**Międzynarodowy Dzień Kobiet przypomina o potrzebie
wspierania równości płci**

*Analiza sytuacji kobiet w branży finansowo-księgowej na podstawie badania Hays Poland wskazuje zdaniem AICPA & CIMA, że firmy powinny stać się katalizatorem transformacji rynku pracy podejmując kroki zmierzające do wyrównania szans kobiet i mężczyzn*

**Warszawa, 7 marca 2024 r.** –Kobietom nadal jest trudno skruszyć szklany sufit w biznesie. Jak wskazują [*dane Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn*](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm), w Polsce kobiety stanowią zaledwie 26,3 proc. osób zasiadających w zarządach największych spółek giełdowych, przy średniej europejskiej na poziomie 34 proc. Potwierdzają to wyniki badania [*Kobiety na rynku pracy 2023. Polityka DE&I w praktyce*](https://www.hays.pl/kobiety). Tylko 19 proc. respondentów potwierdziło, że najwyższe stanowiska w ich firmach zajmują kobiety (co stanowi odsetek o 3 pkt. proc. wyższy od tego odnotowanego rok wcześniej).

Jak wynika z danych udostępnionych AICPA & CIMA przez Hays Poland, wśród firm z branży finansowo-księgowej wskaźnik zatrudnienia kobiet na stanowisku prezeski czy dyrektorki zarządzającej firmy jest niewiele wyższy – wynosi 20 proc. Z roku do rok nastąpił jednak nieco większy (7-procentowy) wzrost.

**Płeć osoby zarządzającej firmą – 2023 r.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ogół | Branża finansowo-księgowa |
| Kobieta | 19% | 20% |
| Mężczyzna | 78% | 72% |
| Nie wiem | 3% | 8% |

**Płeć osoby zarządzającej firmą – 2022 r.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ogół | Branża finansowo-księgowa |
| Kobieta | 16% | 13% |
| Mężczyzna | 81% | 83% |
| Nie wiem | 3% | 4% |

**Zarządzanie zespołami**

Pod względem udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych i menedżerskich, Polska wypada bardzo dobrze na tle Unii Europejskiej. Jak wynika z [danych Eurostatu](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en), 43 proc. stanowisk menedżerskich w Polsce zajmują profesjonalistki, co daje nam drugie miejsce na liście krajów o współczynniku najbardziej zbliżonym do proporcji 50:50 (średnia unijna wynosi 34,7 proc.).

Istnieje jednak zależność pomiędzy płcią osoby zarządzającej zespołem, a płcią pracowników. Menedżerki i dyrektorki najczęściej zarządzają działami składającymi się głównie z kobiet (74 proc. na rynku pracy ogółem i 85 proc. w branży finansowo-księgowej). Co ciekawe, w przypadku menedżerów płci męskiej nie dostrzega się podobnej zależności – równie często zarządzają oni zespołami „męskimi” co „kobiecymi” (40 proc. vs 39 proc. na rynku pracy ogółem i 27 proc. vs 20 proc. w branży finansowo-księgowej). Zdaniem Hays Poland może to wynikać z faktu, iż profesjonalistki częściej pełnią role menedżerskie w branżach sfeminizowanych lub z braku zaufania wobec ich skuteczności czy umiejętności budowania autorytetu.

**Płeć bezpośredniego przełożonego a płeć członków zespołu – 2023 r.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **OGÓŁ** | Przełożonym jest kobieta | Przełożonym jest mężczyzna |
| W większości kobiety | 74% | 39% |
| W większości mężczyźni | 13% | 40% |
| Równa liczba kobiet i mężczyzn | 13% | 21% |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **BRANŻA FINANSOWO-KSIĘGOWA** | Przełożonym jest kobieta | Przełożonym jest mężczyzna |
| W większości kobiety | 85% | 20% |
| W większości mężczyźni | 5% | 27% |
| Równa liczba kobiet i mężczyzn | 10% | 53% |

**Zadowolenie z zajmowanego stanowiska i aspiracje**

Z badania [*Kobiety na rynku pracy 2023. Polityka DE&I w praktyce*](https://www.hays.pl/kobiety)wynika, że kobiety są w nieco mniejszym stopniu zadowolone z obecnie zajmowanego stanowiska niż mężczyźni (dotyczy to zarówno rynku pracy ogółem, jak i branży finansowo-księgowej). Zadowolonych lub bardzo zadowolonych jest 64 proc. respondentek (65 proc. w branży finansowo-księgowej) i 70 proc. respondentów. Co więcej, w przypadku kobiet z roku na rok nastąpił 4-procentowy spadek poziomu zadowolenia, a w przypadku mężczyzn 4-procentowy wzrost.

**Czy poziom obecnie zajmowanego stanowiska jest dla Ciebie zadowalający? – 2023 r.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Kobieta | Kobieta – branża finansowo-księgowa | Mężczyzna |
| Bardzo zadowalający | 16% | 17% | 17% |
| Zadowalający | 48% | 48% | 53% |
| Trudno powiedzieć | 15% | 11% | 13% |
| Niezadowalający  | 17% | 22% | 13% |
| Zdecydowanie niezadowalający | 4% | 2% | 4% |

**Czy poziom obecnie zajmowanego stanowiska jest dla Ciebie zadowalający? – 2022 r.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Kobieta | Kobieta – branża finansowo-księgowa | Mężczyzna |
| Bardzo zadowalający | 15%  | 17% | 19% |
| Zadowalający | 53% | 52% | 47%  |
| Trudno powiedzieć | 15% | 14% | 15% |
| Niezadowalający  | 14% | 15% | 14% |
| Zdecydowanie niezadowalający | 3% | 2% | 5% |

Może to wynikać z faktu, że część kobiet ma większy apetyt na sukces. W porównaniu z wcześniejszą edycją badania, odsetek respondentek aspirujących do objęcia stanowiska prezeski lub dyrektorki zarządzającej (12 proc.) oraz prowadzenia własnego biznesu (7 proc.) wzrósł o 2 pkt. proc., idąc w parze ze spadkiem liczby odpowiedzi wskazujących na role menedżerskie i dyrektorskie.

Co warto podkreślić, w branży finansowo-księgowej jeszcze większy odsetek kobiet wskazuje stanowisko dyrektorki zarządzającej czy liderki firmy jako będące dla nich oznaką zawodowej realizacji – aż 22 proc. (co stanowi wzrost o 7 pkt. proc. rok do roku). To tyle samo, co w przypadku mężczyzn na rynku pracy ogółem. Duży odsetek kobiet z branży finansowo-księgowej aspiruje także do ról dyrektorskich – 32 proc.

**Jaki poziom stanowiska musisz objąć, aby uważać siebie za osobę, która odniosła sukces? – 2023 r.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Kobieta | Kobieta – branża finansowo-księgowa | Mężczyzna |
| Asystent | 0% | 0% | 0% |
| Specjalista | 2% | 0% | 2% |
| Samodzielny Specjalista | 16% | 11% | 12% |
| Menedżer/ Kierownik | 31% | 25% | 20% |
| Dyrektor | 27% | 32% | 23% |
| Dyrektor Zarządzający/ Prezes | 12% | 22% | 22% |
| Właściciel | 7% | 5% | 10% |
| Inne\* | 5% | 5% | 11% |

\* Wśród innych kobiety wymieniały niezależne stanowiska eksperckie i doradcze, inżynierskie i techniczne oraz role partnerów w firmie. Mężczyźni wymieniali funkcje na poziomie zarządu firmy oraz niezależne stanowiska eksperckie. Respondenci obu płci wskazywali również, że nie utożsamiają sukcesu zawodowego z poziomem zajmowanego stanowiska.

**Jaki poziom stanowiska musisz objąć, aby uważać siebie za osobę, która odniosła sukces? – 2022 r.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Kobieta | Kobieta – branża finansowo-księgowa | Mężczyzna |
| Praktykant/ Stażysta | 0% | 0% | 0% |
| Asystent | 0% | 0% | 0% |
| Specjalista | 2% | 0% | 2% |
| Samodzielny Specjalista | 13% | 16% | 14% |
| Menedżer/ Kierownik | 33% | 29% | 19% |
| Dyrektor | 30% | 24% | 31% |
| Dyrektor Zarządzający/ Prezes | 10% | 13%  | 20% |
| Właściciel | 5% | 4% | 10% |
| Inne\* | 7% | 14% | 4% |

\* Wśród innych kobiety wymieniały stanowiska eksperckie, inżynierskie, partnerów w firmie oraz niezależne role doradcze. Mężczyźni wymieniali stanowiska zarządowe oraz eksperckie.

**Droga do awansu i planowanie ścieżki kariery**

Na przestrzeni roku kobiety awansowały częściej od mężczyzn, jednak wartości te utrzymują się

na zbliżonym poziomie. Chociaż zarówno respondentki, jak i respondenci badania jako powód uzyskania awansu najczęściej wskazywali własne starania (kolejno 35 i 38 proc., oraz 34 proc. w przypadku kobiet w branży finansowo-księgowej), to pozostałe argumenty różnią się w zależności od płci pracownika. Podczas gdy profesjonalistki jako kontekst awansu częściej wskazywały propozycje firmy lub inicjatywę przełożonego/przełożonej (28 proc. oraz 21 proc. w przypadku kobiet w branży finansowo-księgowej vs. 14 proc. w przypadku mężczyzn), mężczyźni zazwyczaj postrzegali objęcie wyższego stanowiska jako element zaplanowanej ścieżki kariery (27 proc. vs. 15 proc. oraz 17 proc. w przypadku kobiet w branży finansowo-księgowej).

**Z czego wynikał Twój ostatni awans? – 2023 r.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Własne starania | Propozycja pracodawcy lub inicjatywa przełożonego | Kolejny etap zaplanowanej ścieżki kariery | Potrzeba biznesowa | Inny powód\* |
| Kobieta | 35% | 28% | 15% | 13% | 9% |
| Kobieta– branża finansowo-księgowa | 34% | 21% | 17% | 15% | 13% |
| Mężczyzna | 38% | 14% | 27% | 12% | 9% |

\*Wśród innych powodów respondenci najczęściej wymieniali zmianę pracy, uzyskanie awansu w ramach kontroferty otrzymanej po złożeniu wypowiedzenia lub brak awansów w dotychczasowej karierze.

Aby móc rozwijać swoją karierę zgodnie z planem, trzeba posiadać strategię rozwoju. Pod tym względem kobiety wypadają gorzej, ponieważ 39 proc. z nich – w porównaniu z 50 proc. mężczyzn – opracowało taki plan. Co warto zauważyć, w przypadku kobiet z branży finansowo-księgowej odsetek ten wynosi o 10 pkt. proc. więcej niż w przypadku pań na rynku pracy ogółem – 49 proc., czyli niemal tyle co w przypadku mężczyzn.

**Czy masz opracowany plan rozwoju kariery? – 2023 r.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | Kobieta | Kobieta– branża finansowo-księgowa | Mężczyzna |
| Tak | 39% | 49% | 50% |
| Nie | 41% | 31% | 33% |
| Trudno powiedzieć | 20% | 20% | 17% |

**Firmy powinny lepiej wspierać różnorodność płci i włączenie społeczne**

„*Z naszych corocznych badań wynika, że wielkiego progresu w kwestii równania szans kobiet i mężczyzn nadal nie ma – a jest to przecież zagadnienie, na którym najbardziej koncentrują się polityki równości i różnorodności firm. Zachęcamy zatem do monitorowania postępów DE&I (ang. Diversity, Equity and Inclusion) w organizacjach i adaptowania istniejących rozwiązań do zmieniających się trendów”* – mówi **Anna Czyż, Head of People & Culture, Hays Poland.**

*„Wraz z rosnącymi oczekiwaniami społecznymi i regulacyjnymi (chociażby wejściem w życie CSRD – unijnej dyrektywy dot. raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju, która wiąże się m.in. z koniecznością publikowania przez firmy informacji nt. różnorodności i włączenia) rozwiązania i polityki DEI w organizacjach przestają być wyborem, a stają się imperatywem dalszego rozwoju. Różnorodność, równość i włączenie społeczne nie powinny być postrzegane przez biznes i finanse jako wyzwanie, ale szansa, którą należy wykorzystać”* – dodaje **Noemi Tańska MCIM, Senior Market Manager, Europe, AICPA & CIMA**.

AICPA & CIMA od wielu lat angażują się we wspieranie organizacji oraz samych kobiet z sektora finansowego realizując szereg inicjatyw, które mają na celu zwiększenie ich perspektyw zawodowych, m.in.:

[AICPA & CIMA Women’s Global Leadership Summit](https://www.aicpa-cima.com/cpe-learning/conference/aicpa-cima-womens-global-leadership-summit-2023) – to organizowana corocznie konferencja, podczas której kobiety związane z profesją finansowo-księgową mogą rozwijać swoje umiejętności i nawiązywać cenne kontakty. W 2024 r. odbędzie się ona 11-13 listopada;

Konkurs [Most Powerful Women in Accounting Awards](https://www.aicpa-cima.com/news/article/nominations-for-the-2024-most-powerful-women-in-accounting-awards-are-now) organizowany przez AICPA & CIMA i magazyn CPA Practice Advisor;

* Szeroko zakrojony [program mentoringowy AICPA & CIMA](https://www.aicpa-cima.com/resources/article/aicpa-and-cima-mentoring-scheme), który od tego roku obejmuje Europę, Wielką Brytanię, Afrykę i Kanadę. Daje on kobietom i mężczyznom możliwość czerpania wiedzy od doświadczonych międzynarodowych profesjonalistów i rozwijać umiejętności, sieć kontaktów oraz pewność siebie, które są kluczowe do osiągnięcia sukcesu;
* AICPA & CIMA umożliwiają [dostęp do zasobów](https://www.aicpa-cima.com/cpe-learning) wspierających ciągły rozwój zawodowy, a także likwidację barier w miejscach pracy, jak np. plan wdrożenia programu inicjatyw kobiecych w swojej organizacji [Starting a Women’s Initiatives Program in your organization](https://www.aicpa.org/resources/download/starting-a-womens-initiatives-program-in-your-organization).

W tym roku z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet AICPA & CIMA przyłączają się do akcji [#InspireInclusion](https://www.internationalwomensday.com/) chcąc skłonić do refleksji nt. roli profesji finansowej w katalizowaniu włączenia społecznego i wspierania różnorodności i równości. Inauguracją szeregu aktywności związanych z Miesiącem Historii Kobiet było zorganizowane przez AICPA & CIMA 6 marca [webinarium AmplifiHER](https://www.linkedin.com/events/amplifiher-inspiringinclusionin7166843849045180416/about/), w którym udział wzięły znakomite ekspertki ze świata księgowości i finansów.

Aby dowiedzieć się, jak oferowana przez CIMA Kwalifikacja Profesjonalna CGMA może pomóc w rozwoju osobistym i zawodowym w dziedzinie biznesu i finansów, odwiedź stronę [www.aicpa-cima.com](http://www.aicpa-cima.com) lub skontaktuj się z AICPA & CIMA pod adresem mailowym Sales.Europe@aicpa-cima.com.

**Dodatkowe** **informacje**

Raport Hays Poland [***Kobiety na rynku pracy 2023. Polityka DE&I w praktyce***](https://www.hays.pl/kobiety) powstał we współpracy z Centrum Badań Kobiet i Różnorodności działającym przy Akademii Leona Koźmińskiego na bazie odpowiedzi zebranych w okresie od marca do maja 2023 roku. Publikacja zawiera wyniki badania, w którym wzięli udział kandydaci i kandydatki (1500 osób) oraz firmy.

*AICPA® & CIMA®, które wspólnie tworzą Association of International Certified Professional Accountants, działają na rzecz globalnej profesji finansowej w imieniu 698 000 członków i studentów American Institute of CPAs® (AICPA) i The Chartered Institute of Management Accountants® (CIMA) ze 188 krajów i terytoriów. Jesteśmy światowym liderem w dziedzinie rachunkowości publicznej i zarząd­czej. Poprzez propagowanie tytułów Certified Public Accountant (CPA) i Chartered Global Management Accountant (CGMA) oraz innych specjalistycznych kwalifikacji, profesjonalną edukację i tzw. świadome przywództwo (ang. thought leadership) wspieramy naszych członków i zaangażowanych profesjonalistów i dzielimy się z nimi wiedzą oraz możliwościami na osiągnięcie pozycji liderów w kształtowaniu stabilniejszej przyszłości sprzyjającej włączeniu społecz­nemu i zrównoważonemu rozwojowi.*

*American Institute of CPAs (AICPA), będący największą na świecie organizacją reprezentującą profesję biegłego rewidenta, wyznacza dla swoich członków standardy etyczne oraz obowiązujące w Stanach Zjednoczonych standardy audytorskie w odniesieniu do spółek prywatnych, organizacji charytatywnych, a także władz federalnych, stanowych i lokalnych. Opracowuje również i ocenia Uniform CPA Examination i tworzy zasób talentów dla profesji rachunkowości publicznej.*

*The Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) jest czołową i jednocześnie największą światową organizacją zrzeszającą specjalistów z dziedziny rachunkowości zarządczej. CIMA ściśle współpracuje z pracodawcami i sponsoruje nowatorskie badania, nieustannie aktualizując swój program nauczania, dzięki czemu pozostaje pierwszym wyborem przy rekrutacji liderów biznesu z wykształceniem z zakresu finansów.*

Dodatkowych informacji udziela:

Martyna Makiel

External Relations Manager, Europe, AICPA & CIMA

M: +48 662 800 455, Martyna.Makiel@aicpa-cima.com