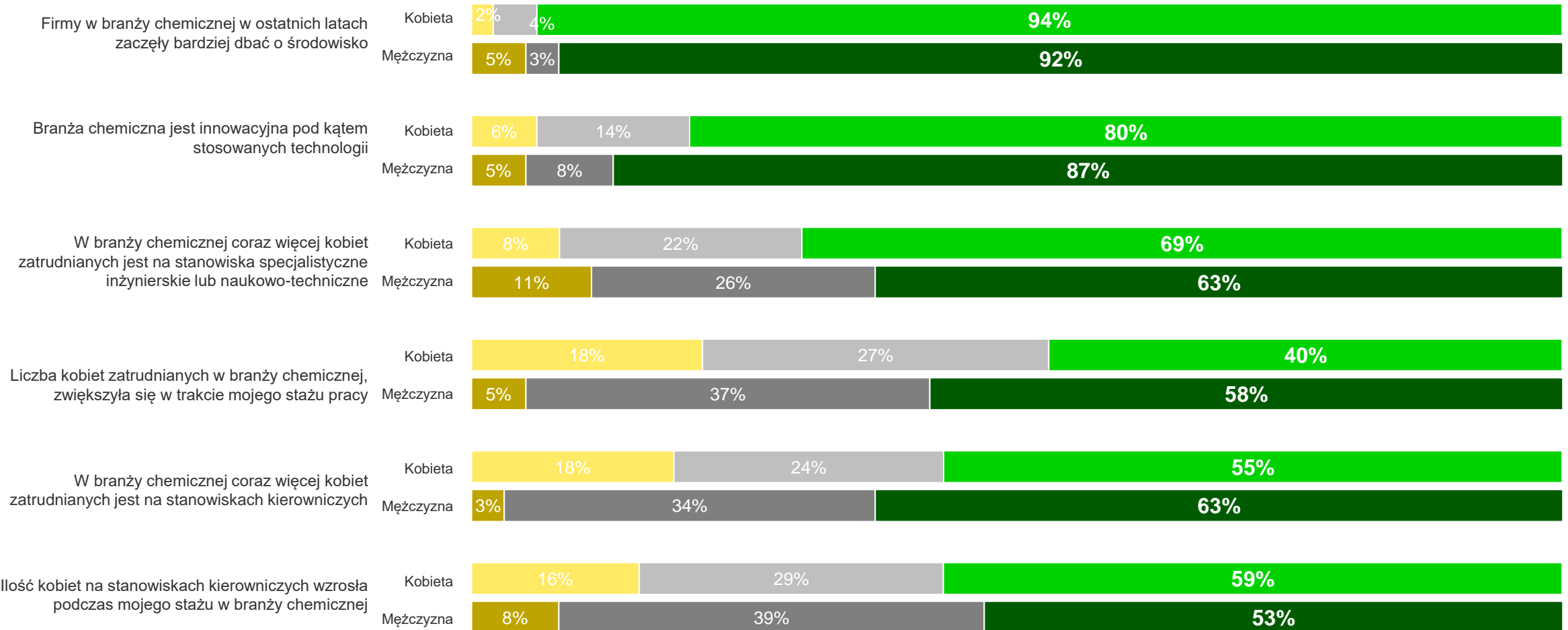
■ B2B ([1] zupełnie się NIE ZGADZAM + [2] trochę się NIE ZGADZAM)

■ [3] nie mam zdania

■ T2B ([4] trochę się ZGADZAM + [5] zdecydowanie się ZGADZAM)

Wizerunek branży w odbiorze obu płci

Środowisko pracownicze obserwuje wzrost ilości kobiet zarówno na stanowiskach naukowo-technicznych jak i kierowniczych. Branża w oczach pracowników jest również pozytywnie oceniana pod kątem dbania o środowisko i innowacyjności technologicznej. Mimo pozytywnych wyników branży w zakresie odpowiedzialności społecznej, nadal istnieją zjawiska wymagające poprawy.



Preferowana płeć współpracownika

Preferowany skład zespołu jest mocnym wskaźnikiem tolerancji płci, badaną grupę można bez wahania określić otwartą.

1. Zbadana opinia na temat stereotypów, wyraża w dominującej części otwartość kobiet i mężczyzn na siebie nawzajem – żadna z płci nie zdyskredytowała drugiej jako potencjalnego dobrego przełożonego. Najbardziej podzielone odpowiedzi dotyczyły stereotypów dotyczących umiejętności interpersonalnych, zdolności do podejmowania ryzyka oraz wspierania podwładnych.

2. Ponad 80% badanych kobiet potwierdziło swoją obserwację różnicy w płacach i trudniejszej ścieżki rozwoju zawodowego.

3. Większość badanych pracowników potwierdziła zaawansowanie branży chemicznej pod kątem technologicznym i dbałości o środowisko.

Rekomendacje:

Poprawa warunków zatrudnienia, rekrutacji i tworzenia obrazu branży, wspiera zarówno jakość pozyskiwanych specjalistów w przedsiębiorstwach oraz zwiększa ich zadowolenie i satysfakcję, co bezpośrednio przekłada się na lepsze wyniki w pracy.

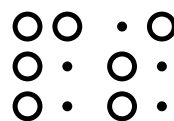
W związku z powyższym, rekomendujemy przedsiębiorcom działającym w sektorze:



Monitoring i analiza różnic w płacach w obrębie swojego przedsiębiorstwa



Ewaluacja i ewentualna poprawa warunków BHP z uwzględnieniem potrzeb bezpieczeństwa kobiet w ciąży



Analizę i dostosowanie procesu rekrutacji pod kątem dostępności stanowiska dla wszystkich płci, stosowanie form żeńskich i męskich



Kampania informacyjna skierowana do pracodawców/pionów zatrudniających HR, zwiększająca świadomość stereotypowego postrzegania pewnych stanowisk jako „głównie męskich” lub „głównie żeńskich”

Dziękujemy.

Jeśli są Państwo zainteresowani uzyskaniem większej ilości informacji, zapraszamy do dodatkowego modułu poświęconego cytatom z wywiadów pogłębionych

Michał Tuszyński

michal.tuszynski@kantar.com

+48 514 861 582

Justyna Nowak

justyna.nowak@kantar.com

+48 728 421 627

Zuzanna Nowicka

Zuzanna.nowicka@kantar.com

+48 796 595 505