

Polski biznes otwarty na kobiety

Wyniki badania „Women in Business 2020”

8 marca 2020 r.



Wprowadzenie

Dlaczego warto dbać o równość płci w biznesie?

Liczne badania na całym świecie wskazują na to, że dbanie o równouprawnienie w miejscu pracy wyraźnie opłaca się firmom. Dobrze zbalansowane i różnorodne zespoły mają dostęp do większej ilości doświadczeń i umiejętności, są otwarte na nowe pomysły i rozwiązania. Firmy, które zadbały o równość płci są bardziej odporne na kryzysy, co jest coraz większą przewagą konkurencyjną. W takich firmach łatwiej jest budować długofalowe strategie rozwoju, ponieważ są oparte na szerszym spektrum wiedzy i kompetencji. Miejsce pracy przyjazne kobietom i przestrzegające zasad równości szansy rozwoju jest, w obliczu walki o talenty na rynku pracy, znacznie atrakcyjniejsze oraz sprzyjające łatwiejszemu budowaniu poczucia lojalności pracowników obu płci.

Jak dbać o równość płci w miejscu pracy i jak ją mierzyć? Ważnymi wskaźnikami do pomiaru równości są różnice w płacach między kobietami i mężczyznami oraz zajmowane stanowiska. Walka z tak zwanym „szklanym sufitem” przybiera różne formy – firmy zobowiązują się do wprowadzania parytetów, powiązując wysokość wynagrodzenia dla wyższej kadry kierowniczej z osiągnięciem odpowiedniego pułapu równego zatrudnienia kobiet i mężczyzn, w końcu wpisują w misję firmy równouprawnienie w miejscu pracy. Inni pracodawcy stosują inne metody – realizują potrzeby kandydatek i pracowników, dając im możliwość pracy w elastycznym wymiarze godzin, na częściowym etacie lub umożliwiając pracę zdalną.

Biorąc pod uwagę badania z ostatnich lat, sytuacja kobiet w polskich firmach prezentuje się obiecująco, a w niektórych aspektach nawet bardzo dobrze. Co prawda, według danych Głównego Urzędu Statystycznego luka płacowa w Polsce nadal jest wyraźna (przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 17 proc. niższe niż mężczyzn), to na tle Europy i świata wypadamy nadzwyczaj dobrze – wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest zdecydowanie niższy niż u naszych sąsiadów, w tym Niemiec, i jest jednym z najniższych w całej Unii Europejskiej.

Grant Thornton przyjrzał się drugiemu aspektowi równości płci w firmach – zbadaliśmy, ile kobiet zajmuje najważniejsze stanowiska w firmach i w jaki sposób przedsiębiorcy dbają o zapewnienie równouprawnienia. Zapraszamy do zapoznania się ze specjalnym raportem, dedykowanym kobietom w biznesie.



Kluczowe wnioski



38 proc. wyższej kadry kierowniczej w polskich firmach stanowią kobiety



Tylko w **9 proc.** polskich firm na najwyższych stanowiskach nie zasiada żadna kobieta



25 proc. ekspertów cytowanych w polskich mediach ekonomicznych to kobiety. To wzrost o 5 pkt proc. w porównaniu z poprzednim rokiem



21 proc. prelegentów występujących na największych konferencjach biznesowych w Polsce to kobiety

Rozdział 1

Pozycja kobiet w polskim biznesie



Polskie szefowe w ścisłej czołówce

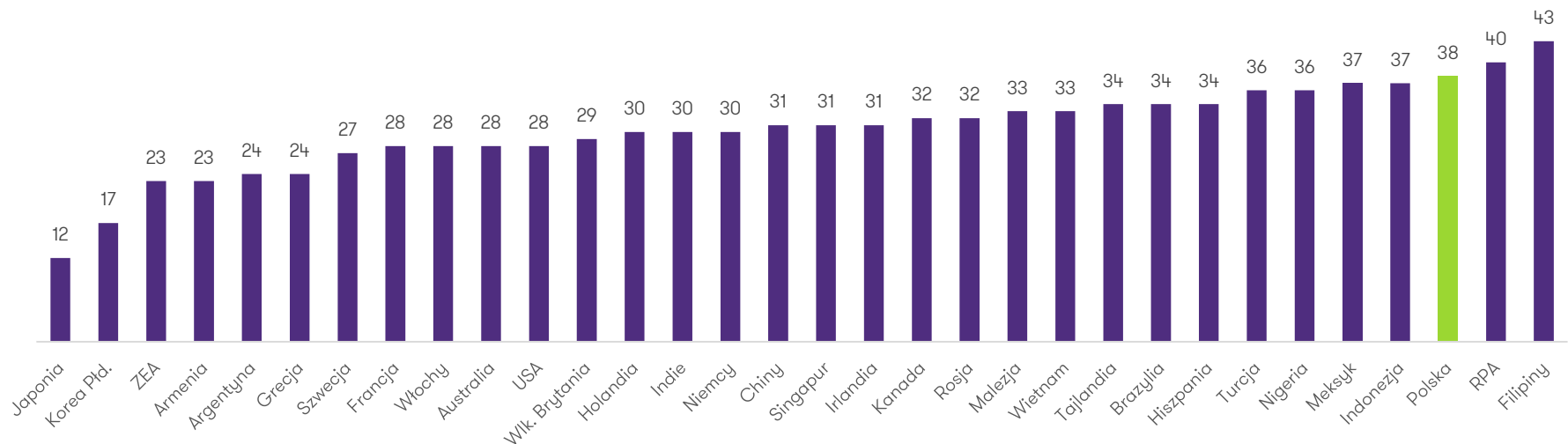
Aż 38 proc. osób zasiadających w Polsce na kierowniczych stanowiskach to kobiety – wynika z badania przeprowadzonego przez Grant Thornton. Pod tym względem Polska zajmuje trzecie miejsce w światowej czołówce.

Wyniki najnowszej edycji badania „Women in Business 2020”, pokazują, że kobiety w Polsce zajmują aż 38 proc. najwyższych stanowisk w firmach (za stanowiska te przyjmujemy: prezesa, zarząd

i szefów pionów). To wzrost o 3 pkt proc. względem zeszłego roku. Na świecie odsetek kobiet w wyższej kadry kierowniczej wynosi 29 proc., a wśród krajów Unii Europejskiej – 30 proc.

Wśród 32 państw objętych badaniem, Polska ze swoim wynikiem plasuje się w ścisłej światowej czołówce – zajmuje trzecie miejsce zaraz za Filipinami (43 proc.) i RPA (40 proc.). Kolejne państwo UE znajduje się dopiero na 6. miejscu i jest nim Hiszpania. Najmniej kobiet w zarządzie zasiada w Japonii (12 proc.), Korei Południowej (17 proc.) i Zjednoczonych Emiratach Arabskich (23 proc.).

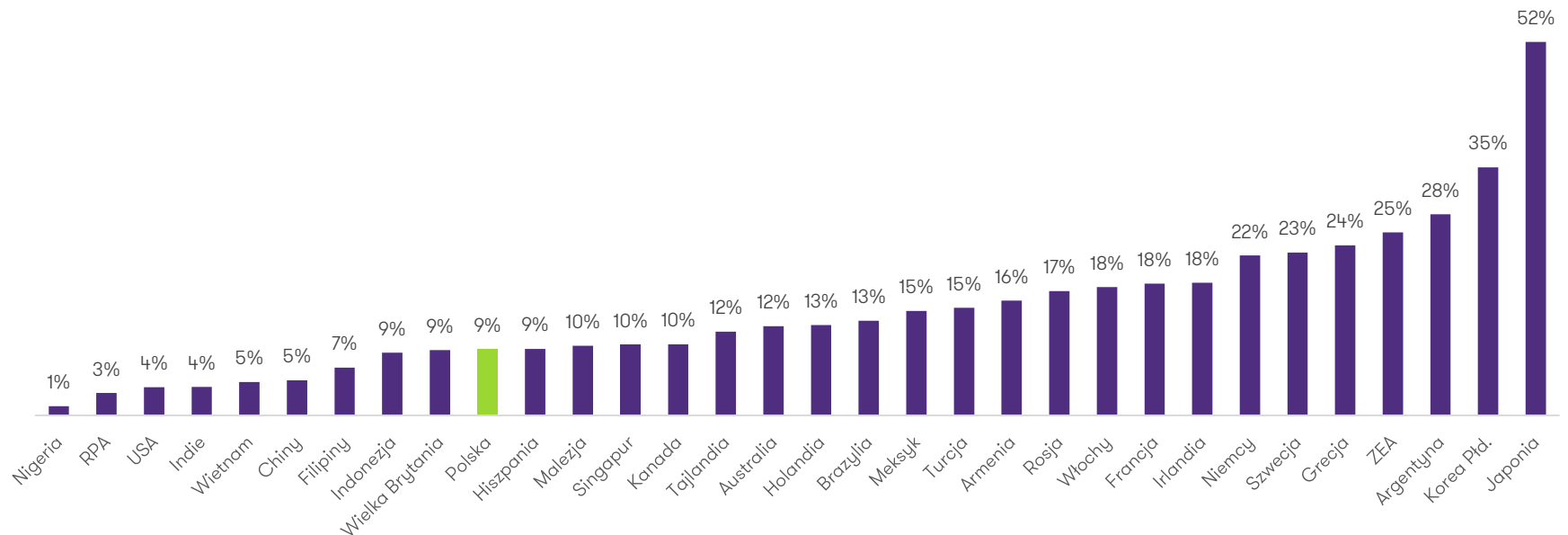
Wykres 1. Odsetek kobiet w wyższej kadry kierowniczej (zarząd, szefowie działów) firm w poszczególnych krajach (w proc.)



Coraz mniej firm bez kobiet na górze

Firm, które nie zatrudniają ani jednej kobiety na najwyższych stanowiskach, jest w Polsce 9 proc. (o jeden pkt proc. mniej niż w 2019 roku). To wyraźnie poniżej średniej w Unii Europejskiej, która wynosi 16 proc. Tylko 7 innych państw objętych badaniem ma wynik niższy niż Polska.

Wykres 2. Odsetek firm bez żadnej kobiety w wyższej kadrze kierowniczej (prezes, zarząd, szefowie działów) w poszczególnych krajach (w proc.)



Co piąty prezes w Polsce to kobieta

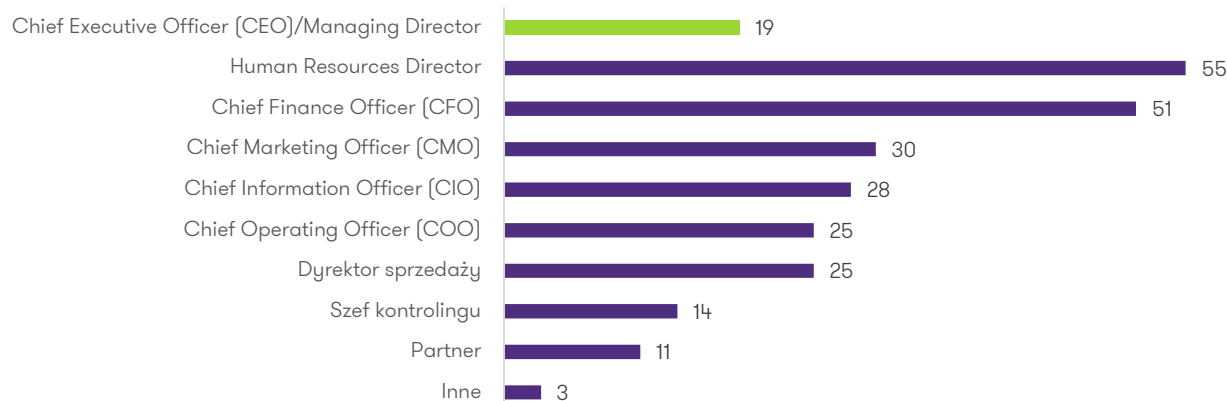
Z tegorocznej edycji badania wynika, że już prawie jedną piątą najwyższych możliwych stanowisk w firmach w Polsce (prezes zarządu lub dyrektor zarządzający) obejmują kobiety.

Poprzednie edycje badania dowodziły temu, że kobiety w Polsce relatywnie rzadko osiągają najwyższe stanowiska w firmie. W tym roku sytuacja nieco się poprawiła – odsetek kobiet na szczycie firmowej hierarchii w Polsce wynosi już 19 proc. (wzrost z 16 proc. rok temu). Wynik ten stawia Polskę na 13. miejscu wśród wszystkich 32 krajów objętych badaniem. Średnia globalna to 21 proc., a średnia

dla państw Unii Europejskiej wynosi 19 proc. Dla porównania, w Turcji aż 39 proc. prezesów firm stanowią kobiety. Polska jest więc krajem, w którym kobietom relatywnie łatwo jest dostać się na wysokie, menedżerskie stanowiska, ale objęcie samego fotela prezesa jest dla nich nadal dość trudne..

Kobiety w Polsce na stanowiskach kierowniczych pełnią rolę głównie dyrektorów HR (55 proc. przedstawicieli tego stanowiska to kobiety), dyrektorów finansowych (51 proc.), szefów marketingu (30 proc.), dyrektorów ds. informacji (28 proc.) oraz dyrektorów operacyjnych i dyrektorów sprzedaży (po 25 proc.).

Wykres 3. Jaki odsetek przedstawicieli danego stanowiska stanowią kobiety? (w proc.)



Kobiety głośno nadal mało obecne w mediach i na konferencjach

Kobiety stanowią średnio 25 proc. cytowanych ekspertów w mediach ekonomicznych. Podobny odsetek – 21 proc. – stanowią kobiety występujące na największych konferencjach biznesowych w Polsce.

W tegorocznej edycji raportu, podobnie jak w zeszłym roku postanowiliśmy sprawdzić, jaki odsetek ekspertów cytowanych w polskiej prasie ekonomicznej stanowią kobiety. Na potrzeby badania przeanalizowaliśmy 500 losowo wybranych tekstów artykułów o tematyce biznesowej z 2019 roku (za źródło posłużyło nam Puls Biznesu, Money.pl, Dziennik Gazeta Prawna, Rzeczpospolita oraz Wyborcza.biz).

Z naszych obliczeń wynika, że w tematyce ekonomicznej średnio **25 proc.** cytowanych ekspertów to kobiety. Jest to wzrost o **5 pkt proc.** w stosunku do roku poprzedniego.

Podczas badania, zauważyliśmy również pewną tendencję – ekspertki relatywnie częściej wypowiadały się w tematyce ogólnogospodarczej oraz w sprawach dotyczących zarządzania, makroekonomii i HR. Z kolei o nieruchomościach, technologiach i tematyce związanej z podatkami wypowiadały się zdecydowanie rzadziej.

Tak jak rok temu, policzyliśmy również, jak często kobiety występują na największych konferencjach biznesowych w Polsce. W tym celu przeanalizowaliśmy 20 dużych wydarzeń ekonomicznych*.

Kobiety stanowiły średnio **21 proc.** wszystkich prelegentów oraz osób wypowiadających się w panelach dyskusyjnych analizowanych wydarzeń biznesowych z 2019 roku. To wynik taki sam jak przed rokiem.

Zatem zdecydowaną większość ekspertów wypowiadających się podczas wydarzeń ekonomicznych również stanowili mężczyźni.

Niestety, pomimo tego, że kobiety stosunkowo mocno są reprezentowane w polskich firmach na kierowniczych stanowiskach, to nadal ekonomiczne media i wydarzenia rzadko wsłuchują się w ich ekspercki głos. Mimo niewielkiego wzrostu (względem zeszłorocznego badania) cytowanych kobiet w 2019 roku, to nadal stanowią one tylko około jedną czwartą wypowiedzi wszystkich ekspertów w prasie czy na konferencjach.

* Forum Ekonomiczne w Krynicy Zdrój, Europejski Kongres Gospodarczy oraz Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Katowicach, Europejski Kongres Samorządów w Krakowie, Kongres 590 w Rzeszowie, Europejskie Forum Nowych Idei oraz Europejski Kongres Finansowy w Sopocie., Wschodni Kongres Gospodarczy w Białymstoku, Ogólnopolski Szczyt Gospodarczy w Siedlcach, Kongres Regionów we Wrocławiu, Kongres Bezpieczeństwa Biznesu w Spale, Forum Przedsiębiorstw w Gdyni, Forum Inwestycyjne w Tarnowie, Welconomy Forum w Toruniu oraz warszawskie: Forum Pośrednictwa Finansowego, Forum Zmieniamy Polski Przemysł, Forum Marketing to youth, Konferencja European Executive, Konferencja HR Directors Summit oraz Kongres Innowacyjnej Gospodarki.



Monika Smulewicz

Partner
Departament Outsourcingu

“

Polska pod względem obecności kobiet na wyższych stanowiskach może stanowić dla wielu państw wzór do naśladowania. Mimo, że w naszym kraju nadal większość kierowniczych stanowisk zajmują mężczyźni i ciągle jest przestrzeń do poprawy, to jednak na tle świata jawimy się jako kraj, w którym biznes jest stosunkowo mocno sfeminizowany.

”

Kobiety w Grant Thornton

44%

Taki odsetek najwyższych stanowisk w Grant Thornton w Polsce zajmują kobiety*. To wyraźnie powyżej średniej dla kraju i całego badania

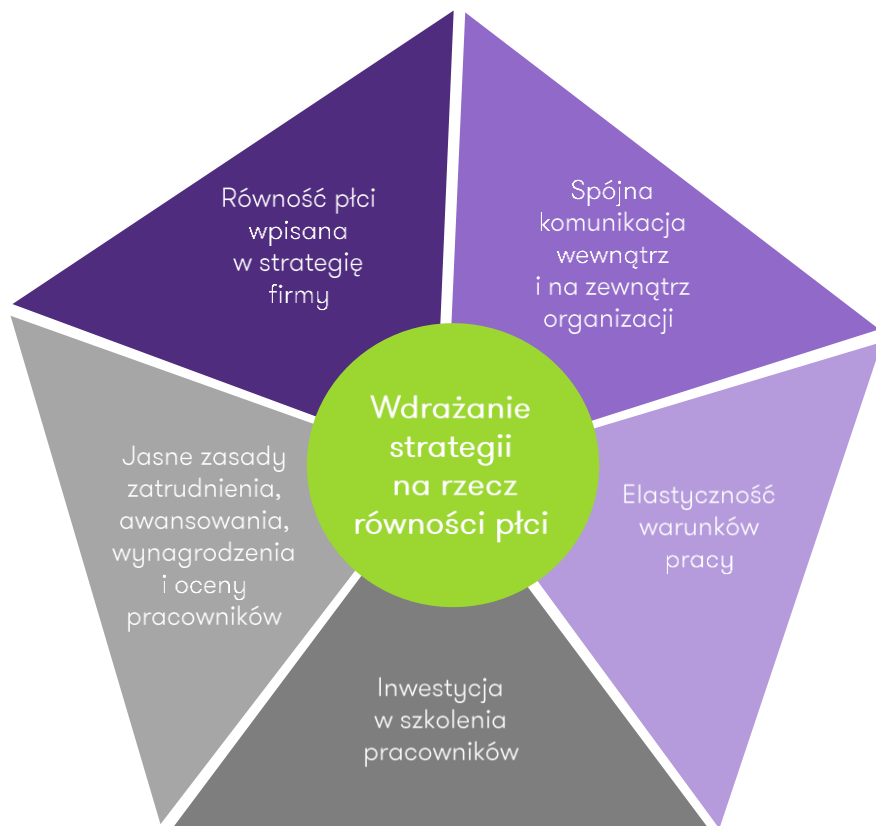
* Pod uwagę wzięliśmy stanowiska partnerów zarządzających, partnerów i liderów zespołów IT, HR, kadry i płac, marketingu i administracji.

Rozdział 2

Jak osiągnąć większą równość płci?



Firmy potrzebują strategii promowania i wspierania kobiet



Jak to zrobić?

- Krok 1** ○ Przeprowadzenie audytu wewnętrznego, na podstawie którego zidentyfikowane zostaną obszary, w których realizowane są standardy równościowe oraz te, w których niezbędne są zmiany
- Krok 2** ○ Wypracowanie rozwiązań na rzecz równości płci w firmie – odpowiednich do możliwości finansowych, organizacyjnych i kadrowych firmy
- Krok 3** ○ Wybranie narzędzi umożliwiających wprowadzanie rozwiązań na rzecz równości w firmie, a które są dopasowane do jej potrzeb oraz stanowią odpowiedź na problemy i wyzwania występujące w firmie
- Krok 4** ○ Wdrożenie wypracowanych rozwiązań
- Krok 5** ○ Budowanie wizerunku i marki pracodawcy wspierającego i działającego na rzecz równości płci w pracy
- Krok 6** ○ Budowanie wiedzy w zakresie równości płci wśród pracowników w firmie, aby zmniejszyć ryzyko występowania niepożądanych i niezgodnych z prawem sytuacji i zachowań

Co zyskują firmy dzięki równości płci?



Mają lepsze wyniki ekonomiczne, gdyż pełniej wykorzystują potencjał posiadanych zasobów ludzkich



Budują wizerunek firmy przyjaznej zatrudnionym osobom i działającej w oparciu o jasne reguły



Są lepiej oceniane przez pracowników, co wpływa na ich poziom zaangażowania i retencję



Wyznaczają standardy i normy, które zapobiegają i zwalczają objawy dyskryminacji w miejscu pracy



Są atrakcyjnym pracodawcą dla potencjalnych kandydatów



Stają się wzorem dla innych w obszarze zarządzania różnorodnością

Równość w Twojej firmie

Niezależnie od niezłych wyników na tle świata, w polskich firmach nadal w kwestii równości jest sporo do zrobienia. Oto sposoby, jak odnieść sukces w realizowaniu polityki równości płci:



Dokonaj właściwego rozpoznania: w każdej branży sytuacja zatrudniania kobiet jest inna – warto przeanalizować, jakie są standardy w danej branży. Znalezienie wzorców do naśladowania wydaje się być dobrym podejściem – dobre praktyki, które sprawdziły się u innych, mogą być wskazówką do zastosowania w Twojej firmie.



Sprawdź, czy podświadomie nie kierujesz się uprzedzeniami: pomimo uświadamiania sobie wagi, jaką ma równość ze względu na płeć, nieraz kierujemy się stereotypami i przyzwyczajeniami. Rozpoznanie i wdrożenie działań, mających na celu przeciwdziałaniu im, może wyraźnie poprawić równościowe standardy w firmie.



Przeprowadź badania w swojej firmie: żeby dobrze rozpoznać najważniejsze wyzwania w kontekście zapewnienia równości płci w danej firmie, potrzeba odpowiednich informacji. Jedynie w oparciu o dane możemy sprawdzić, czy wprowadzane przez nas działania są wystarczająco skuteczne, czy też powinniśmy dokonać zmiany.



Ustal cele w zakresie równości płci: ważnym jest, by wszyscy pracownicy odpowiedzialni za kierowanie firmą, zdawali sobie sprawę z zadań w zakresie zapewnienia równości płci. Ustal konkretne cele, które staną się zadaniem dla całego zespołu.



Wprowadź mechanizmy zapewniające równouprawnienie: żeby osiągnąć postawione cele, ważne są narzędzia pozwalające je zrealizować. Rozważ wprowadzenie paradygmatów lub równych płac, albo w oparciu o badania, wdróż najlepiej dopasowane rozwiązania.

Jak Grant Thornton może Ci pomóc w działaniach na rzecz równości płci w Twojej organizacji?

- Diagnoza i zrozumienie Twoich potrzeb
- Audyt wewnętrzny
- Szkolenia i warsztaty
- Badania wewnętrzne
- Strategia na rzecz równości płci
- Wspólne wypracowanie i wdrażanie rozwiązań dla Twoich potrzeb
- Zaprojektowanie narzędzi dla działań na rzecz równości płci



Małgorzata Kuik

Partner
Business Consulting
Grant Thornton

“

Polski biznes dostrzega talenty polskich menedżerek, ich kompetencje i umiejętności – to naprawdę dobra wiadomość. Już 38 proc. stanowisk najwyższego kierownictwa średnich i dużych firm w Polsce zajmują kobiety. To najwyższy wynik w Europie i jeden z trzech najwyższych ze wszystkich przebadanych krajów.

Jest jednak jedno „ale” – o ile kobiety w Polsce relatywnie łatwiej obejmują stanowiska szefów działów, departamentów czy pionów organizacyjnych, to zdecydowanie rzadziej obejmują stanowiska w zarządach firm. Głęboko wierząc w potencjał i siłę kobiet, wyrażam przekonanie, że nasz udział na najwyższych stanowiskach w najbliższych latach będzie rósł.

”

Zapraszamy do kontaktu

Kontakt dla mediów:

Jacek Kowalczyk

Dyrektor Marketingu i PR
Grant Thornton
T +48 505 024 168
E Jacek.Kowalczyk@pl.gt.com

Małgorzata Kuik

Partner, Business Consulting
Grant Thornton
T +48 603 668 125
E Malgorzata.Kuik@pl.gt.com

Monika Smulewicz

Partner, Outsourcing
Grant Thornton
T +48 603 446 692
E Monika.Smulewicz@pl.gt.com

O badaniu: wyniki edycji badania International Business Raport „Women in Business”, prowadzonego przez Millward Brown na zlecenie Grant Thornton International. Jest to cykliczne badanie ankietowe prowadzone wśród 10 tys. właścicieli i menedżerów średnich i dużych firm. Badanie obejmuje 32 kraje świata, w tym Polskę, gdzie badanych jest 200 firm.

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie. Wiedza ponad 56 000 pracowników dostępna jest dla klientów w 140 krajach. W Polsce działamy od 27 lat. Zespół 700 pracowników oraz obecność w kluczowych aglomeracjach (Warszawa, Poznań, Katowice, Wrocław, Kraków i Toruń) zapewniają bliski kontakt z Klientami oraz umożliwiają realizację usług audytorskich, doradztwa podatkowego, doradztwa gospodarczego, prawnego oraz outsourcingu rachunkowości, kadr i płac bez względu na wielkość, rodzaj i lokalizację prowadzonego biznesu.
