



Business Centre
Club



RAPORT 5

Płeć
a warunki pracy

Znaczenie płci oraz nieświadomionych uprzedzeń przy ustalaniu warunków pracy

Przedmiot
badania

3

Parametry
badania

3

Cele
badania

3

Opis metody
badawczej

3

3

Opis uzyskanej próby

4

Płeć a parametry
zatrudnienia

10

Podsumowanie

10

Wnioski

7

Nieuświadomione
uprzedzenia

Przedmiot badania:

zależność między płcią, a ustalaniem warunków pracy podczas zatrudniania kandydatów i kandydatek w Polsce.

Parametry badania:

- rodzaj: ilościowe;
- metoda: CAWI;
- grupa docelowa: pracodawcy (badanie ogólnopolskie);
- liczebność próby: $n > 100$.

Cele badania:

- określenie czy płeć kandydata/kandydatki do pracy ma wpływ na wysokość wynagrodzenia;
- określenie pozapieniężnych warunków pracy w zależności od płci osoby podejmującej pracę;
- określenie parametrów pracy ze względu na płeć osoby podejmującej pracę;
- weryfikacja nieświadomych uprzedzeń osób rekrutujących.

Badanie ma określić mechanizmy dotyczące potencjalnych zachowań rekruterów uzależniających płacowe i pozapłacowe warunki w zależ-

ności od płci kandydatów do pracy. Oprócz tego, celem analizy jest również weryfikacja czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu, różnicowane są parametry pracy w zależności od płci. Dodatkowym elementem podlegającym sprawdzeniu, będzie zbadanie występowania nieświadomych uprzedzeń u rekruterów, związanych z płcią osób rekrutowanych.

Opis metody badawczej

Mając na uwadze wrażliwy charakter pytań dot. uprzedzeń i równego traktowania, w celu zapewnienia respondentom poczucia anonimowości i komfortu zdecydowano o wykorzystaniu kwestionariusza ankiety online (CAWI).

Zastosowano celowy dobór próby, kierując ankietę do osób pracujących w działach personalnych, które zwyczajowo odpowiadają lub biorą udział w prowadzeniu procesów rekrutacyjnych w przedsiębiorstwach. Zaproszenie do badania wysłano 14 lipca 2022 roku do bazy 8.291 adre-

sów email pracowników działów personalnych w bazie firmy Sedlak & Sedlak. Osoby zaproszone do badania reprezentowały organizacje z całej Polski i wszystkich branż. Dane zbierano w dniach od 14 do 27 lipca 2022 roku za pośrednictwem strony badaniahr.pl. Badanie było anonimowe.

Uzyskano 302 wypełnienia ankiety, a otrzymane dane poddano analizie pod względem rekordów odstających oraz czasu wypełnienia ankiety w celu wychwycenia ewentualnie nierzetelnych respondentów. Nie stwierdzono takich przypadków. Do dalszej analizy wybrano 274 ankiety, w których zadeklarowano, że w przeciągu ostatnich 2 lat przedsiębiorstwo zatrudniło nowego pracownika.

Opis uzyskanej próby

W badanej próbie, 17% organizacji jako główny charakter działalności określiło handel, 39% – usługi, a 45% – produkcję. 38% firm zatrudniało powyżej 500 osób, 20% pomiędzy 250 a 500, 30% w przedziale pomiędzy 50 a 249, natomiast 12% poniżej 50 osób.

Płeć ma znaczenie dla procesów rekrutacji. Wpływa na wysokość wynagrodzenia, warunki, miejsce i godziny pracy. W polskich przedsiębiorstwach nadal istnieją uprzedzenia wobec kobiet.

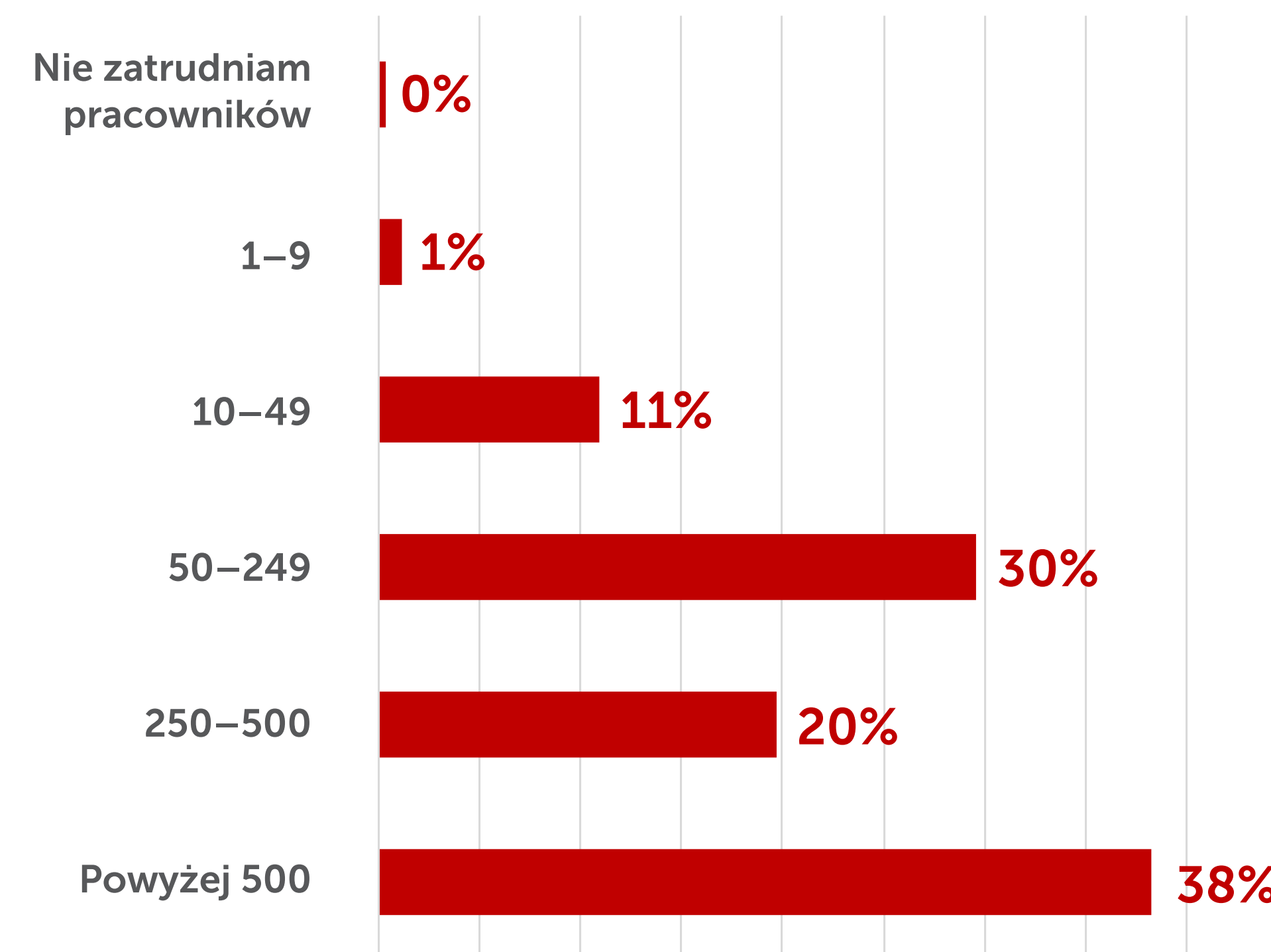
Ponadto, 36% respondentów była w wieku 40 lat lub niższym, a 42% w wieku 41–50 lat. 22% osób miało więcej niż 50 lat. W badanej grupie dominowały kobiety (82%); jedna osoba wybrała wstrzymanie się od określania swojej płci. Tak duży udział kobiet w badanej grupie, wynika z ich silnej reprezentacji w komórkach odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi i rekrutację.

Celem ankiety było zebranie informacji, umożliwiających zbadanie potencjalnej zależności między płcią, a warunkami zatrudnienia. Naturalną konsekwencją takiego założenia, było określenie poziomu zatrudnienia w firmach, w których pracują respondenci. Analizę zależności płeć – warunki zatrudnienia można bowiem prowadzić wśród osób zatrudnionych w firmach prowadzących procesy rekrutacyjne.

Zgodnie z danymi przedstawionymi na wykresie nr 1, respondenci pracują w przedsiębiorstwach, które w ostatnich 2 latach, zatrudniły nowych pracowników – 99,6% ankieterów. Co więcej, ok. 99% badanych reprezentuje organizacje, w których zatrudniono powyżej 10 pracowników, a w 88% przypadków badani zatrudniają powyżej 50 pracowników w ostatnich 2 latach. Co ciekawe, zgodnie z danymi, 58% zatrudnia co najmniej 250 osób, a 38% respondentów reprezentuje firmy o zatrudnieniu powyżej 500 osób. Można

więc stwierdzić, że w przeprowadzonej ankiecie przeważają przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników.

WYKRES 1. Rozkład zatrudnienia



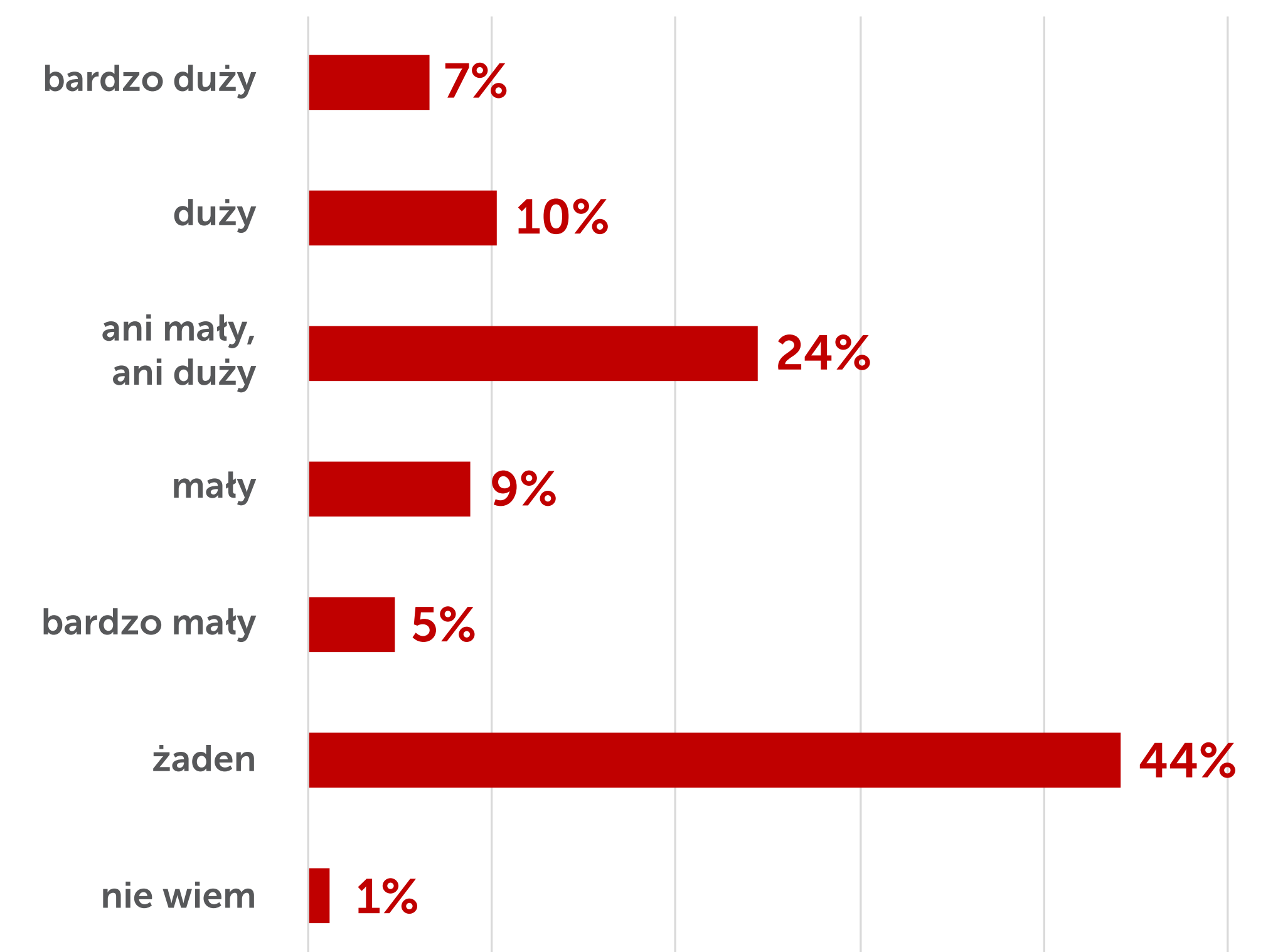
Źródło: Opracowanie własne.

Płeć, a parametry zatrudnienia

Zgodnie z ogólnymi zasadami dotyczącymi równouprawnienia, respondenci odpowiedzieli na pytanie dotyczące potencjalnego wpływu płci

kandydata/kandydatki na fakt zatrudnienia podczas procesu rekrutacji w firmach, w których pracują.

WYKRES 2. Wpływ płci kandydata/kandydatki na fakt zatrudnienia



Źródło: Opracowanie własne.

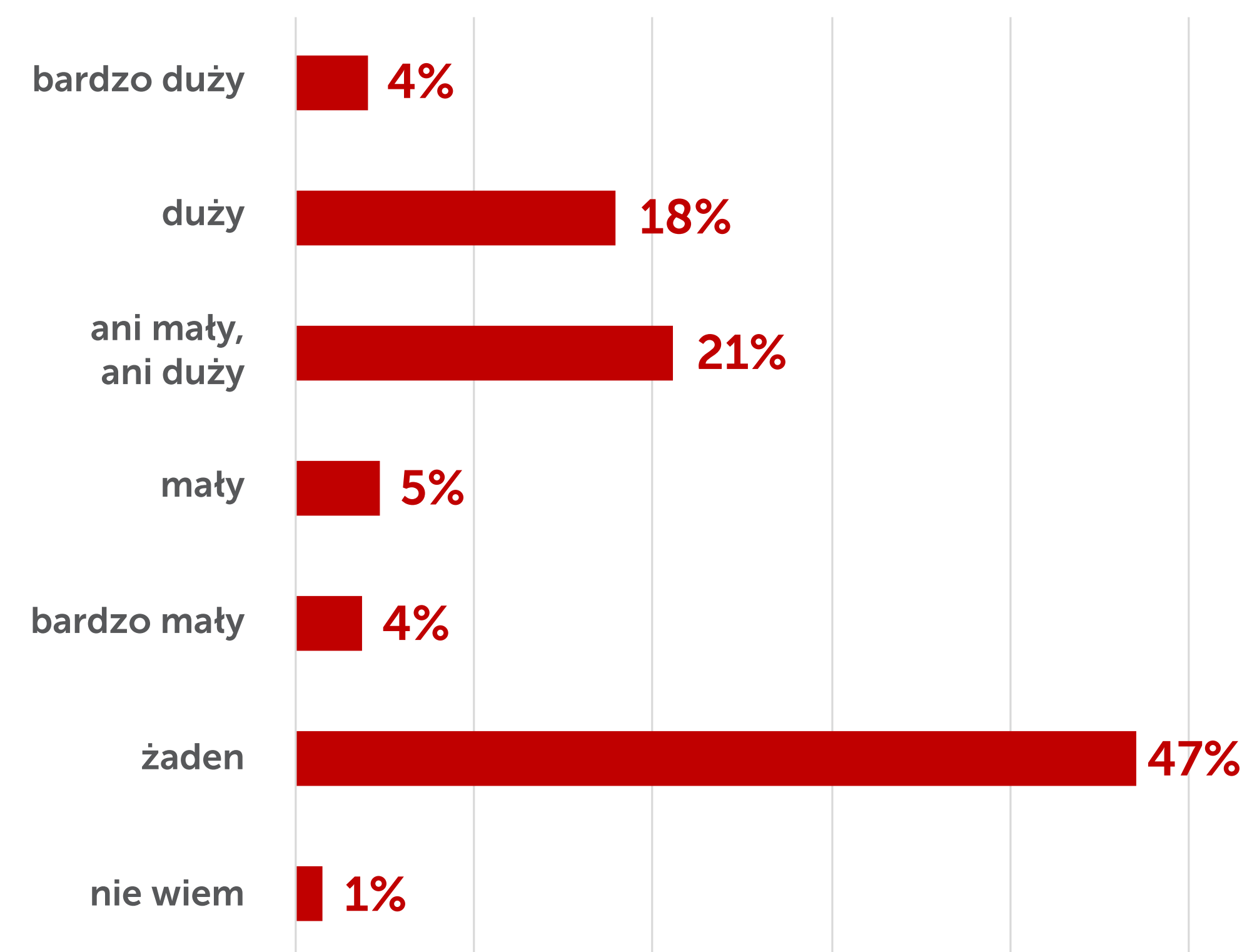
Badani ocenili wpływ płci na fakt zatrudnienia jako wysoki i bardzo wysoki - 17% przypadków. Z kolei 14% badanych uważało ten wpływ jako mały (9%) i bardzo mały (5%). Warto zauważyć, że 24% oceniło, że płeć rekrutowanej osoby ma wpływ



runkowań, które stanowiłyby atut osoby, poszukiwanej na dane stanowisko.

Podejmując decyzję o zatrudnieniu nowych pracowników, rekruterzy czy menagerowie, muszą określić potencjalne wynagrodzenie, stanowiące kluczowy parametr umowy o pracę. Zgodnie z wyznaczonymi celami badania, respondenci zostali zapytani o potencjalny wpływ płci na określenie finansowych warunków zatrudnienia.

WYKRES 3. Wpływ płci przy rekrutacji na określenie finansowych warunków zatrudnienia



Źródło: Opracowanie własne.

na fakt zatrudnienia, ale nie można określić czy jest on duży czy mały. Natomiast 44% badanych stwierdziło, że płeć nie ma żadnego wpływu na fakt zatrudnienia.

Na podstawie odpowiedzi udzielonych przez respondentów, nie można jednoznacznie wskazać czy płeć kandydata ma wpływ na wynik przeprowadzanego procesu rekrutacji. Co ciekawe, znaczna część respondentów, która zauważyła wpływ płci osoby rekrutowanej w procesie, uważa że nie jest to znaczący czynnik. Chcąc przeprowadzić pogłębioną analizę tego problemu, należałoby poddać indywidualnej ocenie konkretne procesy rekrutacyjne, w których płeć miała znaczenie dla rekrutera, ponieważ płeć mogła wiązać się dla niego z zespołem konkretnych cech i uwa-

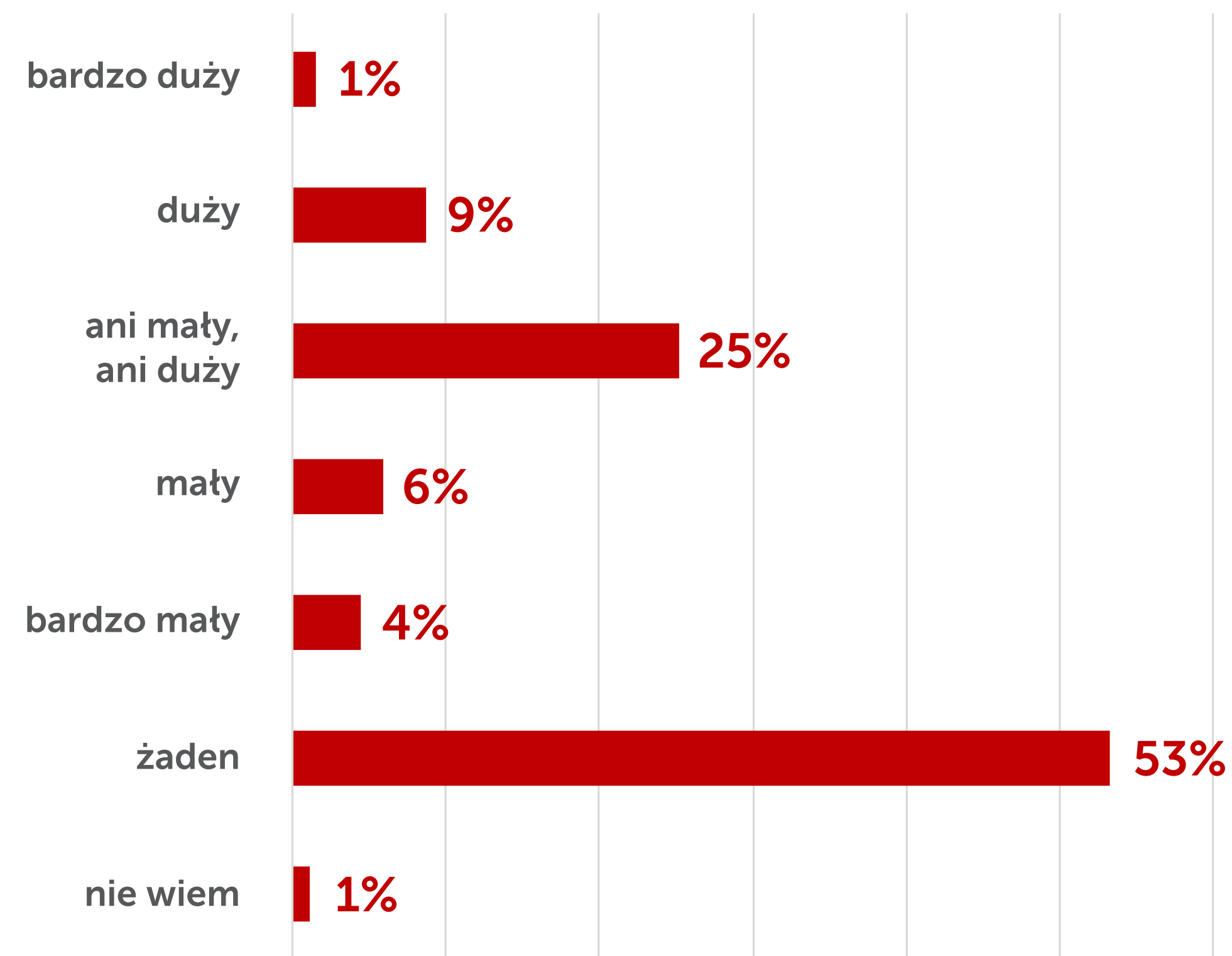
Zgodnie z danymi przedstawionymi na wykresie nr 3, badani ocenili wpływ płci na określenie finansowych warunków zatrudnienia jako wysoki i bardzo wysoki w 22% przypadków. Z kolei 9% badanych uważało ten wpływ jako mały (5%) i bardzo mały (4%). 21% oceniło, że płeć rekrutowanej osoby ma wpływ na fakt zatrudnienia, ale nie można określić czy jest on duży czy mały. Jednakże warto zauważyć, że 47% badanych stwierdziło, że płeć nie ma żadnego wpływu na fakt zatrudnienia.

O ile w pewnej części można usprawiedliwić decyzję rekrutacyjną w odniesieniu do płci (zespół cech i predyspozycji przypisanych płci), to różnicowanie poziomu wynagrodzenia jest bardzo niewłaściwe i niesprawiedliwe. Głównym czynnikiem różnicującym poziom wynagrodzenia powinny być wyłącznie osiągnięcia, ewentualnie umiejętności, w żadnym natomiast przypadku nie powinna mieć znaczenie płeć kandydata czy kandydatki.

Ze względu na przedmiot oraz cele badania, oprócz warunków finansowych, istotne są pozostałe warunki wynagrodzenia. Mogą do nich należeć szkolenia zawodowe i rozwojowe, możliwość pracy zdalnej, narzędzia do pracy (samochód, notebook, tablet, telefon), ale i własny pokój w biurze lub asystent/asystentka.



WYKRES 4. Wpływ płci przy rekrutacji na określenie warunków wynagrodzenia innych niż pensja



Źródło: Opracowanie własne.

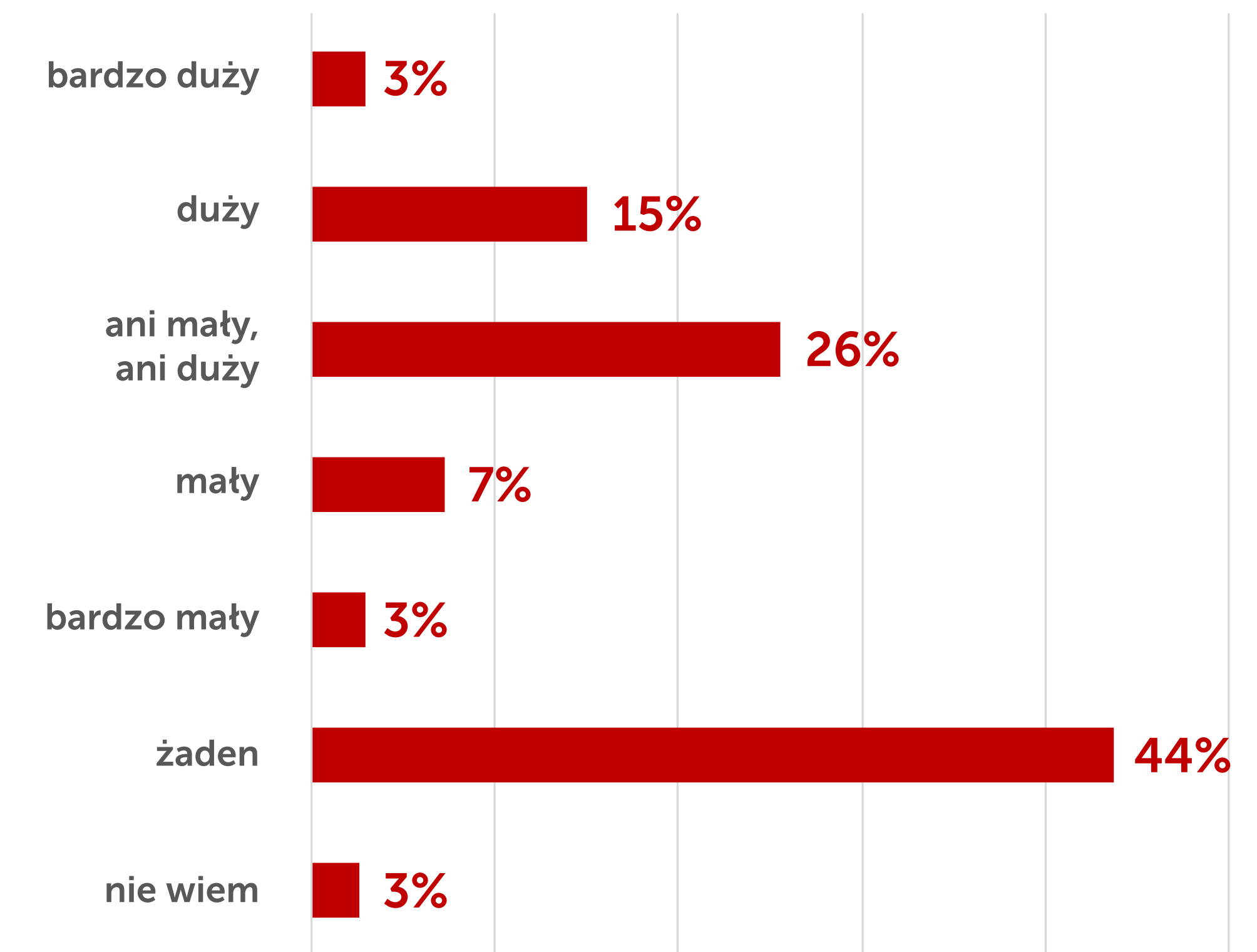
Zgodnie z wykresem nr 4, badani ocenili wpływ płci na określenie warunków wynagrodzenia innych niż pensja jako wysoki i bardzo wysoki w 10% przypadków. Z kolei 10% badanych uważało ten wpływ jako mały (5%) i bardzo mały (4%). Natomiast 25% oceniło, że płeć rekrutowanej osoby ma wpływ na warunki zatrudnienia, ale nie można określić czy jest on duży czy mały. 53% badanych stwierdziło, że płeć nie ma żadnego wpływu na pozafinansowe warunki zatrudnienia.



Różnicowanie warunków innych niż pensja w zależności od płci osoby przyjmowanej do pracy nie powinno mieć miejsca. Zdarzyć się może wyłącznie w przypadku gdy głównym czynnikiem nie jest płeć tylko inne okoliczności takie jak posiadanie dzieci, prawa jazdy czy prywatnego ubezpieczenia. Trudno bowiem oczekiwać, żeby osoba nie posiadająca prawa jazdy otrzymała służbowe auto, albo gdy ktoś posiada prywatnie szerokie ubezpieczenie zdrowotne, miałby otrzymać najniższy pakiet ubezpieczenia od swojego pracodawcy. Tego typu działania byłyby nieefektywne. Aby pełniły swoją funkcję powinny być odpowiednio dopasowane i skonfigurowane dla pracownika.

Oprócz warunków finansowych oraz pozafinansowych, ważnym z perspektywy analizy, było określenie związku między płcią a miejscem pracy. Wyniki odpowiedzi badanych zostały przedstawione na poniższym wykresie.

WYKRES 5. Wpływ płci przy rekrutacji na określenie miejsca pracy



Źródło: Opracowanie własne.

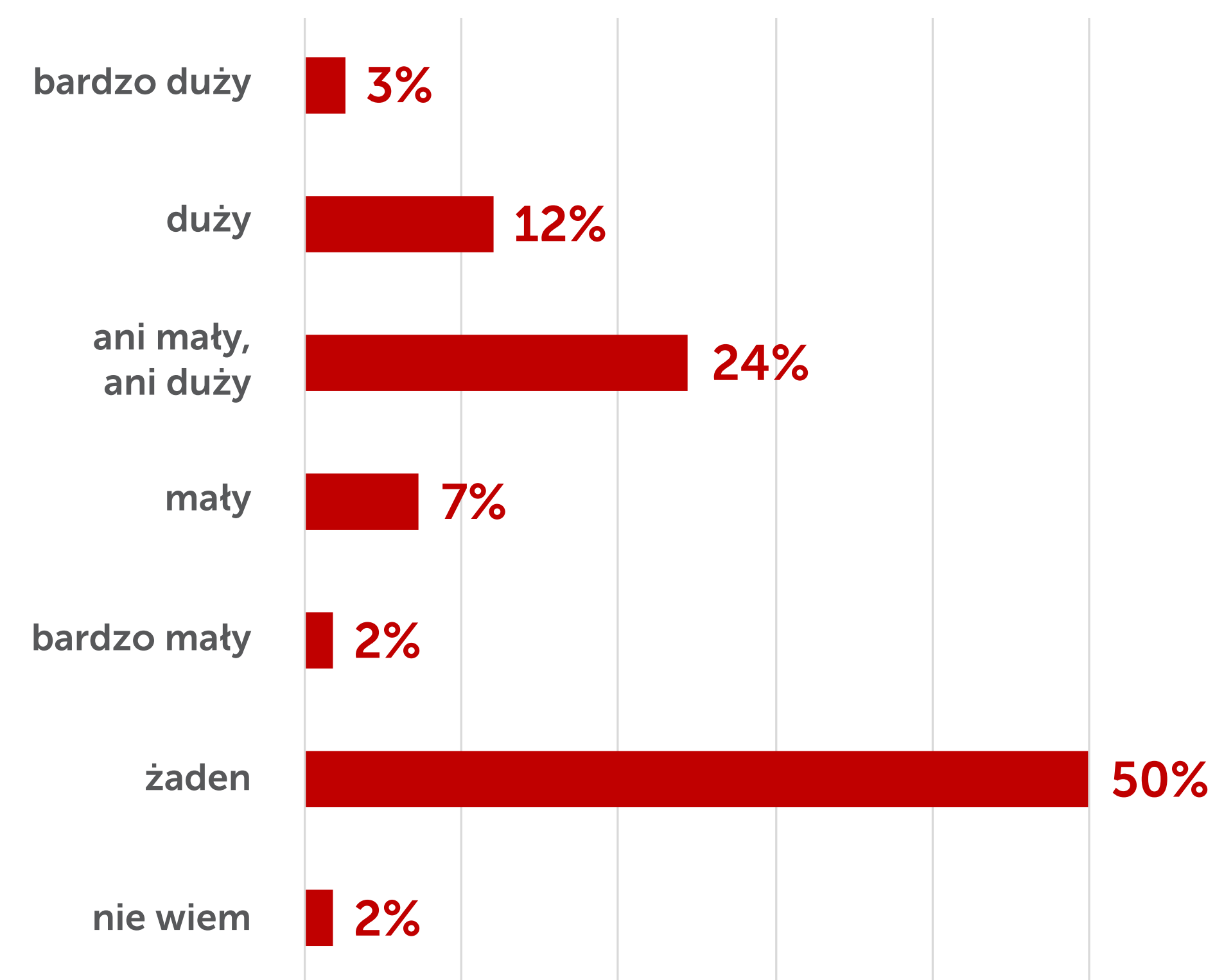
Bazując na danych przedstawionych na wykresie nr 5, badani ocenili wpływ płci na określenie miejsca pracy jako wysoki i bardzo wysoki w 18% przypadków. Z kolei 10% badanych uważało ten wpływ jako mały (7%) i bardzo mały (3%). 26% respondentów oceniło, że płeć rekrutowanej osoby ma wpływ na miejsce zatrudnienia, ale nie można określić czy jest on duży czy mały. Natomiast 44% badanych stwierdziło, że płeć nie ma żadnego wpływu na miejsce zatrudnienia.

Decyzja co do lokalizacji pracownika może wynikać z osadzenia go w struktury organizacyjnej. Może się również okazać, że w przypadku podziału biura na sekcje, zespoły bądź innego rodzaju grupy, mogą one zostać zlokalizowane w konkretnym miejscu w przedsiębiorstwie.

Kolejnym badanym zagadnieniem, była próba identyfikacji zależności między płcią, a określeniem godzin pracy. Badani na 6 stopniowej skali mieli ocenić jak to zjawisko przedstawia się w ich miejscu pracy. Wyniki zostały zaprezentowane na wykresie nr 6.



WYKRES 6. **Wpływ płci przy rekrutacji na określenie godzin pracy**



Źródło: Opracowanie własne.

Zgodnie z wynikami przedstawionymi na wykresie nr 6, badani ocenili wpływ płci na określenie godzin pracy jako wysoki i bardzo wysoki w 15% przypadków. Z kolei 9% badanych uważało ten wpływ jako mały (7%) i bardzo mały (2%). 24% ankietowanych oceniło, że płeć rekrutowanej osoby ma wpływ na fakt zatrudnienia, ale nie można określić czy jest on duży czy mały. 50% badanych stwierdziło, że płeć nie ma żadnego wpływu na fakt zatrudnienia.

Ustalenie różnych godzin pracy może mieć miejsce w przypadku pracy zmianowej. Innym typem zatrudnienia różnicującym godziny funkcjonowania w przedsiębiorstwie może być nienormowany czas pracy. Podobnie może być w przypadku zleceń, których celem jest osiągnięcie konkretnego rezultatu. W takim przypadku w ogóle nie mówi się o godzinach pracy, a jedynie o wydajności lub ogólnie przepracowanych roboczogodzinach, przeznaczonych na dany projekt, kod programu czy wytworzenie przedmiotu bądź ubrania. W żadnym jednak przypadku nie powinno być mowy o różnicowaniu godzin pracy w zależności od płci pracownika. Pewnym odstępstwem od tej reguły jest podjęcie pracy przez kobietę, która jednocześnie karmi piersią swoje dziecko. W takim przypadku poza oczywistymi prawami, wynikającymi z kodeksu pracy, zarządzający przedsiębiorstwem może i powinien ustalić z młodą mamą odpowiadające jej godziny pracy.

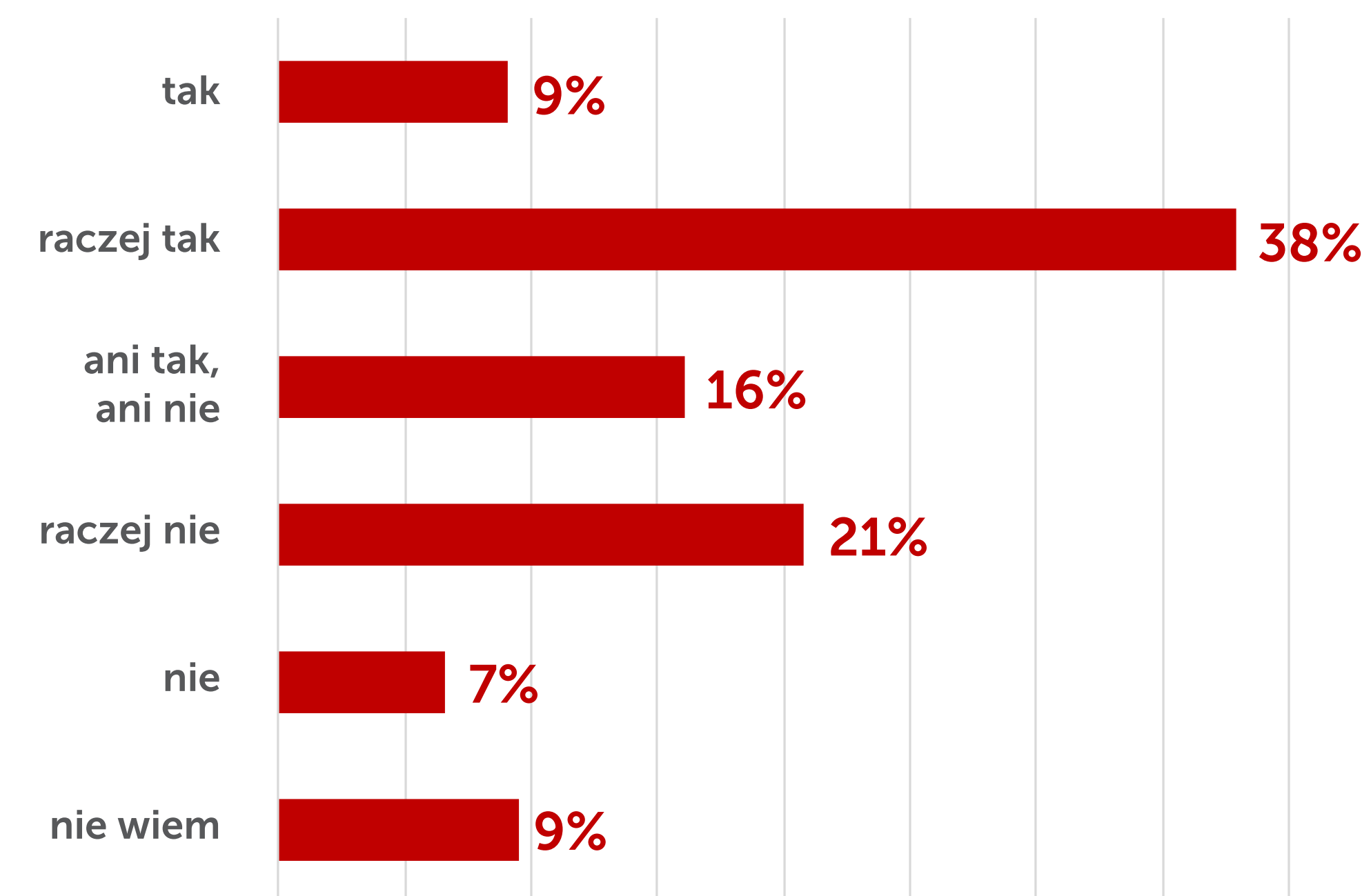
Nieuświadomione uprzedzenia

W procesach doboru pracowników po stronie pracodawcy mogą uczestniczyć zarówno dedykowane do tego osoby, jak i te mniej doświadczone. Analiza złożonych aplikacji i późniejsza rozmowa/rozmowy mają ułatwić wybór idealnego kandydata/kandydatki. Proces ten jednak powinien być



wolny od jakichkolwiek uprzedzeń, związanych z płcią. Może się jednak okazać, że zaangażowane w rekrutację osoby podlegają nieświadomym uprzedzeniom. W związku z tym problemem respondenci zostali poproszeni o udzieleni odpowiedzi na pytania, dzięki którym możliwa jest pogłębiona analiza tego zjawiska oraz skali jego występowania.

WYKRES 7. **Poziom nieświadomych uprzedzeń**



Źródło: Opracowanie własne.

Na podstawie danych zaprezentowanych na wykresie 7, według 47% badanych nieświadome uprzedzenia związanych z płcią kandydata/kandydatki występują w procesach rekrutacji (9% tak i 38% raczej tak). Przeciwnego zdania jest

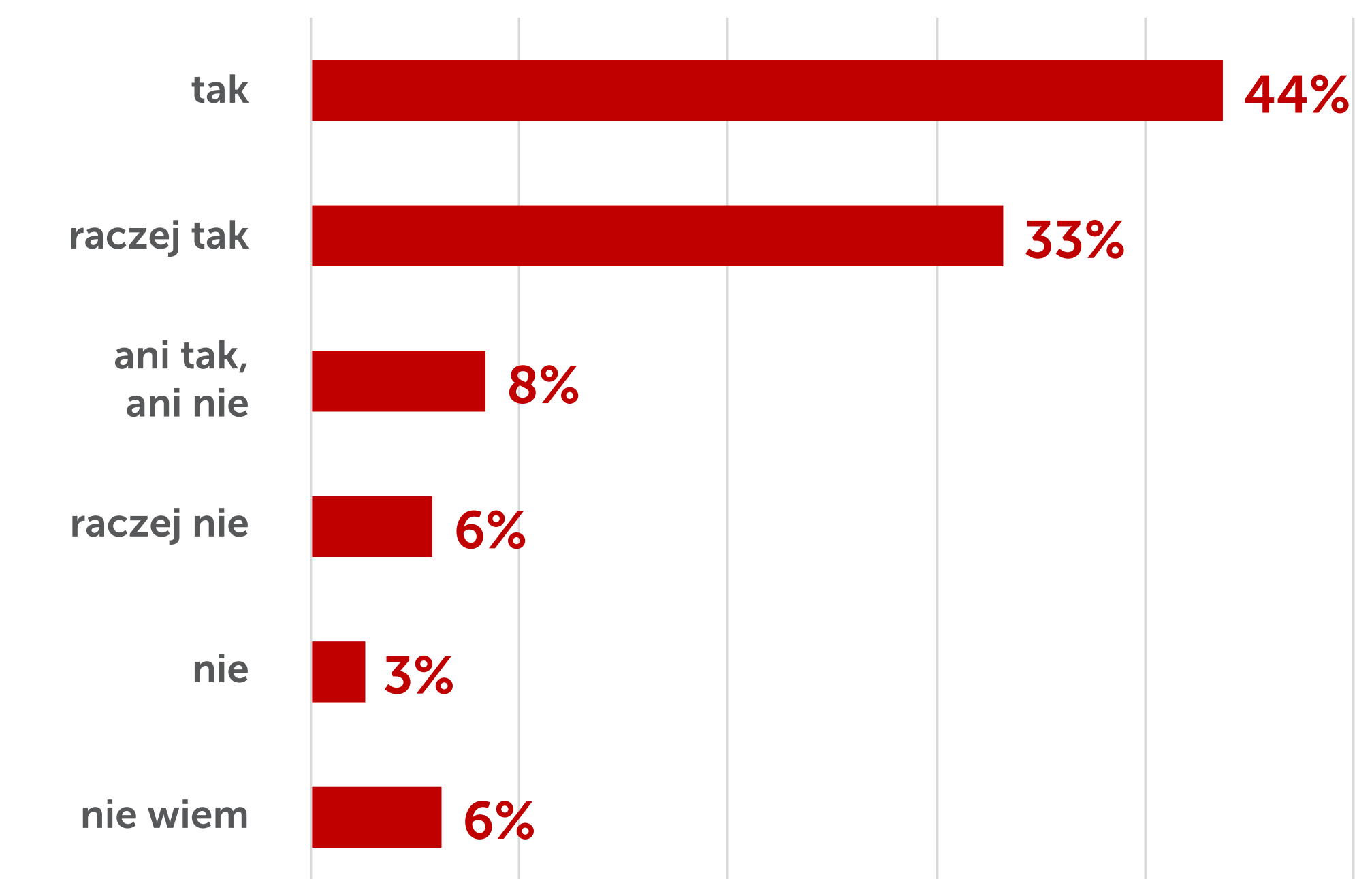
28% respondentów (21% raczej nie i 7% nie). Nie ma zdania na ten temat 9% osób uczestniczących w ankiecie.

Przyjmuje się, że proces rekrutacji, aby był możliwie najbardziej skuteczny i trafny, powinien być całkowicie wolny od uprzedzeń – rekruter nie powinien zwracać uwagi na płeć, wygląd ani wiek osoby poszukującej pracy. Uważa się, że na jakość przeprowadzonej rekrutacji może wpłynąć również porównywanie zainteresowań kandydata/kandydatki do swoich lub analizowanie profilu pod względem innym, niż profesjonalnym. W większości przypadków jednak aplikacje zawierają zdjęcia, kandydaci/kandydatki piszą o szkołach i uczelniach, które ukończyli, piszą o swoich zainteresowaniach. Mając do dyspozycji pewne informacje o kandydacie, które nie są osadzone w szerszym kontekście, potencjalnie możliwe jest stworzenie pewnego obrazu czy profilu kandydata/kandydatki przez rekrutera, co może być obciążone nieświadomymi uprzedzeniami. Dlatego, chcąc udoskonalić proces rekrutacyjny, warto unikać wpływu pewnych czynników na proces rekrutacji. Aby to osiągnąć, konieczne uświadomienie sobie istnienia tego zjawiska oraz dążenie do jego eliminacji.

Mając na uwadze istnienie oraz znaczenie uprzedzeń w procesie doboru nowych pracowników, uczestnikom biorącym udział w badaniu zostało zadane pytanie, dotyczące potrzeby stosowania

metod mogących służyć zmniejszeniu ewentualnych nieświadomych uprzedzeń. Wyniki analizy tych odpowiedzi zostały przedstawione na wykresie nr 8.

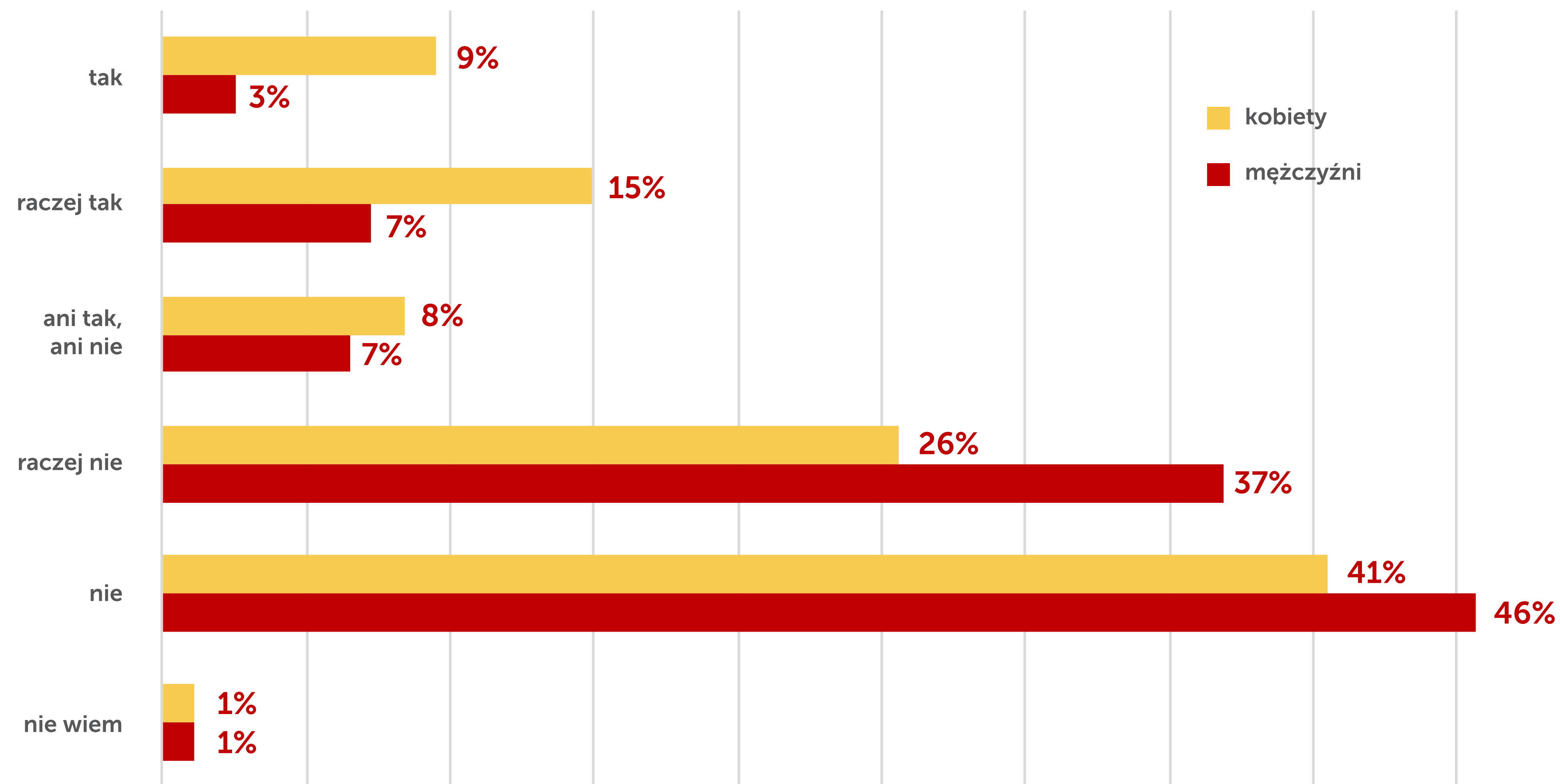
WYKRES 8. **Potrzeba stosowania metod mogących zmniejszyć rolę nieświadomych uprzedzeń**



Źródło: Opracowanie własne.

Zgodnie z danymi, przedstawionymi na wykresie nr 8, 77% respondentów uważa, że w procesach rekrutacji należy stosować metody, mające zmniejszyć ewentualną rolę nieświadomych uprzedzeń (44% tak i 33% raczej tak). Natomiast, przeciwnego zdania jest 9% badanych (6% raczej nie i 3% nie), a 6% uczestników badania nie ma zdania na ten temat.

WYKRES 9. Poziom uprzedzeń wobec kobiet i mężczyzn



Źródło: Opracowanie własne.

Takie wyniki jednoznacznie świadczą, że respondenci uważają, że w procesach doboru pracowników istnieją nieświadomione uprzedzenia i należy je ograniczać. Są zatem świadomi, że uprzedzenia mogą zakrzywić ich percepcję kandydatów i kandydatek oraz wpłynąć na ich ocenę.

Dla sprawdzenia wpływu płci na zachowania osób odpowiedzialnych za procesy rekrutacyjne w organizacjach, zadano respondentom pytania dotyczące poziomu uprzedzeń wobec kobiet i mężczyzn w ich miejscach pracy. Celem było, po pierwsze, określenie poziomu występowania

zjawiska a po drugie sprawdzenie różnic między ewentualnymi uprzedzeniami wobec kobiet i mężczyzn.

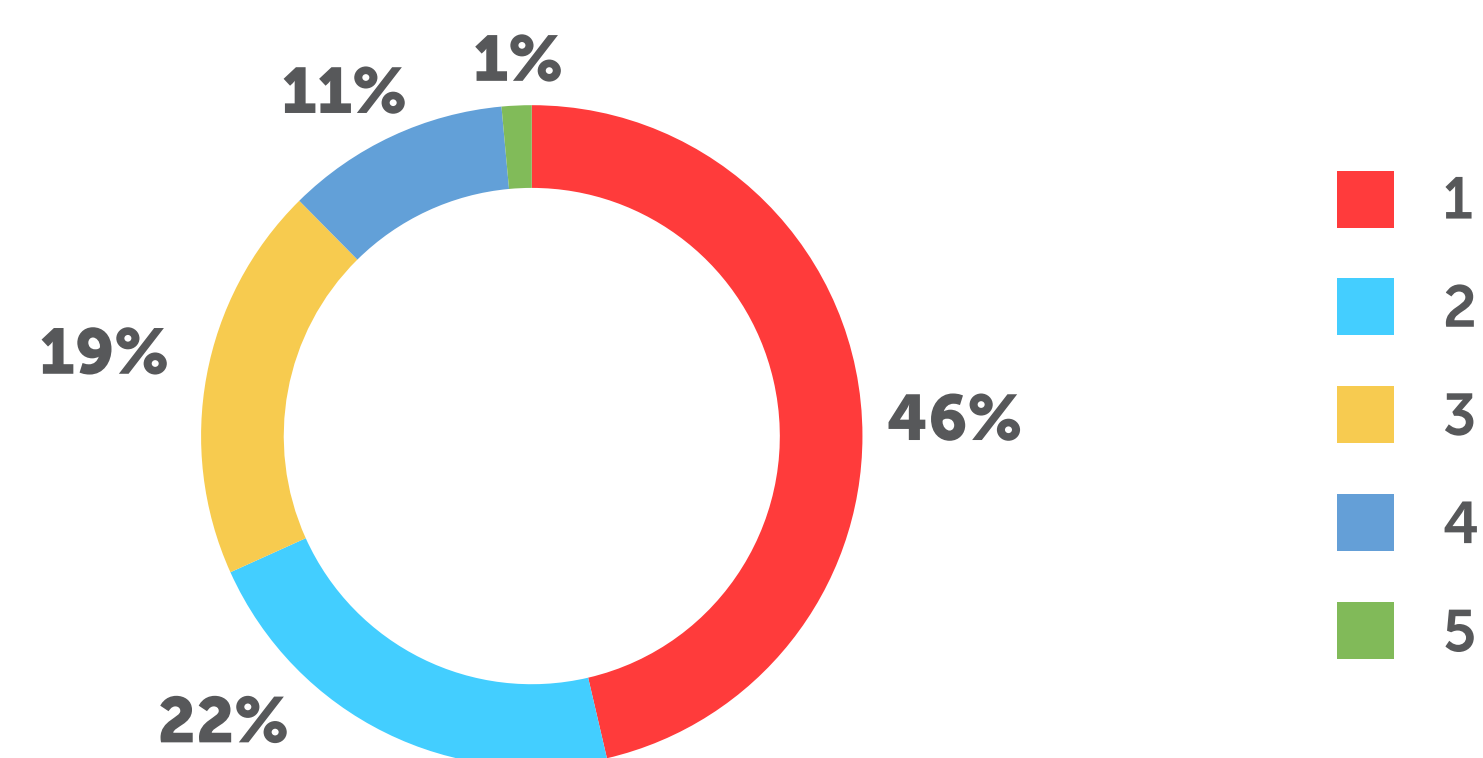
Zgodnie z danymi przedstawionymi na wykresie nr 9, badani uważają, że poziom uprzedzeń w przedsiębiorstwach, w których pracują, jest mały. Uprzedzenia wobec kobiet zauważa 24% respondentów (9% tak i 15% raczej tak), a wobec mężczyzn 10% (3% tak i 7% raczej tak). Uprzedzeń wobec kobiet nie dostrzega 67% osób uczestniczących w badaniu (26% raczej nie i 41% nie), wobec mężczyzn ten wskaźnik wynosi 83% (37% raczej nie i 46% nie).

Taki rozkład odpowiedzi może wskazywać na istnienie uprzedzeń w procesie rekrutacyjnym oraz, że te uprzedzenia dotyczą głównie kobiet – ponad 2 razy więcej przypadków, według badanych, dotyczy kobiet. Odpowiednio symetryczny jest poziom braku uprzedzeń. Respondenci uważają, że brak uprzedzeń wobec mężczyzn jest o 24% wyższy w stosunku do uprzedzeń wobec kobiet.

Ponadto, celem dokonania pogłębionej analizy, respondenci zostali poproszeni o określenie jaki jest ogólny poziom uprzedzeń związanych z płcią w ich miejscach pracy. Aby zbadać to zjawisko badani mieli określić jego poziom na 5 stopniowej skali.

WYKRES 10. Poziom uprzedzeń związanych z płcią w firmach respondentów

(1- brak uprzedzeń, 5 bardzo wysoki poziom uprzedzeń)



Źródło: Opracowanie własne.

Zgodnie z danymi zaprezentowanymi na wykresie nr 10, nie można jednoznacznie wskazać poziomu uprzedzeń związanych z płcią w organizacjach respondentów. Badani uważają, że w ich miejscach pracy nie występuje problem uprzedzeń związanych z płcią – uważa tak 46% badanych.

Wnioski

Przeprowadzona analiza pozwoliła nie tylko na identyfikację znaczenia płci w procesie rekrutacyjnym, ale również skali występowania tego problemu wśród rekruterów. Oprócz tego, możliwe było zbadanie potencjalnej przyczyny tego

zjawiska, jakim jest występowanie nieświadomych uprzedzeń względem kandydatów. Analiza uzyskanych danych, umożliwiła stwierdzenie, że:

- płeć ma znaczenie podczas rekrutacji (17% wskazań);
- płeć ma duży wpływ na określenie finansowych warunków zatrudnienia (22% wskazań, że wpływ jest bardzo duży i duży);
- płeć ma wpływ na określenie warunków wynagrodzenia innych, niż pensja (10% wskazań – wpływ bardzo duży i duży);
- płeć ma wpływ na określenie miejsca pracy (18 % wpływ bardzo duży i duży);
- płeć ma wpływ na określenie godzin pracy (15% wskazań – wpływ bardzo duży i duży);
- osoby zajmujące się rekrutacją podlegają nieświadomym uprzedzeniom (47% wskazań);
- istnieje potrzeba stosowania metod ograniczających rolę nieświadomych uprzedzeń (77% wskazań);
- w firmach można zaobserwować uprzedzenia związane z płcią, uprzedzenia wobec kobiet są 2,5 krotnie wyższe, niż w stosunku do mężczyzn.

Podsumowanie

Badanie pozwoliło potwierdzić tezę, że w procesach rekrutacji płeć ma znaczenie. Dotyczy to zarówno poziomu pensji, jak i dodatkowych form wynagradzania. Ponadto, potwierdzono, że płeć ma znaczenie przy określaniu miejsca jak i godzin pracy. Rekruterzy zdają sobie sprawę z tego, że podlegają nieświadomym uprzedzeniom, oraz, że chcieliby pozyskać narzędzie redukujące to zjawisko. Warto jednak zauważyć, że w polskich organizacjach nadal uprzedzenia wobec kobiet są wyższe w porównaniu z mężczyznami.

Opisane mechanizmy i zjawiska są obecne w polskich firmach przez długi czas. Niektóre z nich być może będą niwelowane (warunki płacy i pracy), inne będą towarzyszyły rekrutacjom (nieświadomione uprzedzenia). Należy zwracać jednakże baczność uwagę, aby tam gdzie tylko to możliwe zmniejszać nierównowagę. W przypadku prowadzenia rekrutacji należy prowadzić ją w mieszanym zespole (kobieta i mężczyzna). W takim przypadku nieświadomione uprzedzenia mogą zostać zredukowane.

Badania opisanych zjawisk należy systematycznie powtarzać, aby móc zidentyfikować zmniejszanie się różnic i wzmacnianie czynności mogących je zredukować.

RAPORT 5

dr Krzysztof Matela

602 438 747

krzysztof.matela@bcc.pl

Business Centre Club

Warszawa, 2022.

wykonawca badań **dr Krzysztof Matela**

Badanie realizowane w ramach projektu:

Badanie dotyczące rynku pracy - wsparcie działalności Związku Pracodawców Business Centre Club w dialogu społecznym