Warszawa, 6 marca 2020 r.

Informacja prasowa

**Wciąż tylko nielicznym kobietom udaje się wejść do zarządów**

**– sytuacja Polek z branży finansowo-księgowej na rynku pracy**

***Aż 81 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 20 proc.***

Jak wynika z przeprowadzonego w 2019 r. badania Hays Poland ***Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność,*** odsetek kobiet zarządzających firmami wzrósł z 15 proc. w 2018 r. do 18 proc. Ponadto z danych Eurostatu wynika, że w Polsce kobiety stanowią 21 proc. członków zarządów w największych spółkach publicznych. Choć w ciągu ostatnich pięciu lat udział ten wzrósł o 9 pp., jest to ciągle wynik poniżej unijnej średniej (26,7 proc.). I wciąż aż 81 proc. najwyższych stanowisk w firmach zajmują mężczyźni.

Podobnie jest w branży finansowo-księgowej, gdzie odsetek mężczyzn zarządzających firmami wynosi 80 proc.:

**Płeć osoby zarządzającej firmą, w której pracujesz**

|  |  |
| --- | --- |
| Kobieta | 20% |
| Mężczyzna | 80% |
| Nie wiem | 0% |

Reprezentacja kobiet na stanowiskach managerskich jest wyższa. Dla 54 proc. ankietowanych ze wszystkich branż bezpośrednim przełożonym jest mężczyzna, podczas gdy w branży finansowo-księgowej kobiety na stanowiskach menedżerskich stanowią 50 proc. kadry kierowniczej:

**Płeć bezpośredniego przełożonego**

|  |  |
| --- | --- |
| Kobieta | 50% |
| Mężczyzna | 48% |
| Brak przełożonego | 2% |

Kobiety dominują przy tym na stanowiskach specjalistek w ramach zespołów podległych managerom. W branży finansowo-księgowej 56 proc. respondentów wskazało, że większość ich współpracowników – członków zespołu – to kobiety:

**Płeć członków zespołu, w którym pracujesz**

|  |  |
| --- | --- |
| W większości kobiety | 56% |
| W większości mężczyźni | 20% |
| Równa liczba kobiet i mężczyzn | 24% |

**Kobiety mają coraz większy apetyt na sukces**

Mniejszy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych może 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 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 w 2019 r. kobiety były w podobnym stopniu zadowolone z zajmowanego obecnie stanowiska jak mężczyźni, jeśli spojrzeć na rynek pracy ogólnie. Ten pozytywny trend obserwowany jest już od 2018 r. 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-księgowa** | **Mężczyźni** |
| Bardzo zadowolony/a | 16% | 12% | 20% |
| Zadowolony/a | 54% | 54% | 46% |
| Trudno powiedzieć | 20% | 22% | 22% |
| Niezadowolony/a | 7% | 10% | 8% |
| Zdecydowanie niezadowolony/a | 3% | 2% | 4% |

Jednocześnie z roku na rok kobiety mają coraz większy apetyt na sukces. W 2019 r. panie, także w branży finansowo-księgowej, częściej niż mężczyźni wskazywały stanowisko dyrektorskie jako oznaczające dla nich sukces. To duża zmiana względem ubiegłych lat, kiedy to stanowiska liderów, dyrektorów i zarządzających wskazywane były najczęściej przez panów, podczas kiedy panie ograniczały swoje aspiracje do ról specjalistycznych, menedżerskich i związanych z kierowaniem niewielkim zespołem:

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kobiety** | | **Kobiety – branża finansowo-księgowa** | | **Mężczyźni** | |
|  | Oznaczające sukces | Obecnie zajmowane | Oznaczające sukces | Obecnie zajmowane | Oznaczające sukces | Obecnie zajmowane |
| Praktykant/ Stażysta | 0% | 2% | 0% | 2% | 0% | 2% |
| Asystent | 0% | 5% | 0% | 6% | 0% | 4% |
| Specjalista | 2% | 24% | 2% | 30% | 2% | 16% |
| Samodzielny Specjalista | 10% | 25% | 16% | 28% | 12% | 25% |
| Menedżer/ Kierownik | 34% | 28% | 28% | 22% | 22% | 30% |
| Dyrektor | 28% | 10% | 26% | 6% | 22% | 12% |
| Dyr. Zarządzający/Prezes  Prezes | 14% | 2% | 12% | 2% | 24% | 7% |
| Właściciel | 10% | 1% | 12% | 2% | 14% | 3% |
| Inne\* | 2% | 3% | 4% | 2% | 6% | 1% |

*\* 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 względem zeszłego roku można zaobserwować w zakresie planowania ścieżki kariery. To w dużej mierze efekt rozwiązań wprowadzanych coraz chętniej przez firmy. W rezultacie odsetek pracowników – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – posiadających opracowany plan kariery sukcesywnie rośnie. W tym roku aż 76 proc. panów i 74 proc. pań potwierdza, że posiada przynajmniej częściowo opracowaną ścieżkę zawodową, którą chce podążać. Wśród kobiet z branży finansowo-księgowej odsetek ten wynosi 76 proc.:

**Czy masz opracowany plan rozwoju kariery?**

|  |  |
| --- | --- |
| Tak | 50% |
| Nie | 24% |
| Częściowo | 26% |

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 niemal taką samą, dużą szansę na kształcenie i zdobywanie nowych umiejętności jak mężczyźni:

**Czy pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Kobiety** | **Kobiety – branża finansowo-księgowa** | **Mężczyźni** |
| Tak | 38% | 32% | 44% |
| Przynajmniej częściowo | 28% | 34% | 27% |
| Nie | 34% | 34% | 29% |

Niestety w branży finansowo-księgowej możliwość uczestniczenia w kursach i szkoleniach, zarówno tych zewnętrznych jak i wewnętrznych, ma mniej kobiet – odpowiednio 56 i 46 proc.:

**W jaki sposób pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?\***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Kobiety** | **Kobiety – branża finansowo-księgowa** | **Mężczyźni** |
| Umożliwia uczestnictwo w zewnętrznych kursach i szkoleniach | 70% | 56% | 72% |
| Oferuje doradztwo w zakresie planowania kariery lub mentoring | 24% | 26% | 34% |
| Organizuje wewnętrzne szkolenia | 55% | 46% | 52% |
| Dokonuje regularnej oceny moich wyników | 58% | 54% | 68% |
| Przedstawia ścieżki kariery w organizacji i perspektywy awansu | 32% | 36% | 37% |
| Inne\*\* | 10% | 8% | 14% |

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

Kobiety – równie często jak mężczyźni – starały się o promocję w 2019 r (odpowiednio 38 i 35 proc.). Otrzymywały ją również podobnie często jak mężczyźni (odpowiednio 18 i 20 proc. w trakcie 6-12 miesięcy poprzedzających datę wzięcia udziału w badaniu). Odsetek kobiet z branży finansowo-księgowej, które ubiegały się o awans wynosił jeszcze więcej, bo 40 proc. 18 procentom udało się uzyskać promocję (w trakcie 6-12 miesięcy poprzedzających datę wzięcia udziału w badaniu):

**Czy w trakcie ostatnich 12 miesięcy ubiegałaś się o awans?**

|  |  |
| --- | --- |
| Tak | 40% |
| Nie | 60% |

**Kiedy ostatnio awansowałaś?**

|  |  |
| --- | --- |
| Mniej niż 6 miesięcy temu | 22% |
| 6-12 miesięcy temu | 18% |
| 1-2 lata temu | 28% |
| 2-5 lat temu | 20% |

**Kobiety na finansowym szczycie?**

Wyniki badania Hays Poland zdają się wskazywać, iż jest szansa na to, że rynek pracy i świat finansów, także na poziomie zarządów firm, będzie bardziej sfeminizowany. Czy istnieje jednak na to jakaś recepta?

*– Firmy i organizacje powinny inwestować w kobiety, zapraszając je do udziału w różnych ciekawych, ale i trudnych projektach, które prowadzone są w firmie, pozwalając im w ten sposób rozwinąć skrzydła i zbudować pewność siebie. Dzięki temu powstaną kolejne pokolenia liderów, w których kobiety będą stanowiły znaczący odsetek –* mówi **Alicja Dworowska ACMA, CGMA**, Financial Accounting Director, Accelerated Enrollment Solutions.

Co więcej, w miarę postępującej automatyzacji i robotyzacji w świecie biznesu i finansów 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 pożądanych kompetencji pracowników. Już w tym roku 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 –* mówi **Jakub Bejnarowicz**, dyrektor regionalny na Europę, CIMA*.*

*– Jednak jak okryliśmy opracowując wraz z KPMG International raport* ***Finance transformation: the human perspective****, u specjalistów z dziedziny finansów istnieje duża luka kompetencyjna nie tylko w zakresie umiejętności cyfrowych, ale także społecznych. Zaledwie 3 proc. dyrektorów finansowych uważa, że osoby piastujące funkcje finansowe w ich organizacjach posiadają obecnie niezbędne kompetencje.* *Dlatego muszą one doskonalić nowe umiejętności i kompetencje, aby być konkurencyjnymi w cyfrowym świecie. Muszą także 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 –* dodaje **Jakub Bejnarowicz***.*

*– W tych zmiennych czasach finanse muszą inwestować w kapitał ludzki. Musimy zatrudniać osoby, które są nastawione na rozwój i które potrafią przystosować się do zmieniających się warunków otoczenia. Nie wystarczy być dobrym w Excelu i znać zasady rachunkowości, lecz trzeba mieć także tzw. organizacyjne IQ, tj. umiejętność adaptacji do zmian i odporność psychiczną na te zmiany –* potwierdza i dodaje **Alicja Dworowska***.*

**Dodatkowe informacje:**

Wyniki raportu Hays Poland ***Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność*** ze wszystkich branż dostępne są na stronie: <https://cloud.email.hays.com/PL_Kobiety2019>

***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.*

Dodatkowych informacji udziela:

Martyna Makiel

Senior Specialist, Marketing & Communications, CEE — Management Accounting

T: +48 22 222 19 90 | M: +48 662 800 455

[Martyna.Makiel@aicpa-cima.com](mailto:Martyna.Makiel@aicpa-cima.com)