

12 października 2022r.

Informacja Prasowa

Kobiety w chemii – pierwszy raport na temat różnorodności w sektorze chemicznym

- Firma Kantar Polska, na zlecenie BASF Polska i we współpracy z Polską Izbą Przemysłu Chemicznego przygotowała raport pt. **Kobiety w Chemii – to pierwsze badanie nt. równości płci i różnorodności w sektorze chemicznym.**
- Celem badania było ustalenie, jakie zjawiska dotyczące płci i stereotypów z nią związanych mogą być istotne dla sytuacji kobiet zatrudnionych bądź chcących podjąć pracę w tym sektorze.
- BASF Polska od 2021 r. jest organizatorem kampanii społecznej „Chemia jest Kobietą”, która była impulsem do przeprowadzenia szerszych badań wśród kobiet pracujących w branży chemicznej.

W marcu 2021 roku BASF Polska rozpoczęła kampanię społeczną „Chemia jest kobietą”, która ma być zachętą dla wszystkich kobiet, zarówno tych z dużym doświadczeniem, jak i tych, które dopiero zaczynają studia czy ścieżkę kariery, by podejmować odważne decyzje zawodowe, bazując na tym, co nas interesuje. Ta inicjatywa promuje także różnorodność w zatrudnieniu i techniczne kompetencje kobiet.

„Październik jest miesiącem różnorodności, a 11 października to Międzynarodowy Dzień Dziewczynek”. To idealny czas na to by przyjrzeć się nie tylko stereotypom w branży chemicznej, ale także holistycznie spojrzeć na sytuację kobiet w branżach przemysłowych i technologicznych. Nasza kampania społeczna: Chemia jest Kobietą ma za zadanie zwracać naszą uwagę właśnie na takie kwestie. Różnorodność zespołów, polityka włączająca - nie wykluczająca, brak dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, czy jakkolwiek inny aspekt – to istotne tematy, które dzięki tej inicjatywie udało nam się poruszyć i wywołać dialog wewnątrz sektora, co mnie niezwykle cieszy,” powiedziała Katarzyna Byczkowska, Dyrektorka Zarządzająca BASF Polska.

Podczas prowadzenia dwóch edycji kampanii i poszukiwaniu informacji nt. sytuacji kobiet w branży chemicznej okazało się, że takich materiałów brakuje. To było inspiracją do przeprowadzenia własnego badania. Wynikiem tego jest raport przygotowany przez Kantar Polska z inicjatywy BASF Polska i Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego.

„Z informacji pozyskanych podczas Desk Researchu (Analizy dostępnych zastanych danych) okazało się, że choć istnieją raporty dotyczące standardów zatrudnienia w branży chemicznej, żaden z nich nie poruszał głębiej kwestii samego pracownika, a tym bardziej tematu różnorodności w tym środowisku. Co ciekawe dla innych branż, badania mniej lub bardziej podobne do naszego były przeprowadzane. Wchodziliśmy więc na tereny dotąd niezbadane. Dla nas jako badaczy mniejsza ilość dostępnych informacji jest utrudnieniem, z drugiej strony, świadomość, że tworzymy badanie pionierskie w branży była niezwykle motywująca. Dzięki temu staraliśmy się jak najlepiej wykorzystać dostępne narzędzia badawcze i stawić czoła wszelkim wyzwaniom, które towarzyszą wszystkim przecierającym nowe szlaki,“ Michał Tuszyński Research Executive, Kantar Polska.

Dlaczego kobiety wybierają branżę chemiczną i dlaczego w niej pozostają?

Wśród kobiet (33% respondentek) taki sam wpływ na wybór pracy w branży chemicznej miała pasja, jak i przypadek. Trzecim najczęściej wybieranym (27%) czynnikiem była możliwość rozwoju. Z kolei wśród mężczyzn jest to bardziej świadomy wybór. Najczęściej, bo aż 42% badanych wskazywało zainteresowanie i pasję, jako motywatory.

Kogo badaliśmy?

Wśród respondentów biorących udział w badaniu **dominowały grupy wiekowe 28-40 i 41-55. 55% badanych stanowiły kobiety. 94% wszystkich respondentów stanowiły osoby z wykształceniem wyższym.** 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 respondenci posiadali wykształcenie wyższe, zazwyczaj korelujące z wysokim nastawieniem na samorozwój.

Można postawić hipotezę, że praca w branży chemicznej nie zawsze jest wynikiem przemyślanego wyboru i efektem poszukiwań. Jednakże choć jako przyczynę wejścia do branży najczęściej wybierano pasję lub przypadek, tak czynniki wskazywane jako powód do pozostania w branży są już zgoła inne. Wśród osób pracujących zmienia się perspektywa i korzyści z pracy w tej branży. Wśród badanych aż 47% kobiet wybrało stabilność zatrudnienia, jako korzyść, która sprawia, że pozostają w branży chemicznej. Na drugim miejscu wśród wybieranych odpowiedzi znalazła się możliwość rozwoju, która wskazało 43% badanych kobiet. Na trzecim miejscu uplasowały się dobre zarobki (39%)

Mimo tego, że dobre zarobki są ex aquo, 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.

Sektor otwarty na różnorodność

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

Stereotypy – jak kobiety i mężczyźni postrzegają siebie nawzajem?

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.

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.

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.

„Zazwyczaj mężczyźni na podobnych stanowiskach zarabiają więcej od kobiet” i „Kobietom trudniej rozwijać się zawodowo”: to 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.

Nierówność płac wciąż problemem

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.

Istotna różnica jest 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. Na stwierdzenie, że branża chemiczna jest rozwinięta pod kątem polityki równych szans, 33% kobiet uznało to stwierdzenie za zgodne z ich opinią, gdzie aż 55% mężczyzn również zgodziło się z tym zdaniem.

Jakie wnioski płyną z przeprowadzonego raportu? Respondenci biorący udział w badaniach jakościowych i ilościowych potwierdzili istnienie różnic międzypłciowych w zarobkach, a także w możliwościach rozwoju kobiet w branży chemicznej. 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 wciąż kojarzone z wysiłkiem fizycznym przez co dyskwalifikuje się kobiety jako potencjalnych pracowników np. na stanowiskach produkcyjnych. Większe możliwości rozwoju, w tym w zakresie zarządzania ludźmi są często powiązane właśnie z tymi stanowiskami.

„Przemysł chemiczny stanowi jedną z gałęzi tzw. przemysłu ciężkiego. Wszelkie dostępne dane wskazują, że kobiet na najwyższych stanowiskach w branży chemicznej jest faktycznie mniej. Należy jednak podkreślić, że - zwłaszcza w związku z postępem technologicznym i cyfrowym - praca w przemyśle to nie tylko ciężka i fizyczna praca. Przemysł chemiczny to także badania, innowacje, rozwój – tutaj potrzebna jest siła kompetencji, a nie „siła mięśni”. Wierzę, że zmiany technologiczne pozwolą na wyrównanie szans kobiet na rynku pracy, w tym także w sektorze chemicznym. Stereotyp typowo męskiej branży zaczyna się rozpuszczać. Widzimy to w codziennej pracy z przedstawicielami firm i organizacji członkowskich Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego – jeszcze kilka lat temu znaczącą większość stanowili Panowie, obecnie proporcje zaczynają się wyrównywać”, podkreśliła Michalina Michniewicz, Dyrektorka w Polskiej Izbie Przemysłu Chemicznego.

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

Co ciekawe, potwierdza się obecność „syndromu królowej pszczoł” w branży. Wiąże się też to z wyższymi wymaganiami kobiet na wysokich stanowiskach wobec ich podwładnych. Część takich zachowań u kobiet ma podłoże w negatywnych doświadczeniach z pierwszych etapów kariery.

Kampania społeczna „Chemia jest Kobietą”, która doczekała się już 3 edycji, ma na celu nie tylko obalenie stereotypów dotyczących pracy kobiet w branżach zdominowanych przez mężczyzn. To także okazja do podjęcia szerszej dyskusji nt. sytuacji kobiet w biznesie, szczególnie w branżach, stereotypowo, postrzeganych jako męskie.

[Link do Raportu: Kobiety w Branży chemicznej](#)

Notatka metodologiczna

Badanie zostało wykonane za pomocą trzech metod badawczych.

Pierwszą wykorzystaną metodą był Desk Research – analiza dostępnych danych zastanych. Jak sama nazwa wskazuje jest to tzw. „Praca z biurka” polegająca na przeszukiwaniu źródeł analogowych i digitalowych w poszukiwaniu informacji na badany temat. Wszelkie znalezione dane pasujące do wcześniej wyznaczonych kryteriów są poddawane ocenie wiarygodności i w przypadku wyniku pozytywnego – analizowane i syntetyzowane we wnioski, które oprócz budować wiedzę, pozwoliły na budowę kwestionariusza badania ilościowego i scenariusza badania jakościowego.

Drugą metodą badawczą było CAWI (Computer Assisted Web Interview) – Pracowaliśmy na próbie N=95. Dystrybucja kwestionariusza została wykonana przez Polską Izbę Przemysłu Chemicznego. Korzystając z danych CAWI mogliśmy wnioskować jak wpływają na siebie takie zmienne jak płeć, wiek, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, postrzeganie liderów i kompetencji współpracowników ze względu na płeć.

Trzecią metodą był IDI (Individual In-depth Interview) – Wywiady pogłębione trwające maksymalnie do godziny i 15 minut były przeprowadzane na grupie 10 kobiet pracujących w branży chemicznej. 5 respondentek zajmowało stanowiska kierownicze, a pozostałych stanowiska specjalistek. Za pomocą wywiadów pogłębionych trwających do godziny i 15 minut, staraliśmy się dowiedzieć jak najwięcej o respondentkach w kontekście łączenia życia prywatnego z zawodowym, atmosfery i warunkach pracy, stereotypach panujących w środowisku itd.

O BASF w Polsce

Portfolio BASF w Polsce obejmuje chemię przemysłową, kosmetyczną, tworzywa sztuczne, rozwiązania dla rolnictwa, lakiery oraz katalizatory samochodowe. Funkcjonuje tu zakład

produkcyjny w Środzie Śląskiej koło Wrocławia (katalizatory). Firma zatrudnia ponad 740 pracowników. Wartość sprzedaży BASF w Polsce za 2021 rok wyniosła 1 412 mln euro. Jesteśmy firmą zaangażowaną w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju. Naszym klientom dostarczamy innowacyjne produkty i rozwiązania przyczyniające się do skutecznej ochrony klimatu. Od 2010 roku BASF Polska jest wyłącznym partnerem laboratorium chemicznego dla dzieci i młodzieży w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie. Ponadto w zakresie popularyzacji nauki chemii prowadzimy projekt edukacyjny „chemiatomy” oraz realizujemy wiele wspólnych działań edukacyjnych z polskimi szkołami i uczelniami wyższymi.

Więcej informacji można znaleźć na stronie www.basf.pl oraz na www.chemiajestkobieta.pl

Kantar Polska

Kantar to wiodąca na świecie firma specjalizująca się w przetwarzaniu i analizie danych marketingowych. Posiadamy dogłębną, unikatową na rynku, dobrze ugruntowaną wiedzę o tym, jak ludzie myślą, czują i działają – zarówno w skali globalnej, jak i lokalnie na ponad 90 rynkach. Łączymy pogłębianą wiedzę ekspercką naszych pracowników z zasobami danych i benchmarków oraz autorskimi innowacyjnymi narzędziami analitycznymi i technologicznymi. Dzięki temu pomagamy naszym klientom lepiej rozumieć ludzi i osiągać zrównoważony wzrost.

Polska Izba Przemysłu Chemicznego (PIPC)

Polska Izba Przemysłu Chemicznego powstała w 1988 r. i jest największą organizacją reprezentującą branżę chemiczną na arenie krajowej i międzynarodowej. Izba bierze czynny udział w procesach legislacyjnych oraz wspiera działania na rzecz rozwoju branży. PIPC jest realizatorem wielu projektów tj: „Kongres Polska Chemia”, „Kampania Polska Chemia”, „Bezpieczna Chemia”, „Forum Rozwoju Przemysłu”, „Chemia 4.0”, „ChemHR”, czy „Energia dla Chemii”. PIPC jest członkiem szeregu stowarzyszeń krajowych i zagranicznych, w tym – jako jedyna polska organizacja – jest członkiem rzeczywistym Europejskiej Rady Przemysłu Chemicznego CEFIC – ma prawo do reprezentowania polskiego przemysłu chemicznego na forum międzynarodowym.

Kontakty dla mediów:

BASF Polska:

Katarzyna Kowalewska

Adres e-mail: Katarzyna.kowalewska@partners.basf.com

Tel.: +48 723 430 304

Kantar Polska:

Kuba Antoszewski

Tel.: +48 501 249 803

Adres e-mail: kuba.antoszewski@kantar.com

Polska Izba Przemysłu Chemicznego (PIPC):

Katarzyna Skubiszewska

Adres e-mail: media@pipc.org.pl

Tel.: +48 733 565 337