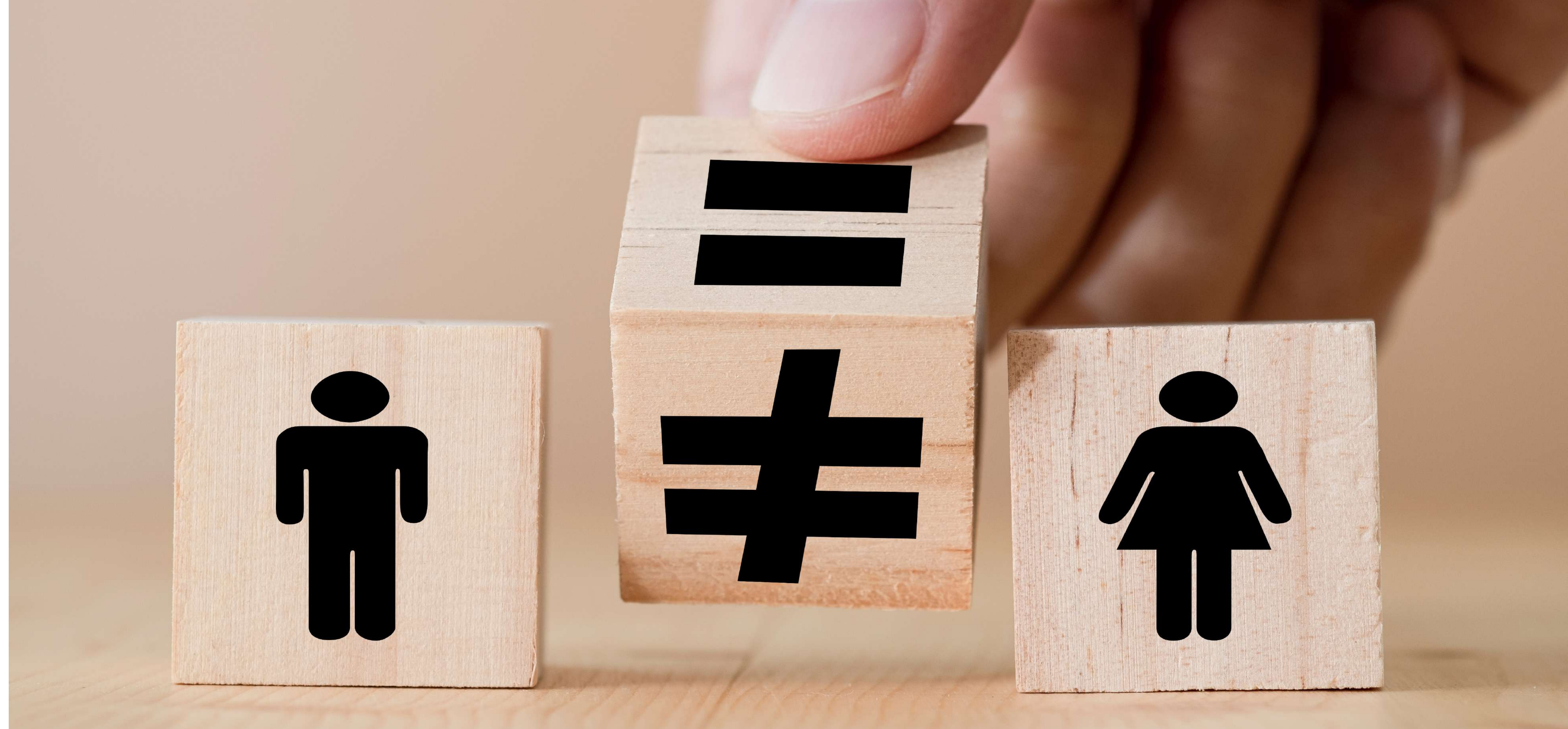




Business Centre
Club



RAPORT 7

Płeć
a warunki pracy

Preselekcja kandydatów do pracy ze względu na płeć oraz aspekt nieuświadomionych uprzedzeń



Przedmiot
badania

3

Parametry
badania

3

Cele
badania

3

Opis metody
badawczej

3

Opis uzyskanej
próby

4

Preselekcja ze
względu na płeć

4

Nieuświadomione
uprzedzenia

9

Wnioski

10

Podsumowanie

11



Przedmiot badania

Zjawisko preselekcji kandydatów i kandydatek do pracy ze względu na płeć oraz zjawisko nieświadomych uprzedzeń.

Parametry badania:

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

Cele badania:

- określenie powodów preselekcji kandydatów do pracy ze względu na płeć;

- sprawdzenie czy istnieją stanowiska, w przypadku których dokonuje się preselekcji ze względu na płeć;
- zbadanie stosunku badanych przedsiębiorców do preselekcji kandydatów ze względu na płeć;
- weryfikacja istotności nieświadomych uprzedzeń.

Celem badania jest określenie powodów dotyczących preselekcji ze względu na płeć kandydatów i kandydatek. Dodatkowo, zostaną określone stanowiska, w przypadku których dokonuje się preselekcji ze względu na płeć. Kolejnym elementem badania będzie sprawdzenie stosunku respondentów do preselekcji kandydatów i kandydatek ze względu na płeć. Zostaną także zweryfikowane nieświadomione uprzedzenia, które mogą towarzyszyć procesom rekrutacyjnym.

Opis metody badawczej

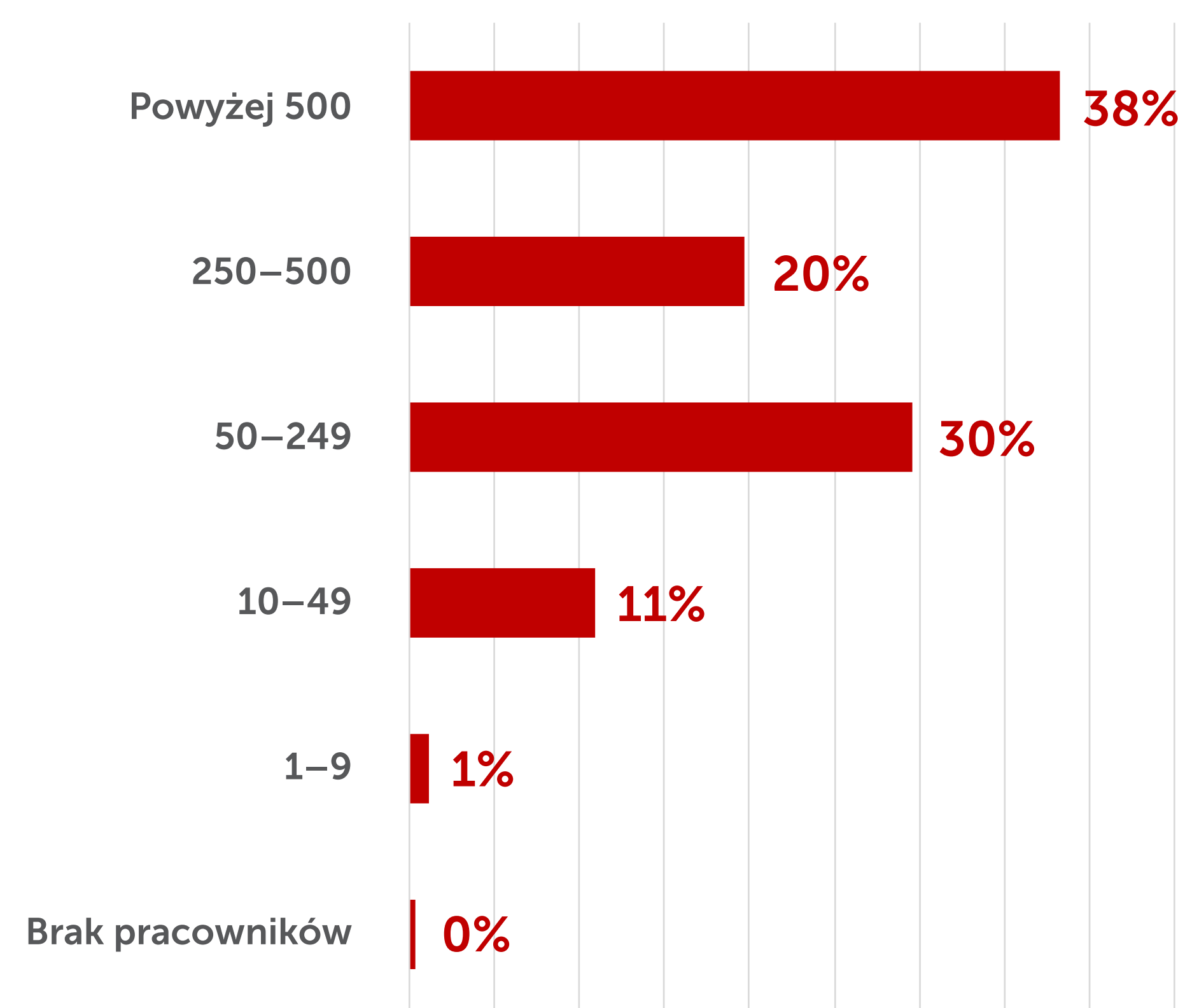
Biorąc pod uwagę wrażliwy charakter pytań dot. uprzedzeń i równego traktowania, w celu zapewnienia respondentom poczucia anonimowości i komfortu, zdecydowano o wykorzystaniu kwestionariusza ankiety online (CAWI). Zastosowano celowy dobór próby, kierując ankietę do osób pracujących w działach personalnych, które zwyczajowo odpowiadają lub biorą udział w prowadzeniu procesów rekrutacyjnych w przedsiębiorstwach. Zaproszenie do badania wysłano 14 lipca 2022 do bazy 8.291 adresów email pracowników działów personalnych w bazie firmy Sedlak & Sedlak. Osoby zaproszone do badania reprezentowały firmy z całej Polski i wszystkich branż. Dane zbierano w dniach od 14 do 27 lipca 2022 za pośrednictwem strony badaniahr.pl. Badanie było anonimowe.

Uzyskano 302 wypełnienia ankiety. Otrzymane w ten sposób 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 ankiet, w których zadeklarowano, że w przeciągu ostatnich 2 lat firma zatrudniała pracownika.

Opis uzyskanej próby

W badanej próbie, 17% przedsiębiorstw główny charakter działalności określiło jako handel, 39% – usługi, a 45% – produkcję. Co więcej, 38% firm zatrudniało powyżej 500 osób, 20% pomiędzy 250 a 500, 30% w przedziale pomiędzy 50 a 249, natomiast 12% poniżej 50 osób. W wieku 40 lat lub niższym było 36% respondentów, 42% w wie-

WYKRES 1. Rozkład zatrudnienia w badanej populacji.



Źródło: opracowanie własne.

ku 41–50 lat, a 22% osób miało więcej niż 50 lat. W badanej grupie dominowały kobiety (82%); jedna osoba nie chciała deklarować 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 zbadanie występowania zależności między płcią, a warunkami zatrudnienia. Naturalną konsekwencją takiego założenia było określenie poziomu zatrudnienia w firmach, w których pracują respondenci. Analizę zależności płci – warunki zatrudnienia można bowiem prowadzić wyłącznie wśród osób zatrudnionych w firmach prowadzących procesy rekrutacyjne.

Zgodnie z otrzymanymi wynikami, respondenci deklarują, że pracują w firmach zatrudniających pracowników. Spośród badanych, 99%

ZATRUDNIENIE	n	%
powyżej 500	105	38,3%
250-500	54	19,7%
50-249	81	29,6%
10-49	30	10,9%
1-9	3	1,1%
brak zatrudnionych	1	0,4%
	274	100,0%

Tabela 1. Rozkład zatrudnienia w ujęciu procentowym. Źródło: opracowanie własne.

zatrudnia powyżej 10 pracowników, w 88% przypadków badani zatrudniają powyżej 50 pracowników, a 58% co najmniej 250 osób. Co więcej, 38% respondentów reprezentuje firmy o zatrudnieniu powyżej 500 osób. Można więc stwierdzić, że w przeprowadzonej ankiecie przeważają przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników.

Preselekcja ze względu na płeć

Dobór pracowników jest bardzo istotnym procesem w przedsiębiorstwach. Dlatego też, poświęca się mu bardzo dużo uwagi. Właściwy dobór pracownika do stanowiska może wpłynąć na sukces firmy, a w przypadku niewłaściwego doboru może spowodować osłabienie działań przedsiębiorstwa, a w skrajnym przypadku do jej bankructwa. Należy zwrócić uwagę, że rekrutacja jest na tyle złożonym procesem, że wymyka się nauce. Rzecz nie sprowadza się do znalezienia osoby, która ma określone wykształcenie czy kompetencje. Równie ważne, o ile nie najważniejsze są indywidualne cechy charakteru kandydata czy kandydatki. Zachowania społeczne, skłonność do współpracy z innymi, akceptacja wzorców i reguł, pracowitość, skrupulatność, zaangażowanie. W innych przypadkach, wartościowe może okazać się dla firmy zatrudnienie osoby o silnych cechach introwertycznych, z brakiem zdolności społecz-



nych, skłonnościami narcystycznymi i wykazującą cechy socjopatyczne. Taka osoba może sprawdzić się na samodzielnym stanowisku związanym z kreacją, rozwiązywaniem problemów, a nawet kierowaniem organizacją. W każdym jednak przypadku, rekruter powinien swobodnie lawirować między wiedzą ogólną, zdolnością do profilowania, ale i umiejętnościami związanymi z ocenianiem kompetencji społecznych. Jednocześnie, powinien prawidłowo oceniać potrzeby firmy z jednoczesnym określaniem niezbędnych cech na potencjalnym stanowisku. Nie powinno się bowiem zdarzyć, że w swoisty sposób rekruter „pomylił się” i przyjął na całkowicie samodzielnym i wymagającym wysokiego poziomu asertywności stanowisku osobę, o wysokiej potrzebie zadowolenia wszystkich z otoczenia. W takim przypadku, istnieje ryzyko, że osoba ta będzie nie-

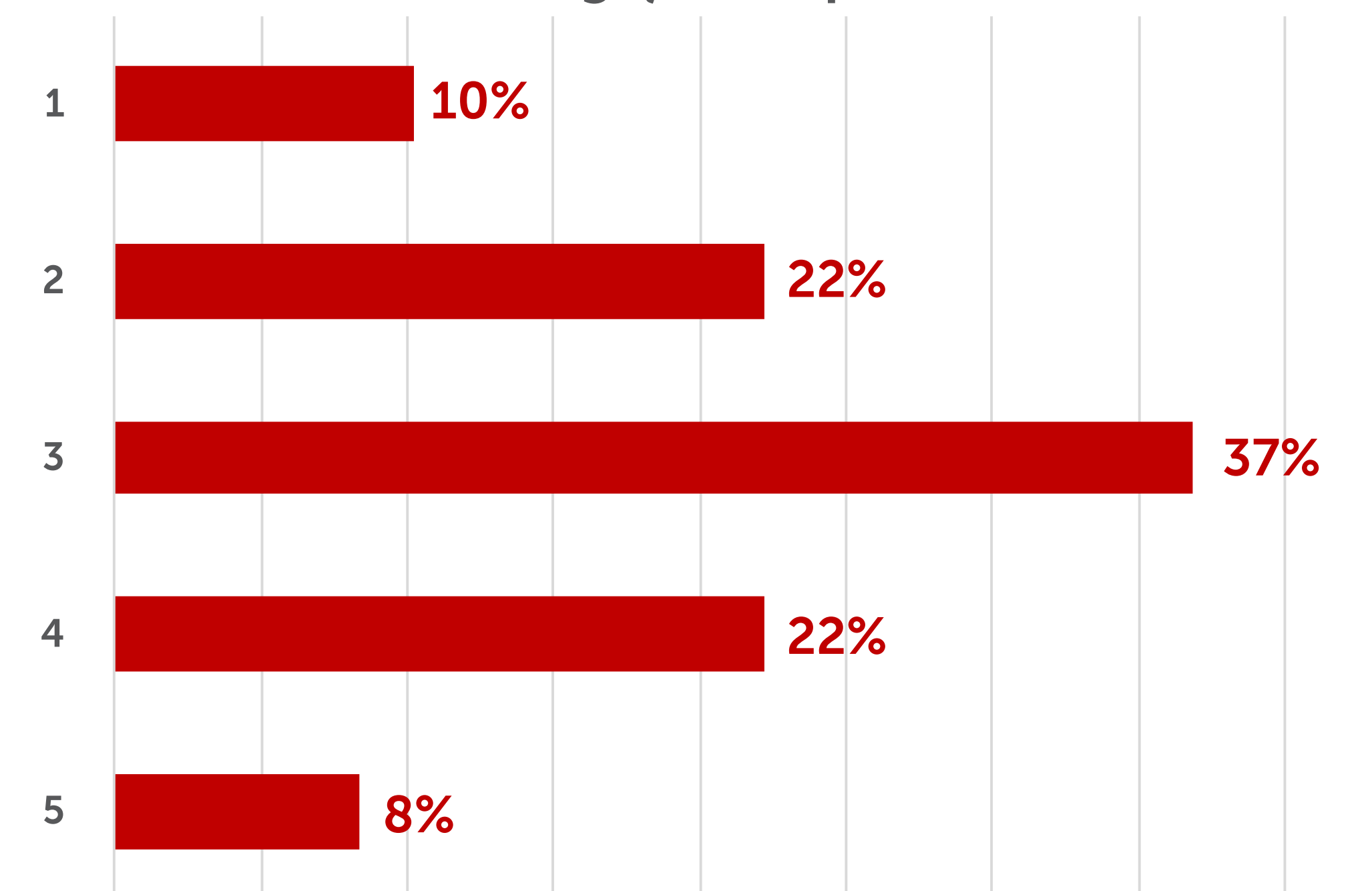
zadowolona ze swojej pracy, co może skutkować frustracją. z drugiej strony, równie poważnym błędem, będzie zatrudnienie introwertyka, nieakceptującego obowiązujących norm, do całkowicie odtwórczej pracy, opakowanej w sztywne ramy i jednocześnie wymagającej współpracy i ciągłej komunikacji z innymi.

W procesach rekrutacyjnych stosunkowo często stosuje się preselekcję ze względu na płeć. Wynika to zarówno z doświadczeń osób zajmujących się doбором pracowników, jak i z oczekiwaniami osób podejmujących decyzje o zatrudnieniu nowego pracownika. Powszechne jest na przykład ogłoszenie w serwisach rekrutacyjnych o poszukiwaniu osoby do prowadzenia sekretariatu. Najprawdopodobniej jednak rekruterzy otrzymują polecenie zatrudnienia sekretarki, a nie sekretarza. Mimo treści oferty, która nie określa płci potencjalnego zatrudnionego, firma szuka na to stanowisko kobiety. Być może rekruter odrzuci wszystkich mężczyzn już na etapie zbierania aplikacji, a może dopiero w trakcie rozmów. Najprostszym dowodem jest wizyta w jakiegokolwiek firmie, gdzie w 99,9% przypadków sekretariat prowadzi kobieta.

Celowym wydaje się zbadanie zjawiska preselekcji pracowników i określenie jego poziomu i wpływu procesu rekrutacyjne.

Osoby uczestniczące w badaniu zapytano o poziom występowania preselekcji kandydatów i kandydatek ze względu na płeć. Na 5 stopniowej skali mieli określić poziom zjawiska, gdzie 1 oznaczało poziom najniższy, 5 natomiast najwyższy.

WYKRES 2. **Występowanie zjawiska preselekcji ze względu na płeć**



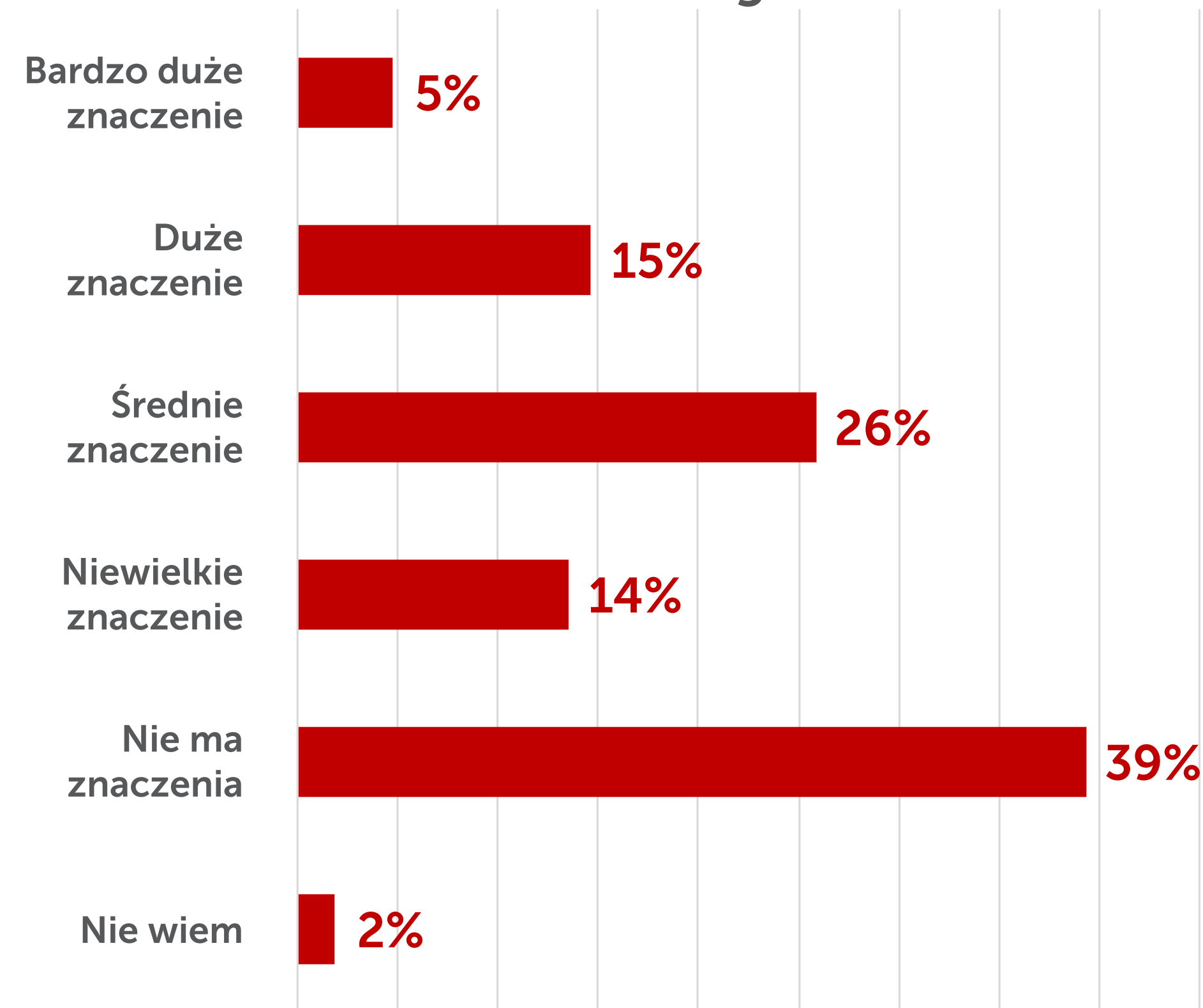
Źródło: Opracowanie własne.

Zgodnie z otrzymanymi danymi, 90% badanych potwierdziło, że w procesach rekrutacyjnych zauważają występowanie zjawiska preselekcji. Przeciwnego zdania było 10% badanych. Można zatem stwierdzić, że większość respondentów obserwuje, ma do czynienia, lub stosuje preselekcję pracowników ze względu na płeć.



Taki rozkład odpowiedzi potwierdza przyjęte założenie, że preselekcja ze względu na płeć istnieje i jest w mniejszym lub większym stopniu stosowana. Dotyczy to zarówno procesów w których są rekrutowani pracownicy biurowi, jak i produkcyjni. Mimo ograniczeń prawnych i zwyczajowych, rekruterzy dokonują selekcji pracowników ze względu na płeć.

WYKRES 3. Płeć a zaangażowanie



Źródło: Opracowanie własne.

Głównym motorem związanym z efektywnością pracy jest zaangażowanie pracownika. Efektywność jego pracy jest bardzo wysoka,

nawet jeśli jego kompetencje nie są na maksymalnym poziomie. Konieczne wydaje się być zatem pytanie, dotyczące związku między płeć a zaangażowaniem.

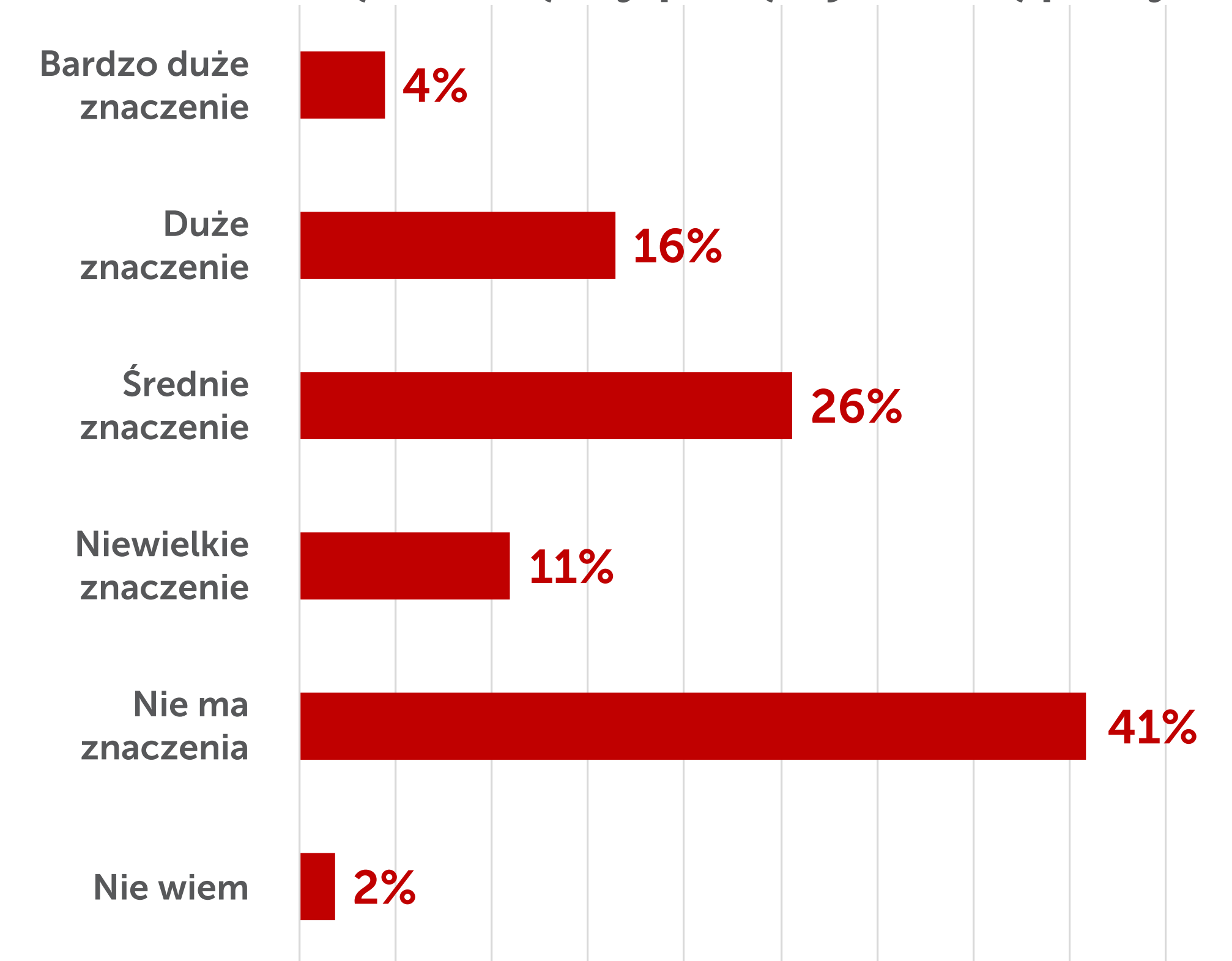
W opinii respondentów, płeć ma związek z zaangażowaniem w 46% (bardzo duże znaczenie 5%, duże znaczenie 15%, średnie znaczenie 26%). Niewielkie znaczenie tej cechy wskazuje 14% osób uczestniczących w badaniu. Przeciwnego zdania jest 39% badanych.

Informacja o rozkładzie odpowiedzi może być przydatna w procesach doboru pracowników, gdy celem jest maksymalizacja zaangażowania potencjalnego pracownika. Ma to szczególne znaczenie przy stanowiskach na których zaangażowanie wprost przekłada się na efektywność.

Kolejnym zjawiskiem, istotnym ze względu na cel tego badania, jest związek między płeć, a jakością pracy. Identyfikacja występowania takiej zależności, może być przydatna przy rekrutacji na stanowiska, na których jakość wykonywanych prac ma szczególne znaczenie dla przedsiębiorstwa.

Zgodnie z przedstawionymi danymi, w opinii respondentów płeć ma związek z jakością pracy w 46% (bardzo duże znaczenie 4%, duże znaczenie 16%, średnie znaczenie 26%). Niewielkie znaczenie tej cechy wskazuje 11% osób uczestni-

WYKRES 4. Związek między płeć a jakością pracy



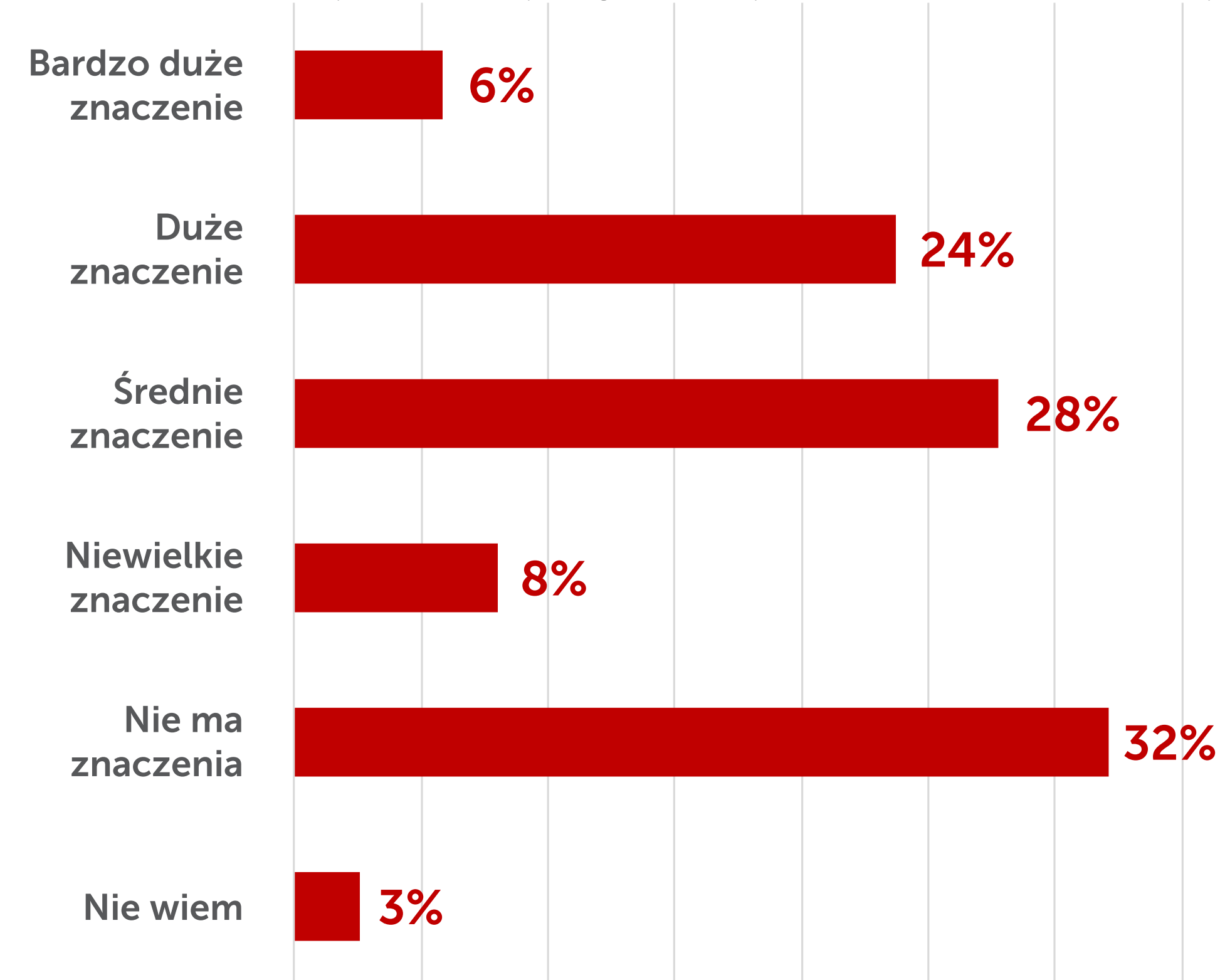
Źródło: Opracowanie własne.

czących w badaniu. Przeciwnego zdania jest 41% badanych, którzy uważają że nie istnieje związek między płeć pracownika a jakością jego pracy.

Taki rozkład może być pomocny w przypadkach zatrudniania pracowników na takich stanowiskach, na których jakość pracy jest kluczowa. Dotyczy to szczególnie miejsc, w których praca ma charakter twórczy ale też i takich, w których pracownik pracuje na samodzielnym stanowisku i bez szczególnego nadzoru.

Osoby uczestniczące w badaniu zostały poproszone również o ocenę związku między płcią, a skrupulatnością. Może to być przydatne w związku z rekrutowaniem osób na stanowiska, które wymagają porządku, dokładności i systematyczności.

WYKRES 5. Związek między płcią a skrupulatnością



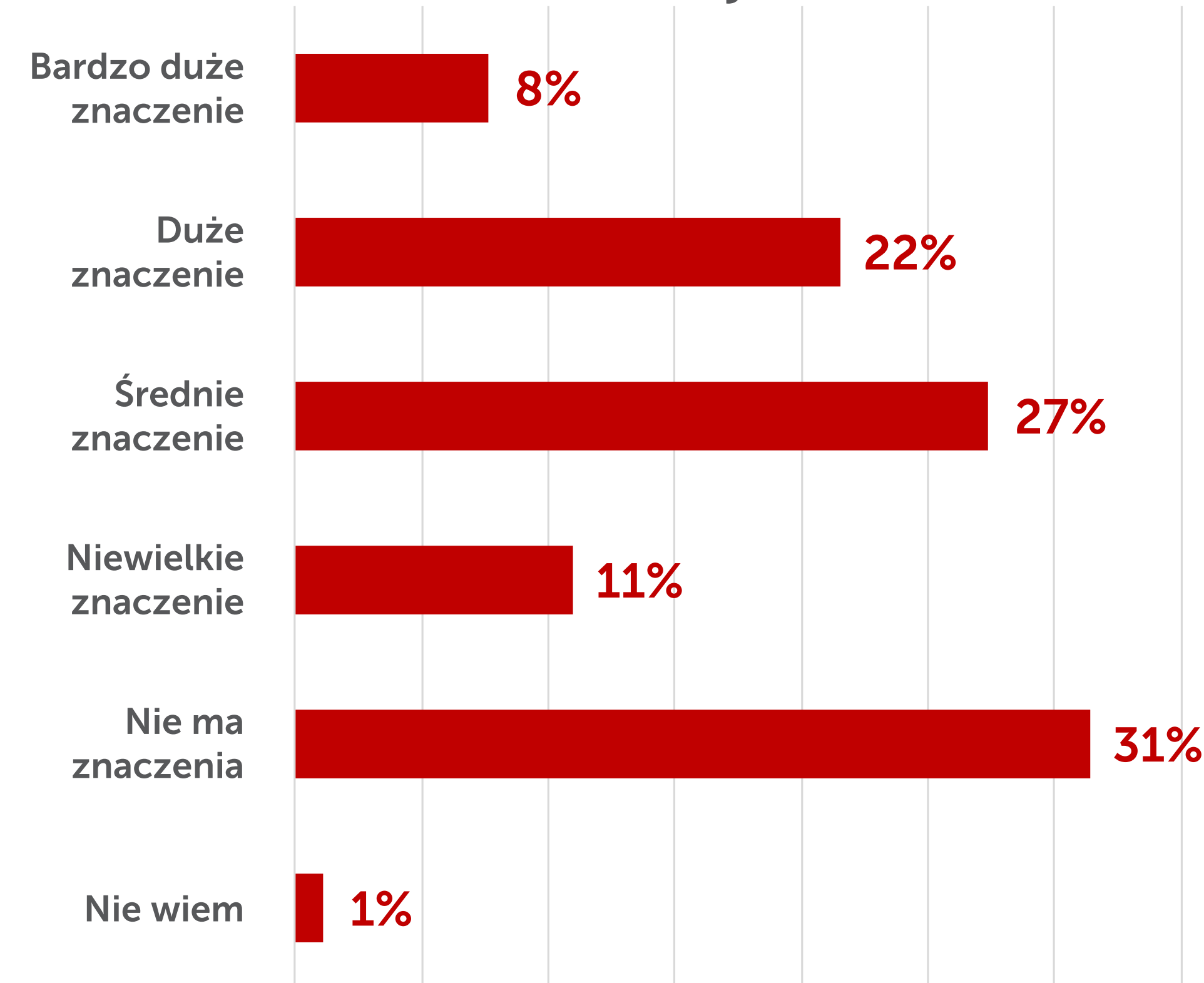
Źródło: Opracowanie własne.

Według potrzymanych wyników, respondenci wskazali, że skrupulatność ma związek z płcią w 58% przypadków (bardzo duże znaczenie 6%, duże znaczenie 24%, średnie znaczenie). Dla 8%

osób biorących udział w ankiecie, ma to niewielkie znaczenie, natomiast dla 31% nie ma to znaczenia w ogóle. 3% badanych nie ma zdania na ten temat.

Informacje dotyczące tej kompetencji mogą być niezbędne podczas rekrutacji osób na stanowiska, na których przetwarza się dane – programista, księgowy, ale i projektant lub prowadzenie sekretariatu.

WYKRES 6. Związek między płcią a umiejętnością komunikacji



Źródło: Opracowanie własne.



Komunikacja jest jedną z cech, które są bardzo potrzebne na tych stanowiskach, na których pracownicy muszą wchodzić w interakcję z innymi (współpracownikami, klientami, dostawcami) i jednocześnie muszą się z nimi porozumiewać. Aby sprawdzić, czy ta cecha zależy od płci, zapytano respondentów o ich opinię dotyczącą tego zjawiska.

Dla 57% respondentów komunikacja jest zależna od płci (bardzo duże znaczenie - 8%, duże znaczenie - 22%, średnie znaczenie - 27%). Dla 11% badanych płeć ma niewielkie znaczenie dla umiejętności komunikacji. Dla 31% osób uczestniczących w ankiecie nie ma to znaczenia. 1% badanych nie był w stanie odpowiedzieć na to pytanie.



W przypadku rekrutacji do pracy związanej z wymianą informacji z innymi jest to bardzo istotna cecha, która może okazać się nawet kluczową w doborze pracownika.

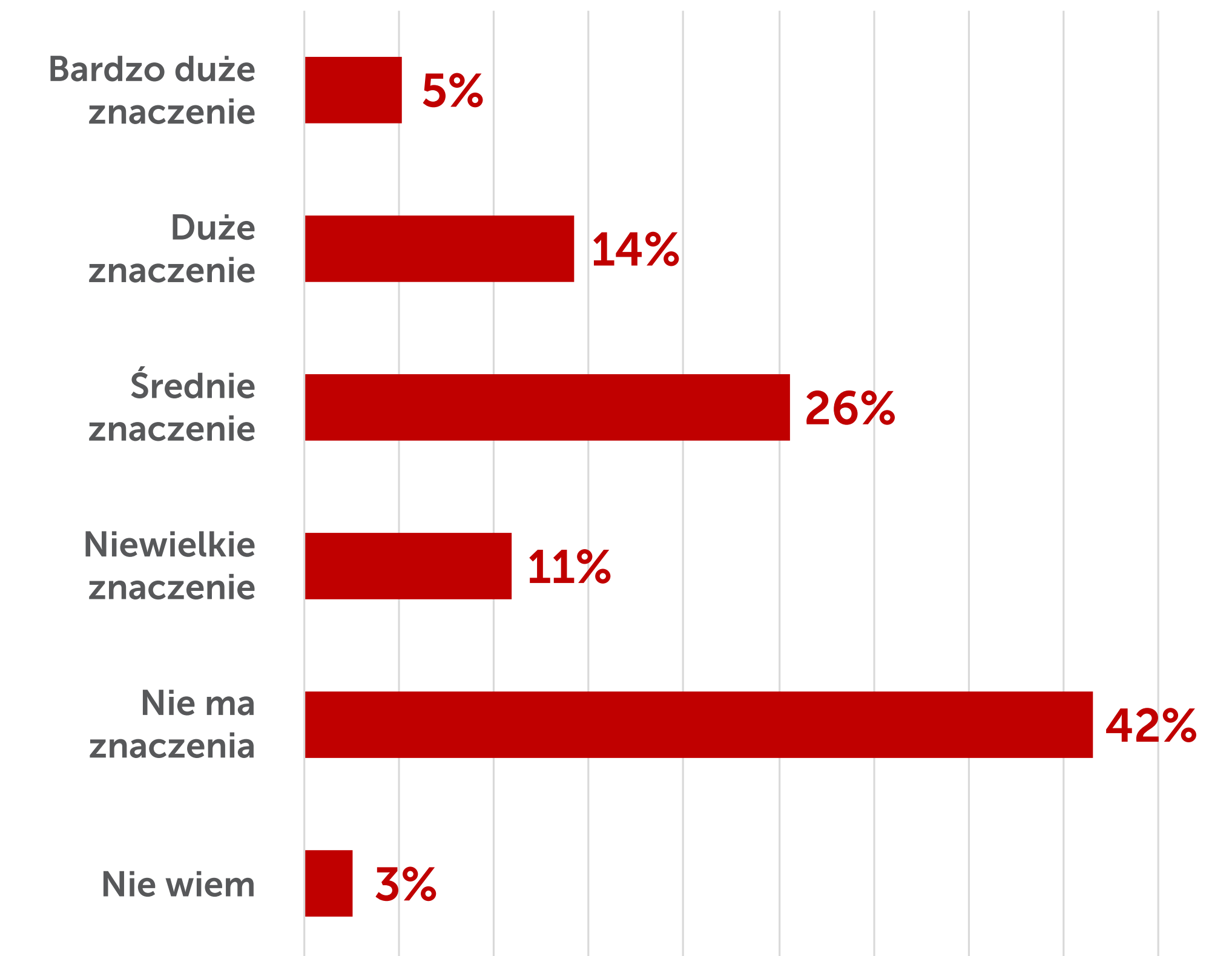
Respondentów, zapytano również o opinię dotyczącą związku między kreatywnością, a płcią.

Kreatywność jest niezwykle ważna w przedsiębiorstwach nastawionych na działania innowacyjne, nowatorskie ale i twórcze.

Zgodnie z przedstawionymi danymi, badani stwierdzili, że kreatywność ma związek z płcią w 48% (bardzo duże znaczenie - 5%, duże zna-

czenie - 14%, średnie znaczenie - 26%). Dla 11% respondentów kreatywność ma niewielki związek z płcią, a dla 42% takiego związku nie ma. 3% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

WYKRES 7. Związek między płcią a kreatywnością

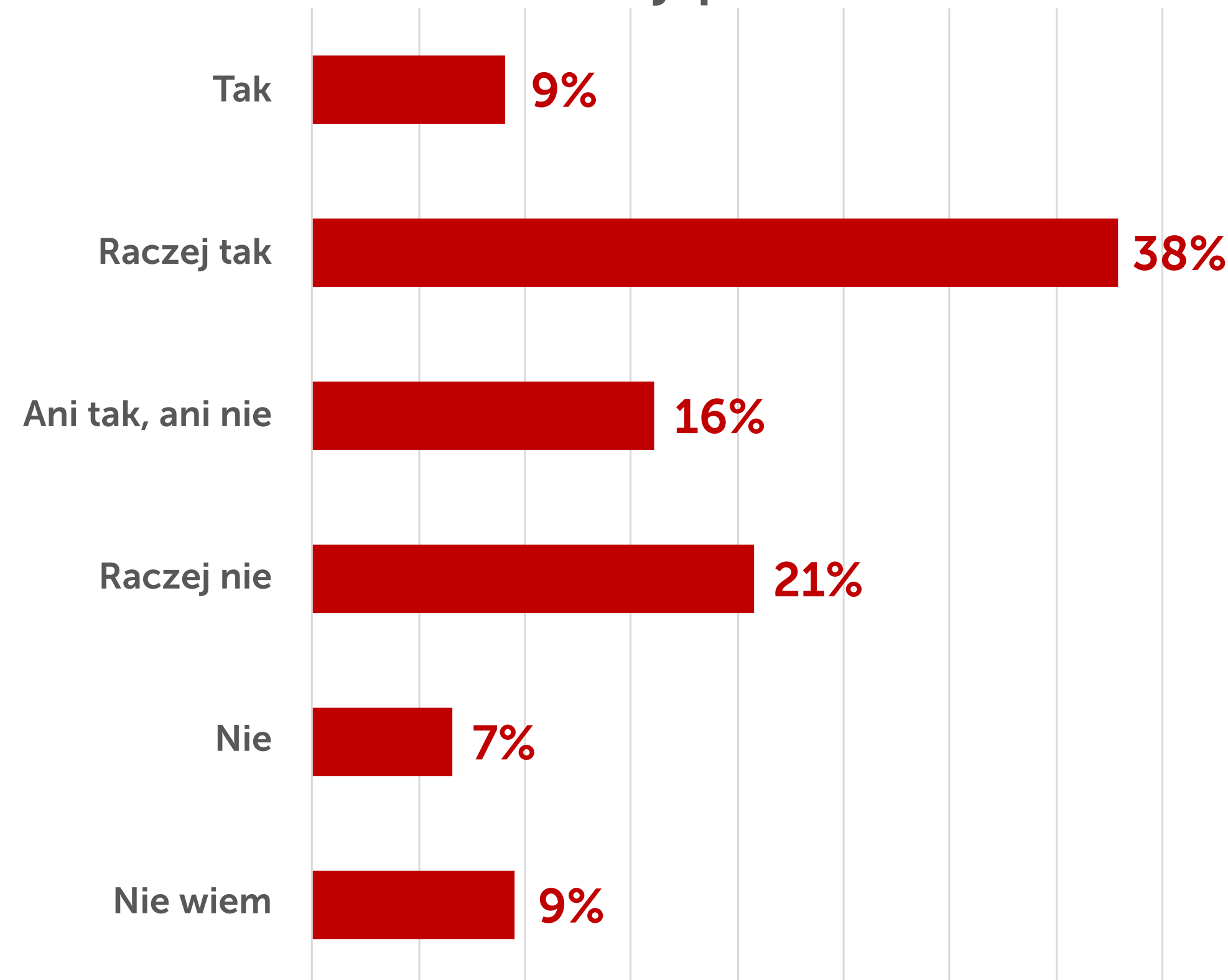


Źródło: Opracowanie własne.

Wiedza na temat tej zależności, może być przydatna w każdym przedsiębiorstwie rekrutującym pracowników na stanowiska związane z rozwiązywaniem problemów, tworzeniem nowych rozwiązań i produktów.

Nieuświadomione uprzedzenia

WYKRES 8. Poziom nieświadomych uprzedzeń w czasie rekrutacji pracowników



Źródło: Opracowanie własne.

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 między innymi z płcią. Może się

jednak okazać, że zaangażowane w rekrutację osoby podlegają nieświadomym uprzedzeniom. W związku z tym problemem, respondenci zostali poproszeni o ocenę występowania tego zjawiska.

Według 47% badanych, nieświadomione 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.

Z zawodowego punktu widzenia, proces rekrutacji powinien być całkowicie wolny od uprzedzeń. Nie powinny one występować w komponowaniu treści ogłoszenia. Rekruter nie powinien zwracać uwagi na płeć, wygląd ani wiek osoby poszukującej pracy. Nie powinien porównywać zainteresowań kandydata/

kandydatki do swoich. Niewskazane jest analizowanie profilu pod względem innym, niż profesjonalnym. W większości przypadków, jednak aplikacje zawierają zdjęcia, kandydaci/kandydatki piszą o szkołach i uczelniach, które skończyli, załączają informacje o swoich zainteresowaniach. W chwili, gdy rekruterowi podoba się kandydatka, lub ma zainteresowania dokładnie takie same jak osoba poszukująca pracy to najprawdopodobniej będzie oceniał ta osobę lepiej, niż pozostałych kandydatów. Jeśli na rozmowie okaże się, że kandydat ubrał się ze smakiem, jest atrakcyjny i ma aksamitny głos, to najprawdopodobniej rekruterka będzie oceniała go lepiej niż pozostałych. Należy sobie zdać zatem sprawę, że nieświadomione uprzedzenia mają znaczenie w procesach rekrutacji.

Preselekcja kandydatów do pracy ze względu na płeć jest stosunkowo częstym zjawiskiem w Polsce. Wg badanych na niektóre stanowiska nadają się lepiej kobiety, na inne mężczyźni. Dla pewnych rodzajów pracy płeć nie ma znaczenia a co za tym idzie nie stosuje się preselekcji.

Wnioski

1

90% badanych potwierdziło, że podczas rekrutacji stosowana jest preselekcja ze względu na płeć; ma to związek z dopasowywaniem oczekiwań dotyczących niektórych stanowisk (sekretarka, kierowca, windykator terenowy)

2

46% respondentów potwierdza, że płeć ma związek z zaangażowaniem

3

46% osób biorących w badaniu stwierdziło, że płeć ma związek z jakością pracy

4

Płeć ma związek ze skrupulatnością (58%)

5

Dla 57% badanych płeć ma związek z kompetencjami dotyczącymi komunikowania się

6

Kreatywność ma związek z płcią dla 48% badanych

7

Wg respondentów nie-uświadomione uprzedzenia występują w procesach doboru pracowników

Podsumowanie

Badani dostrzegają związek między szczegółowymi kompetencjami a płcią. Dlatego stosują albo mają do czynienia z preselekcją ze względu na płeć wśród osób, które rekrutują na pewne stanowiska. W niektórych przypadkach, wynika to wprost z oczekiwań co do płci pracownika (sekretarka). W innych z siły fizycznej (górnik, spawacz), w jeszcze innych z kompetencji – dbałość o szczegóły, skrupulatność, ale i samej jakości pracy.

Warto zwrócić uwagę na możliwość rozszerzenia badań, które mogłyby dotyczyć szczegółowej analizy spraw związanych z preselekcją pracowników. Tym bardziej, że poświęca się temu tematowi bardzo mało miejsca. Ma to związek z poprawnością polityczną dotyczącą unikania kwestii związanych z realiami biznesowymi mającymi związek z płcią i delikatnością samej materii.

RAPORT 7

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