



Warszawa, 6 marca 2019 r.
Informacja prasowa

Tylko nielicznym kobietom udaje się wejść do zarządów – sytuacja Polek na rynku pracy

Aż 84 proc. respondentów badania Hays Poland wskazało, że najwyższe stanowiska w ich firmach zajmują mężczyźni. Wśród firm z branży finansowo-księgowej odsetek kobiet w zarządach wynosi jedynie 18 proc.

Według danych Eurostatu Polska ma jeden z najwyższych w Unii Europejskiej odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych (41,8 proc.). Ale według analiz firmy Deloitte, w radach nadzorczych udział ten ledwie przekracza 15 proc., a w zarządach firm spośród niemal 500 spółek z głównego parkietu giełdy – jedynie 6,3 proc.

Potwierdza to badanie Hays Poland 2018 „Kobiety na rynku pracy – równe szanse i elastyczność”, według którego aż 84 proc. najwyższych stanowisk w firmach zajmują mężczyźni. Podobnie jest w branży finansowo-księgowej, gdzie odsetek mężczyzn zarządzających wynosi 80 proc.

Jakiej płci jest osoba zarządzająca firmą, w której pracujesz?

| | Polska | Finanse i księgowość |
|-----------|--------|----------------------|
| Kobieta | 15% | 18% |
| Mężczyzna | 84% | 80% |
| Nie wiem | 1% | 2% |

Reprezentacja kobiet na stanowiskach managerskich jest nieco wyższa. Dla 60 proc. ankietowanych ze wszystkich branż bezpośrednim przełożonym jest mężczyzna, podczas gdy w branży finansowo-księgowej kobiety na stanowiskach menedżerskich stanowią niemal 50 proc. kadry kierowniczej. Kobiety dominują również na stanowiskach specjalistek w ramach zespołów podległych managerom. W branży finansowo-księgowej ponad 60 proc. respondentów wskazało, że większość ich współpracowników – członków zespołu – to kobiety.

Jakiej płci jest Twój bezpośredni przełożony?

| | Polska | Finanse i księgowość |
|-------------------|--------|----------------------|
| Kobieta | 37% | 49% |
| Mężczyzna | 60% | 48% |
| Brak przełożonego | 3% | 3% |

Jakiej płci są członkowie zespołu, w którym pracujesz?

| | Polska | Finanse i księgowość |
|--------------------------------|--------|----------------------|
| W większości kobiety | 45% | 63% |
| W większości mężczyźni | 34% | 25% |
| Równa liczba kobiet i mężczyzn | 21% | 12% |



Kobiety mają coraz większy apetyt na sukces

Przyczyną dominacji mężczyzn na najwyższych stanowiskach lub w określonych branżach nie są niższe kwalifikacje kobiet. W ostatnich kilkunastu latach kobiety stanowiły aż 65 proc. absolwentów uczelni wyższych w Polsce. Wydaje się zatem, że ścieżka kariery kobiet jest trudniejsza i – od pewnego poziomu zajmowanego w organizacji – może wymagać dodatkowego wysiłku. Mniejszy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych może również wynikać ze sposobu, w jaki firmy planują rozwój talentów oraz awanse w swoich strukturach. Często w rezultacie tych działań kobiety mają mniejsze szanse na realizację swoich ambicji zawodowych oraz rozwój kariery.

W konsekwencji kobiety często mierzą niżej niż mężczyźni. Wynika to również z dotychczas zajmowanych przez nie stanowisk. Z badania Hays Poland wynika, że mężczyźni są tak samo zadowoleni z zajmowanego obecnie stanowiska jak kobiety, jeśli spojrzeć na rynek pracy ogólnie. Różnice w poziomie zadowolenia z zajmowanego stanowiska ujawniają się jednak w kontekście branży firmy. Kobiety związane z sektorem finansowo-księgowym nieco niżej oceniają swoją satysfakcję niż panie w innych branżach.

Czy jesteś zadowolony/ zadowolona z poziomu obecnie zajmowanego stanowiska?

| | Kobiety | Kobiety – branża finansowo-księgową | Mężczyźni |
|------------------------------|---------|-------------------------------------|-----------|
| Bardzo zadowolony/a | 14% | 10% | 15% |
| Zadowolony/a | 51% | 52% | 49% |
| Trudno powiedzieć | 19% | 20% | 20% |
| Niezadowolony/a | 12% | 16% | 13% |
| Zdecydowanie niezadowolony/a | 4% | 2% | 3% |

Większość kobiet biorących udział w badaniu aspiruje do objęcia stanowiska wyższego o jeden poziom, podczas gdy mężczyźni z większym optymizmem patrzą na swoje możliwości oraz cele i częściej aspirują na wyższe stanowiska. 21 proc. mężczyzn (w porównaniu z 12 proc. kobiet ogólnie w Polsce i 14 proc. kobiet w branży finansowej) aspiruje do poziomu dyrektora zarządzającego lub prezesa, 27 proc. na stanowiska dyrektorskie, 12 proc. (wobec 8 proc. kobiet) do roli właściciela firmy.

Jaki poziom stanowiska musisz objąć, aby uważać siebie za osobę, która odniosła sukces?

| | Kobiety | | Kobiety – branża finansowo-księgową | | Mężczyźni | |
|-------------------------|--------------------|-------------------|-------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| | Oznaczające sukces | Obecnie zajmowane | Oznaczające sukces | Obecnie zajmowane | Oznaczające sukces | Obecnie zajmowane |
| Praktykant/ Stażysta | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Asystent | 0% | 3% | 0% | 1% | 0% | 1% |
| Specjalista | 2% | 24% | 3% | 28% | 3% | 15% |
| Samodzielny Specjalista | 12% | 25% | 17% | 32% | 11% | 29% |
| Menedżer/ Kierownik | 33% | 30% | 30% | 28% | 21% | 32% |
| Dyrektor | 27% | 11% | 28% | 7% | 27% | 12% |
| Dyrektor Zarządzający/ | 12% | 2% | 14% | 4% | 21% | 6% |
| Właściciel | 8% | 1% | 8% | 0% | 12% | 3% |
| Inne* | 6% | 3% | 0% | 0% | 5% | 2% |



* Wśród innych respondenci wymieniali stanowiska związane z ekspertyzą, nauką, role zarządowe oraz niezależne – np. doradca. Podkreślali również społeczny wymiar sukcesu, niezwiązanego z zajmowanym stanowiskiem oraz fakt, iż nazwa stanowiska ma drugorzędne znaczenie wobec zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz możliwości realizacji swojej ambicji.

Pozytywne zmiany widoczne są jednak w zakresie planowania swojej ścieżki kariery. To z pewnością efekt rozwiązań wprowadzanych coraz chętniej przez firmy. W rezultacie, w porównaniu z 55 proc. kobiet, które rok wcześniej nie miały sprecyzowanego planu kariery, w 2018 roku było to 36 proc. we wszystkich branżach i 32 proc. w branży finansowo-księgowej.

Czy masz opracowany plan rozwoju kariery?

| | Kobiety | Kobiety – branża finansowo-księgową | Mężczyźni |
|------------------------|---------|-------------------------------------|-----------|
| Tak | 37% | 38% | 44% |
| Przynajmniej częściowo | 27% | 30% | 24% |
| Nie | 36% | 32% | 32% |

Odwaga w myśleniu o swojej karierze wynika z obserwowanego przez kobiety wsparcia ze strony organizacji. Firmy najczęściej wspierają rozwój swoich pracowników umożliwiając im udział w zewnętrznych kursach i szkoleniach. Pozytywnym sygnałem jest to, że kobiety otrzymują taką samą szansę na kształcenie jak mężczyźni. W poprzednim roku różnica między mężczyznami i kobietami w zakresie dostępności szkoleń była widoczna. W 2018 roku kobiety również – tak samo często jak mężczyźni – mówiły o otrzymywanym wsparciu w postaci doradztwa w planowaniu kariery i programów mentoringowych.

Czy pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?

| | Kobiety | Kobiety – branża finansowo-księgową | Mężczyźni |
|------------------------|---------|-------------------------------------|-----------|
| Tak | 37% | 36% | 41% |
| Przynajmniej częściowo | 29% | 32% | 24% |
| Nie | 34% | 32% | 35% |

W jaki sposób pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?*

| | Kobiety | Kobiety – branża finansowo-księgową | Mężczyźni |
|--|---------|-------------------------------------|-----------|
| Umożliwia uczestnictwo w zewnętrznych kursach i szkoleniach | 69% | 46% | 78% |
| Oferuje doradztwo w zakresie planowania kariery lub mentoring | 35% | 16% | 34% |
| Organizuje wewnętrzne szkolenia | 52% | 64% | 58% |
| Dokonuje regularnej oceny moich wyników | 69% | 70% | 71% |
| Przedstawia ścieżki kariery w organizacji i perspektywy awansu | 43% | 44% | 46% |
| Inne** | 13% | 10% | 12% |

* Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

Kobiety równie często jak mężczyźni starały się o promocję w 2018 roku. Otrzymywały go również tak samo często jak mężczyźni.

Czy w trakcie ostatnich 12 miesięcy ubiegałeś/ubiegałaś się o awans?

| | Kobiety | Kobiety – branża finansowo-księgową | Mężczyźni |
|-----|---------|-------------------------------------|-----------|
| Tak | 35% | 36% | 37% |
| Nie | 65% | 64% | 63% |



Kiedy ostatnio awansowałeś/ awansowałaś?

| | Kobiety | Kobiety – branża finansowo-księgową | Mężczyźni |
|---------------------------|---------|-------------------------------------|-----------|
| Mniej niż 6 miesięcy temu | 14% | 14% | 15% |
| 6-12 miesięcy temu | 16% | 18% | 13% |
| 1-2 lata temu | 24% | 24% | 23% |
| 2-5 lat temu | 26% | 34% | 25% |
| Ponad 5 lat temu | 20% | 10% | 24% |

- *Kobiety umacniają swoją pozycję w polskim biznesie, coraz częściej obejmując strategiczne role w swoich organizacjach. Zyskujemy więcej biznesowej pewności i stajemy się bardziej świadome tego, jaką wartość dodaną możemy wnieść do firmy. A polskie businesswomen są niezwykle kompetentne, mają ogromną wiedzę i niesamowity apetyt na to, aby ciągle ją poszerzać – tłumaczy **Magdalena Wereda-Kolasińska** FCMA, CGMA, Dyrektor ds. Finansów w PZU Zdrowie.*

– *Dodatkowo, my, kobiety mamy wizję swojej przyszłości, którą mimo niejednokrotnie różnych okoliczności jesteśmy wysoce zdeterminowane nieustannie realizować. Optyzmem napawa to, że cenimy siebie coraz bardziej i znamy swoją wartość. Co więcej, nie znosimy kompromisów w zakresie ścieżki, którą obrałyśmy.*

*Ważne, by nasi koledzy również zaufali naszym kompetencjom i umożliwili udowodnienie nowym organizacjom oraz nowym branżom, że potrafimy równie, a może i bardziej efektywnie zarządzać obszarami biznesowymi. Kobiety dojrzały do ról wymagających odwagi, męskich decyzji i kobiecej subtelności. Wystarczy to tylko docenić i sprawnie wykorzystać dla dobra inwestorów i właścicieli – dodaje **Magdalena Wereda-Kolasińska**.*

Kobiety na finansowym szczycie?

Jest szansa na to, że rynek pracy i świat finansów będzie jeszcze bardziej sfeminizowany. W miarę postępującej automatyzacji i robotyzacji, na znaczeniu będą zyskiwać kompetencje miękkie, które bardzo często są domeną kobiet.

- *Jak wynika z raportu przygotowanego przez World Economic Forum, na przestrzeni najbliższych lat zmieni się profil najbardziej pożądaných kompetencji pracowników. W 2020 na znaczeniu zyska między innymi inteligencja emocjonalna oraz elastyczność poznawcza.*

Dla specjalistów z dziedziny finansów zmieniające się środowisko stanowi ogromną szansę wyjścia poza dotychczasową, techniczną strefę komfortu i wykorzystania rozwijających się technologii jako sposobu na tworzenie wartości dla swoich organizacji. Aby sprostać wyzwaniu muszą doskonalić nowe umiejętności i kompetencje, by utrzymać łatwość znalezienia zatrudnienia i być konkurencyjnymi w cyfrowym świecie.

*Muszą również rozwinąć swoje umiejętności społeczne i komercyjne, aby lepiej prowadzić narrację biznesu, generować nowe rozwiązania biznesowe oraz skutecznie współpracować z kolegami z całej organizacji i zewnętrznymi interesariuszami. W tym kobiety mogą wieść prym – mówi **Jakub Bejnarowicz**, dyrektor regionalny na Europę, Association of International Certified Professional Accountants.*



The Chartered
Institute of
Management
Accountants®

Założony w 1919 r. Chartered Institute of Management Accountants (Instytutu Rachunkowości Zarządczej CIMA) jest czołową i jednocześnie największą światową organizacją zrzeszającą specjalistów z dziedziny rachunkowości zarządczej. CIMA zrzesza ponad 232 000 członków i studentów ze 177 krajów, którzy zajmują kluczowe stanowiska w świecie biznesu. Członkowie i studenci CIMA pracują w przemyśle, handlu, sektorze publicznym i organizacjach non-profit. CIMA ściśle współpracuje z pracodawcami i sponsoruje nowatorskie badania, nieustannie aktualizując swoją ofertę kwalifikacji profesjonalnych i ustawicznego kształcenia zawodowego oraz ustanawiane przez siebie wymogi doświadczenia zawodowego. Dzięki temu Instytut pozostaje najchętniej wybieranym przez pracodawców dostawcą usług edukacyjnych wspierających rekrutację liderów biznesu wykształconych w zakresie finansów liderów biznesu. Profesjonalizm i etyka to wartości leżące u podstaw działalności CIMA, a każdy członek i słuchacz Instytutu zobowiązany jest do przestrzegania niezawodnych standardów. Taki model działania łączy uczciwość, wiedzę i doświadczenie z przemyślaną wizją rozwoju.

CIMA i American Institute of CPAs (AICPA) wspólnie stworzyły kwalifikację Chartered Global Management Accountant (CGMA). Tytuł CGMA – Chartered Global Management Accountant – ma wzmocnić globalne znaczenie profesji specjalisty ds. rachunkowości zarządczej. Desygnacja ta przyznawana jest najbardziej utalentowanym i zaangażowanym specjalistom ds. rachunkowości zarządczej, którzy – dzięki dyscyplinie i umiejętnościom – przyczyniają się do osiągnięcia trwałego sukcesu w biznesie.

AICPA i CIMA utworzyły ponadto Association of International Certified Professional Accountants (Międzynarodowe Stowarzyszenie Dyplomowanych Specjalistów ds. Rachunkowości), organizację reprezentującą branżę rachunkowości publicznej i zarządczej na całym świecie. Stowarzyszenie działa na rzecz interesu publicznego oraz rozwoju umiejętności zawodowych, kompetencji i szans zatrudnienia posiadaczy tytułów CPA, CGMA oraz innych specjalistów w dziedzinie finansów i rachunkowości na całym świecie.
