



Biznes w Polsce otwarty na różnorodność

Wyniki badania kultury różnorodności
i inkluzywności w średnich i dużych
firmach w Polsce

Maj 2022



Wprowadzenie

Różnorodność w biznesie można wytłumaczyć jako propagowanie głębokiej tolerancji dla wszystkich pracowników i tworzenie za jej pomocą przyjaznego środowiska pracy. Różnorodność zakłada otwartość na każdą płć i orientację seksualną, każdy wiek i każde pochodzenie czy wyznanie. Liczne badania na całym świecie wskazują na to, że dbanie o różnorodność w miejscu pracy wyraźnie opłaca się firmom. Dobrze zbalansowane i różnorodne zespoły mają dostęp do większej liczby doświadczeń i umiejętności oraz są otwarte na nowe pomysły i rozwiązania. Firmy, które zadbały o równość płci, wieku czy pochodzenia 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.

W niniejszym raporcie zbadaliśmy, jak przedstawia się różnorodność w biznesie w Polsce. Za wskaźniki do pomiaru różnorodności wzięliśmy pod uwagę odsetek kobiet, osób poniżej 40 r.ż., osób powyżej 60 r.ż. oraz obcokrajowców w zarządach średnich i dużych firm w Polsce oraz odsetek ekspertów cytowanych w mediach ekonomicznych i występujących na ważnych konferencjach biznesowych. Zbadaliśmy również jakie regulacje antidyskryminacyjne funkcjonują w firmach w Polsce.

Zapraszamy do zapoznania się z naszym raportem.

Życzymy przyjemnej lektury.





O badaniu:

Badanie opisane w niniejszym raporcie przeprowadzone zostało metodą CATI (wywiady telefoniczne) wśród właścicieli i członków zarządu 200 średnich i dużych przedsiębiorstw.

Badanie cytowanych ekspertów wykonano na podstawie 2000 losowo wybranych tekstów artykułów o tematyce biznesowej: Puls Biznesu, Money.pl, Rzeczpospolita, Wyborcza.biz, Dziennik Gazeta Prawna (za lata 2018-2021).

Badanie prelegentów wypowiadających się w panelach dyskusyjnych dużych wydarzeń biznesowych wykonano na podstawie 20 wydarzeń ekonomicznych (w latach 2018-2021): Forum Ekonomiczne, Europejski Kongres Gospodarczy, Europejski Kongres Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Europejski Kongres Samorządów, Kongres 590, EFNI (Europejskie Forum Nowych Idei), Europejski Kongres Finansowy, Ogólnopolski Szczyt Gospodarczy OSG, Kongres Kultury Regionów, Forum Przedsiębiorstw, Międzynarodowe Forum Inwestycyjne w Skarżysku-Kamiennej, Welcomomy Forum in Toruń, Kongres Pośrednictwa Finansowego, Konferencja European Executive Forum, Konferencja HR Directors Summit, Forum Rad Nadzorczych, Kongres Business Without Limits, Międzynarodowy Kongres MBA, Międzynarodowe Forum Gospodarcze, Kongres Ekonomia dla Zdrowia.



29%

Tyle kobiet zasiada w wysokim kierownictwie średnich i dużych firm w Polsce
(rozumianym jako zarząd i szefostwo poszczególnych departamentów)

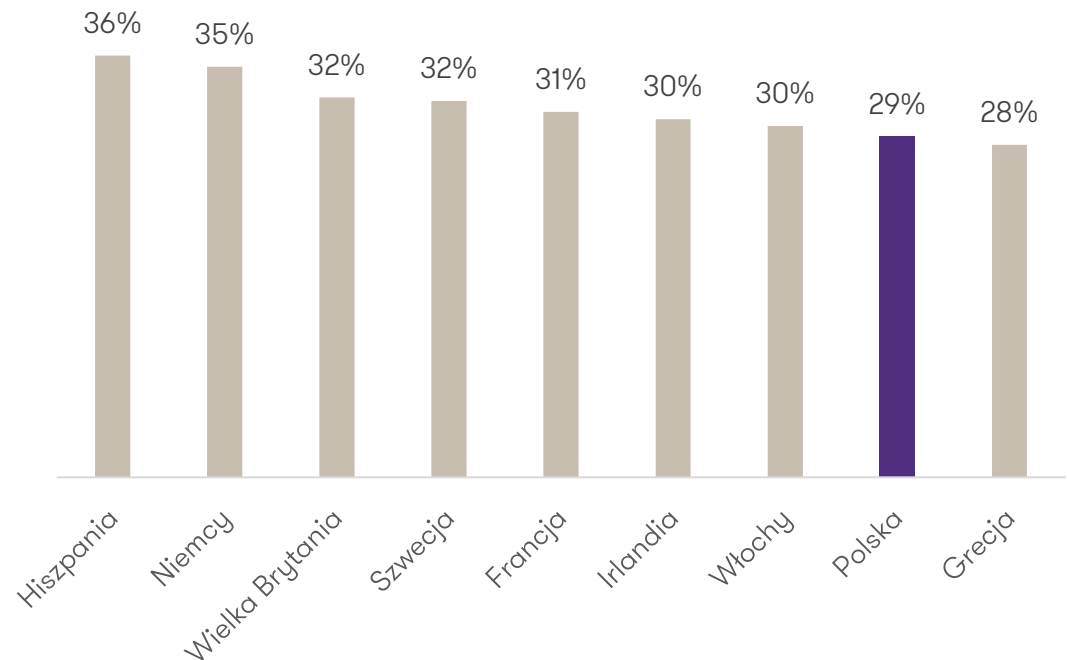
Blisko co trzeci szef to kobieta

Spośród członków zarządów średnich i dużych firm w Polsce 29 proc. to kobiety. Do równowagi sporo więc brakuje. To też nieco poniżej europejskiej średniej.

„Szkłane sufity” to nadal dość częsta rzeczywistość w wielu firmach w Polsce. Jak wynika z badania Grant Thornton, kobiety w Polsce zajmują 29 proc. najwyższych stanowisk w firmach średniej i dużej wielkości (za stanowiska te przyjmujemy: prezesa, zarząd i szefów poszczególnych pionów i departamentów). Dla porównania, w ośmiu największych gospodarkach europejskich odsetek ten wynosi średnio 32%. W Hiszpanii było to 36%, a w Niemczech 35%. Niższy niż w Polsce jest jedynie w Grecji – 28%. Na świecie najwyższy udział kobiet w zarządach odnotowano w RPA (42%), Turcji i Malezji (po 40%), natomiast najniższy w Japonii (15%) i Korei Południowej (21%).

Kiedy robiliśmy analogiczne badania 6 lat temu, Polska odnotowywała podobne wyniki do obecnych (30%), natomiast większość innych krajów europejskich miały wyraźnie niższe odsetki. Wygląda więc na to, że Zachód „przegonił” nas w oddawaniu sterów kobietom

Wykres 1: Odsetek kobiet zasiadających w zarządach średnich i dużych firm w wybranych krajach w 2021 roku

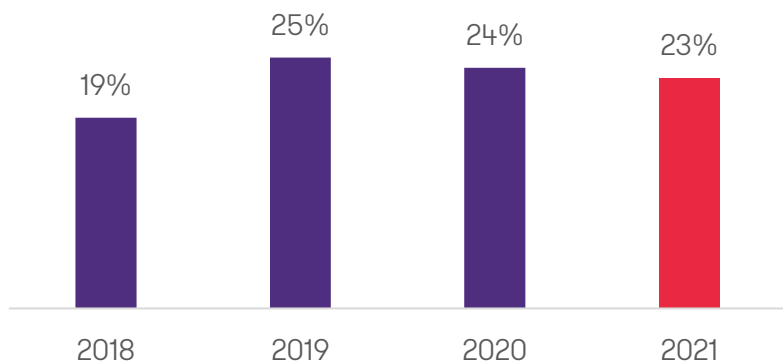


Coraz więcej ekspertek

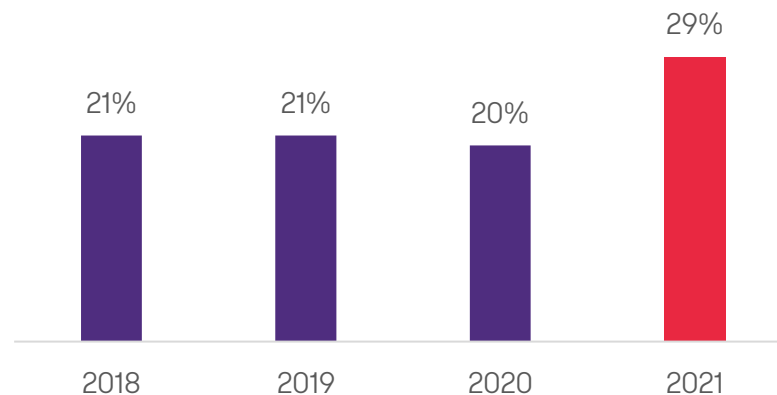
Kobiety coraz częściej zapraszane są jako ekspertki na największe biznesowe wydarzenia w Polsce – w 2021 roku stanowiły 29% wszystkich prelegentów.

Ekspertki wypowiedzi kobiet w mediach ekonomicznych oraz ich obecność na konferencjach również wiele mówią na temat równości w Polskim biznesie. W 2021 roku kobiety stanowiły 23% ekspertów cytowanych w mediach ekonomicznych. To nieznacznie niższy wynik niż ten z 2020 (24%) i 2019 roku (25%). Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę kobiety zapraszane do paneli dyskusyjnych na najważniejszych wydarzeniach biznesowych, to widać tu już wyraźną poprawę. W 2021 roku kobiety zajmowały 29% prelegentów, czyli aż o 9 pkt. proc. w stosunku do 2020 roku.

Wykres 2: Odsetek kobiet ekspertek cytowanych w mediach ekonomicznych w Polsce w latach 2018-2021



Wykres 3: Odsetek kobiet prelegentek wypowiadających się w roli prelegentek na dużych konferencjach biznesowych w Polsce w latach 2018-2021



NASZYM ZDANIEM



Katarzyna Nowaczyk

Dyrektor ds. potencjału ludzkiego
Grant Thornton

“

Zajmowanie przez kobiety wysokich rangą stanowisk to w Polsce częste zjawisko. Z badania wynika, że w zarządkach średnich i dużych firm w Polsce co trzeci prezes czy dyrektor pionu to... prezeska, dyrektorka. I choć coraz bardziej zacierają się różnice w postrzeganiu ról społecznych między płciami, a firmy coraz więcej uwagi poświęcają zapewnieniu parytetów, to jednak do równowagi jeszcze droga daleka.

Tymczasem w różnorodności płci – siła! Nie chodzi przecież o wyeliminowanie którejkolwiek z płci. Mnogość perspektyw spojrzenia na świat z całym jego dobrodziejstwem otwiera nowe możliwości, nowe perspektywy. Dlatego też firmy, które potrafią wykorzystać talenty zarówno mężczyzn, jak i kobiet, tworzą bardziej efektywną kulturę działania, a tym samym podnoszą swą konkurencyjność na rynku.

”



17%

Tyle osób **poniżej 40 r.ż.** zasiada w wysokim kierownictwie
średnich i dużych firm w Polsce

18%

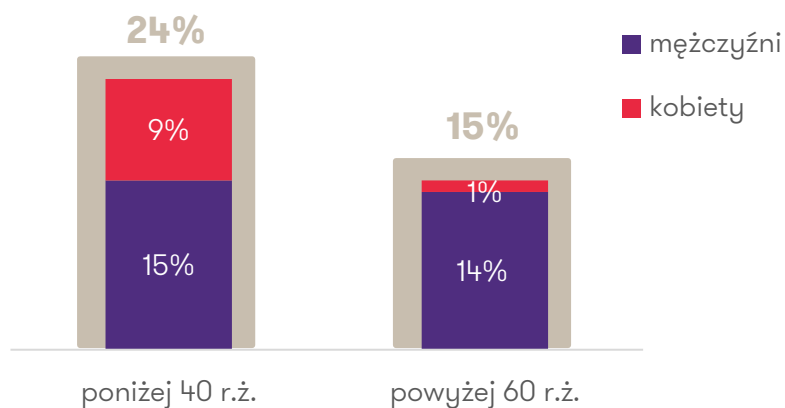
Tyle osób **powyżej 60 r.ż.** zasiada w wysokim kierownictwie
średnich i dużych firm w Polsce

Eksperci biznesowi w każdym wieku

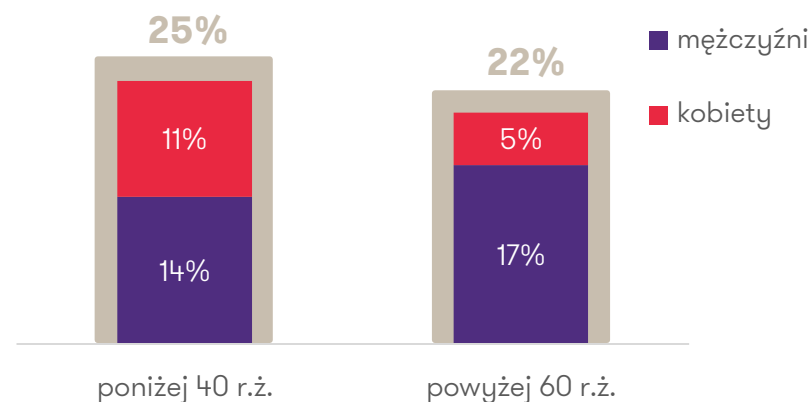
Polski biznes najchętniej słucha przedsiębiorców i ekspertów w średnim wieku (40-60 lat). Jeśli jednak oddaje głosy innym, to raczej tym młodszym niż starszym.

Dbłość o równość i różnorodność sprowadza się nie tylko do równości płci, ale również do równości wieku. Z naszego badania wynika, że w polskim biznesie głos publicznie najczęściej zabierają osoby w średnim wieku – 40-60 lat. To oni odpowiadają za 61% wypowiedzi w mediach ekonomicznych i 53% wystąpień na konferencjach biznesowych. Jeśli już do głosu dochodzą przedstawiciele innych pokoleń, to raczej są to młodzi (do 40. roku życia) – odpowiadają za 24% komentarzy w mediach ekonomicznych i 25% wystąpień na konferencjach. Starsze pokolenie wypowiada się (lub jest słuchane) relatywnie rzadziej. Jedynie 15% wypowiedzi w artykułach mediów ekonomicznych to osoby powyżej 60. roku życia i stanowią oni 22% prelegentów na konferencjach. Najrzadziej można przeczytać komentarze kobiet w wieku 60+. Ich wypowiedzi to jedynie 1% wszystkich komentarzy w mediach ekonomicznych.

Wykres 6: Odsetek ekspertów poniżej 40 r.ż. oraz powyżej 60 r.ż. cytowanych **w mediach ekonomicznych** w 2021 roku



Wykres 7: Odsetek prelegentów poniżej 40 r.ż. oraz powyżej 60 r.ż. wypowiadających się w panelach dyskusyjnych dużych **wydarzeń biznesowych** w 2021 roku



NASZYM ZDANIEM



Małgorzata Kuik

Partner, Business Consulting
Grant Thornton

“

Praktyka biznesowa pokazuje, że codziennością jest zespół pracowniczy, w którym spotykają się przedstawiciele różnych pokoleń (Baby Boomers, X, Y - Millenialsi, Z), niosąca za sobą wiele wyzwań związanych z zarządzaniem międzypokoleniowym. Multigeneracyjne podejście do zarządzania polega na kreowaniu środowiska pracy przyjaznego pracownikom w różnym wieku i na różnych etapach życia zawodowego oraz stanowiskach, odpowiadających ich indywidualnym potrzebom. Zarządzanie wiekiem jest jednym z aspektów zarządzania różnorodnością, zgodnie z którą właśnie ta różnorodność pracowników stanowi zasób przedsiębiorstwa, który może stać się źródłem korzyści biznesowych i zysków.

Im bardziej różnorodnym zespołem pracowników dysponuje firma, tym lepiej potrafi ona reagować na zmieniające się warunki rynkowe i potrzeby klientów, tym większa jest jej elastyczność w szybko zmieniających się warunkach otoczenia, szybciej następuje wymiana wiedzy i doświadczenia, łatwiej zabezpieczyć ciągłość działania firmy. Tygiel wiedzy i umiejętności, poglądów, postaw, pomysłów i inicjatyw, doświadczenia zawodowego i życiowego wynikający z różnorodnych zasobów oraz umiejętne nim zarządzanie przez liderów jest jednym ze źródeł przewagi konkurencyjnej firmy.

”



6%

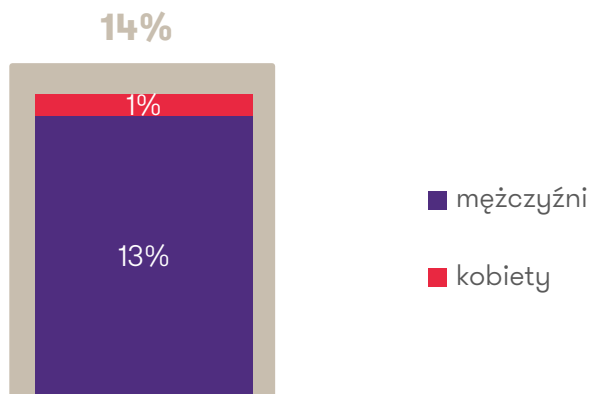
Tyle **obcokrajowców** zasiada w wysokim kierownictwie
średnich i dużych firm w Polsce

Eksperci spoza Polski też mają głos

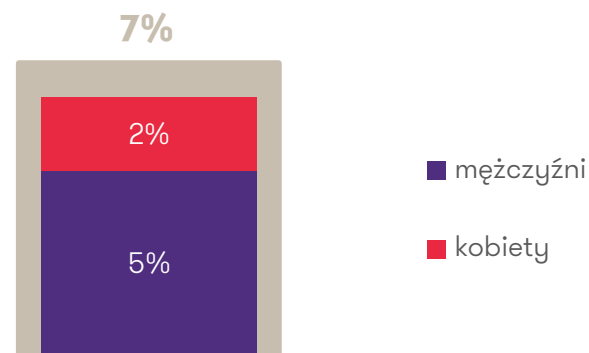
Obcokrajowcy to kolejna grupa mająca istotny wpływ na różnorodność. Eksperska wiedza spoza Polski coraz częściej jest widoczna w mediach ekonomicznych.

W naszym raporcie zbadaliśmy jeszcze jedną, równie istotną grupę wpisującą się w ramy różnorodności – grupę obcokrajowców. Z naszych obliczeń wynika, że 6% osób zasiadających w zarządach średnich i dużych firm w Polsce to obcokrajowcy. Widać tu wyraźną zmianę w ciągu ostatnich trzech dekad, a nawet ostatniej dekady. Ekspaci coraz rzadziej zasiadają w zarządach zagranicznych firm w Polsce, co wynika z tego, że polscy menedżerowie zdobyli zaufanie swoich centrali za granicą. Z tego punktu widzenia może wydawać się nieco zaskakujące, że media ekonomiczne w Polsce w relatywnie dużym stopniu „mówią głosem” obcokrajowców. Eksperti spoza Polski cytowani w polskich mediach ekonomicznych stanowią około 14% wszystkich cytowanych osób. Do paneli dyskusyjnych największych wydarzeń biznesowych w 2021 roku zaproszono natomiast 7% prelegentów niepolskiego pochodzenia. W przypadku konferencji takiej „nadreprezentacji” więc nie widać.

Wykres 6: Odsetek obcokrajowców cytowanych w mediach ekonomicznych w 2021 roku



Wykres 7: Odsetek obcokrajowców wypowiadających się w panelach dyskusyjnych dużych wydarzeń biznesowych w 2021 roku



NASZYM ZDANIEM



Jolanta Jackowiak

Partner
Grant Thornton

“

Lokowanie międzynarodowego biznesu w Polsce, a także ruchy migracyjne wywołane zdarzeniami wojennymi na Ukrainie, otwierają szanse na większą różnorodność kulturową wśród kadry zarządczej czy eksperckiej w firmach w Polsce.

Międzynarodowe środowisko pracy wnosi dodatkowe walory różnorodności. Nie do przecenienia są elementy poznawcze czy poszerzanie horyzontów, ale przede wszystkim uczy otwartości na inne postawy i zachowania oraz zrozumienia dla wartości wyznawanych przez inne narodowości. Głęboko wierzę, że również w aspekcie różności kulturowej „Siła tkwi w różnicach, a nie w podobieństwach” (Stephen R. Covey, autor książki „7 nawyków skutecznego działania”).

”



97%

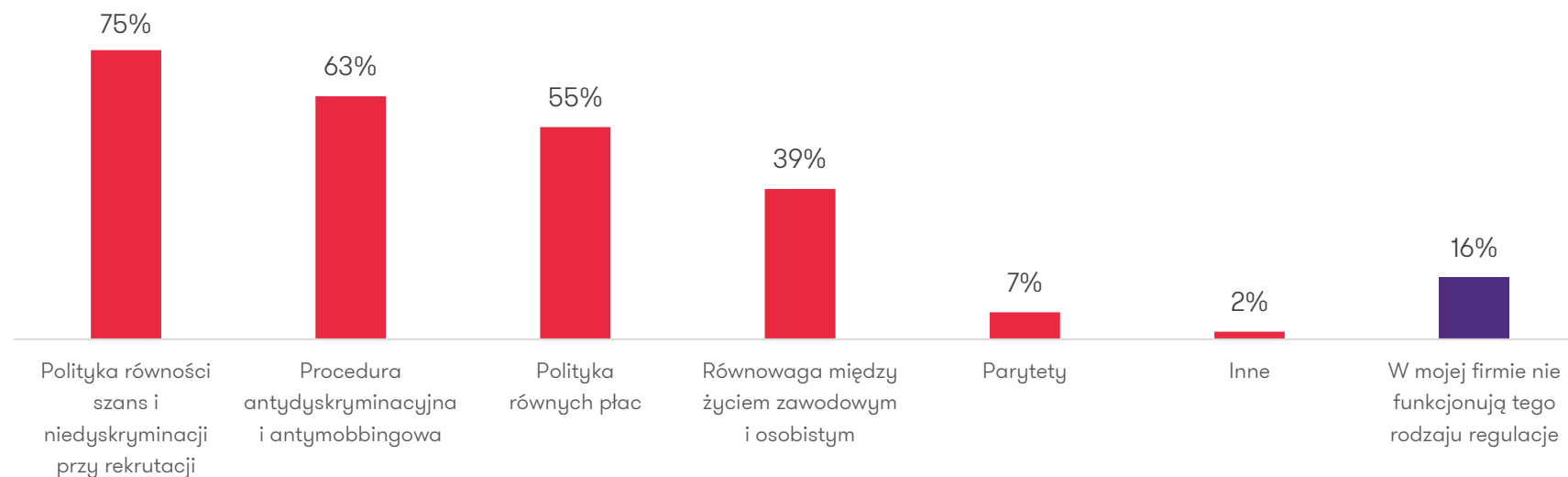
Tyle przedstawicieli średnich i dużych przedsiębiorstw w Polsce uważa, że ich organizacja „jest” lub „raczej jest” **miejszem przyjaznym dla wszystkich pracowników**, niezależnie od płci, wieku, miejsca pochodzenia czy orientacji seksualnej.

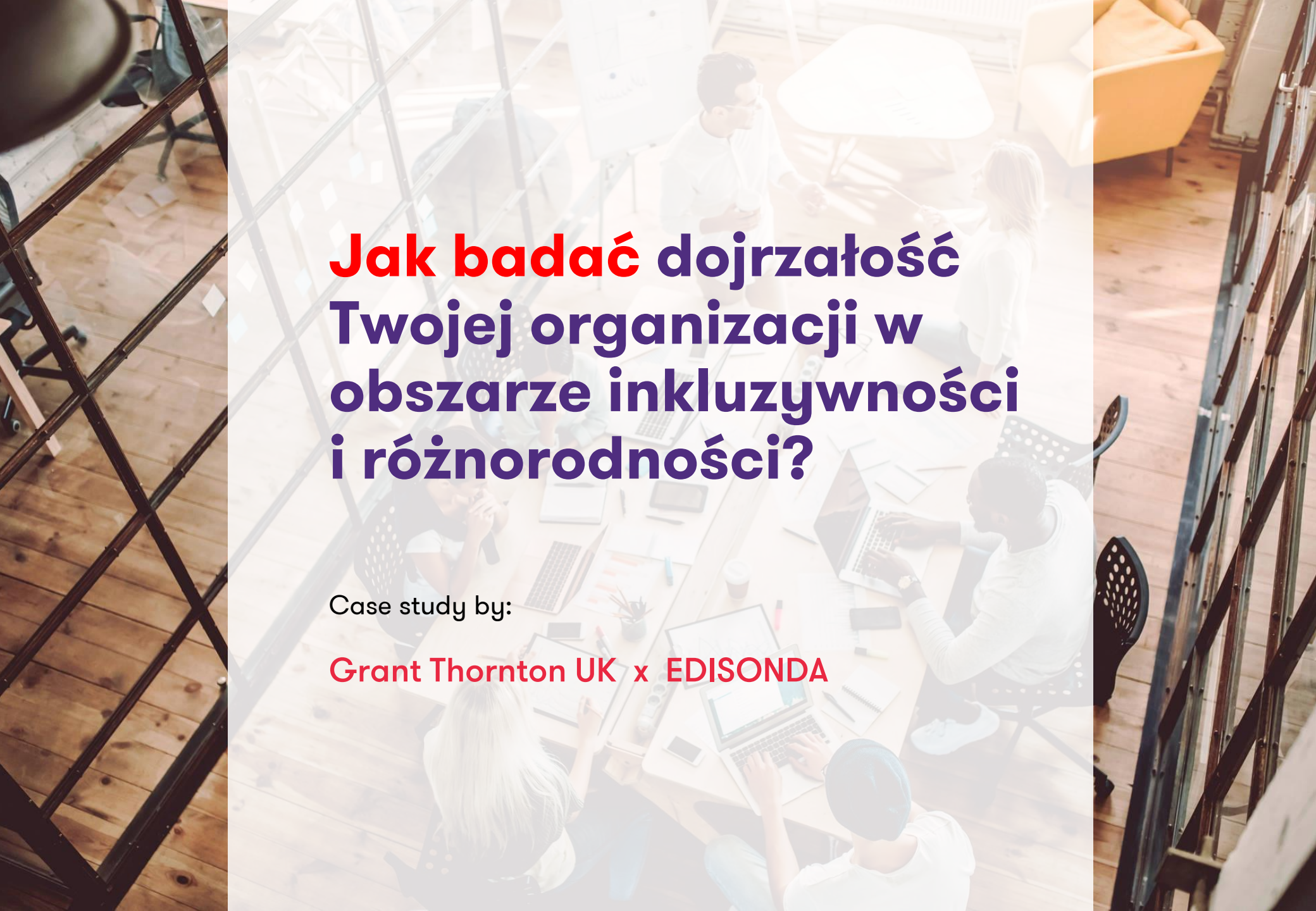
„Nie” dla dyskryminacji

Już w 3 na 4 firmy w Polsce funkcjonują regulacje równości podczas rekrutacji, a w ponad połowie badanych firm istnieje procedura antydyskryminacyjna i polityka równych płac.

Aby polityka równości i różnorodność była pełna i skuteczna, istotne jest odpowiednie uregulowanie zasad antydyskryminacyjnych w firmie. Przedsiębiorcy najczęściej zobowiązują się do wprowadzania polityki równości szans podczas rekrutacji – taka regulacja działa w aż 75% badanych średnich i dużych firm w Polsce. Innymi równie ważnymi regulacjami są: procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa (63%), polityka równych płac (55%) czy zasada work-life balance (39%). Z kolei aż 16% badanych przedstawicieli dużych i średnich przedsiębiorstw przyznało, że ich firma nie wprowadziła żadnych regulacji antydyskryminacyjnych.

Wykres 6: Odsetek firm w Polsce, w których funkcjonują wybrane regulacje antydyskryminacyjne





Jak badać dojrzałość Twojej organizacji w obszarze inkluzywności i różnorodności?

Case study by:

Grant Thornton UK x EDISONDA

Zainteresowanie różnorodnością zespołów i dbanie o dobre i uczciwe traktowanie każdej osoby, niezależnie od jej cech, pochodzenia, płci orientacji czy wieku, jest bardzo pozytywnym zjawiskiem. Wysoki poziom subiektywnych ocen kultury różnorodności i równouprawnienia, szczególnie wśród kadry zarządzającej, kontrastuje jednak z obiektywnym brakiem równości, choćby ze względu na płeć. Ze względu na fakt, że otwarte mówienie o nierównościach jest często bardzo trudne, niezwykle ważne jest stworzenie przestrzeni do mówienia o tym problemie. Pomocą mogą być **narzędzia**, które umożliwiają zebranie – w sposób gwarantujący anonimowość – obiektywnej opinii o poziomie dojrzałości organizacji w zakresie Diversity & Inclusion. Jednym z takich narzędzi jest opracowane przez Grant Thornton UK platforma IMA, służąca do wielowymiarowej oceny kultury i sposobu zarządzania z perspektywy inkluzywności.

Przykładowe ekrany:

The screenshot shows the 'Leadership perception' dashboard. The left sidebar contains navigation options: HOME, LEADERSHIP PERCEPTION, CLIENTS, and USERS. The main content area has a search bar and filters for Status, Inclusion maturity, and Created on. Below this, there are tabs for 'Active' and 'Archived' assessments. A 'Create new assessment' button is visible. The dashboard displays a grid of assessment cards for 'Redrock Plc'. Each card shows the assessment name, status (e.g., 'Review in progress', 'Workshop scheduled'), and creation/modification dates. A 'Peer review requested' notification is shown for the first card.

The screenshot shows the details of a 'Leadership perception assessment' for 'REDROCK PLC'. The page includes a 'Back to Leadership perception' link and navigation tabs for Summary, Responders, Results, and Changelog. Key information includes the status 'Workshop scheduled', creation date '25.04.2021', and last update '25.04.2021'. Client administrators and managers are listed, including Olivette Hadfield and Julia Rockcliffe. An 'Assessment progress' section shows a 5-step process: 1. Ready to share, 2. Collecting answers, 3. Review in progress, 4. Workshop scheduled (current step), and 5. Report generated. A 'Generate final report' button is present. The 'Results' section features a radar chart with five factors (First, Second, Third, Fourth, Fifth) and a 'Characteristic-focused' maturity level. The maturity level is described as 'Emergent' with 28 of 80 points. A 'Send draft report to the Client' option is also available.

Dowiedź się więcej [\[klik\]](#)

Zapraszamy do kontaktu



Jolanta Jackowiak

Partner
Grant Thornton
T +48 601 934 173
E Jolanta.Jackowiak@pl.gt.com



Małgorzata Kuik

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



Katarzyna Nowaczyk

Dyrektor ds. potencjału ludzkiego
Grant Thornton
T +48 661 538 545
E Katarzyna.Nowaczyk@pl.gt.com

Kontakt dla mediów:

Jacek Kowalczyk

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

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 29 lat. Zespół 800 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, kadry i płac bez względu na wielkość, rodzaj i lokalizację prowadzonego biznesu.