



Kobiety w PR

Marzec 2021

“opinionway

we współpracy z



**Raport z badania
przygotowany wspólnie z**

ZFPR

ZWIĄZEK FIRM
PUBLIC
RELATIONS

20 LAT



O BADANIU



Metodologia



Badanie ilościowe zrealizowane na próbie **167 specjalistów z branży PR**. Próba celowo - losowa. Rekrutacja do badania odbywała się przez media społecznościowe oraz mailing i kontakty z przedstawicielami branży prowadzone przez Związek Firm Public Relations.



W Polsce badanie zostało zrealizowane przy zastosowaniu techniki **CAWI** (Computer Assisted Web Interview). Wykorzystano kwestionariusz przygotowany przez firmę Opinium na zlecenie Global Women in PR.

Badanie realizowane przez Global Women in PR zrealizowano w roku 2020 na próbie 378 specjalistów z branży PR z całego świata (z pominięciem Polski). Badanie to stanowi punkt odniesienia dla lokalnych (benchmark), polskich wyników.



Ankiety realizowano w dniach **od 24 lutego do 3 marca 2021 roku**.

Całkowita lub częściowa publikacja wyników tego badania musi zawierać następującą wzmiankę:
Badanie ZFPR „Kobiety w PR”, we współpracy z OpinionWay Polska.
Wykorzystanie wyników badania bez tego tytułu jest złamaniem praw autorskich.



Profil próby/ respondentów



	Płeć	%
	Mężczyzna	11%
	Kobieta	89%



	Wiek	%
	18 - 25 lat	7%
	26 - 34 lat	41%
	35 - 44 lat	33%
	45 - 54 lat	13%
	55 - 64 lat	5%
	65 lat i więcej	1%



	Dzieci	%
	Brak dzieci	57%
	Oczekuję narodzin dziecka	2%
	0 - 3 lata	11%
	4 - 10 lat	13%
	11 - 17 lat	11%
	18 lat lub więcej (doroste dzieci)	11%



	Wymiar czasu pracy	%
	Pełny (40h lub więcej tygodniowo)	92%
	Niepełny (39h tygodniowo lub mniej)	8%



	Stanowisko	%
	Junior account executive / account executive / senior account executive	23%
	Manager / senior account manager	14%
	PR Manager	14%
	Communications manager	10%
	Managing director / CEO/ Prezes /Partner	9%
	Communications director	7%
	Junior account manager / account manager	5%
	Account director / senior account director	5%
	Associate director / senior associate director / dyrektor	3%
	Inne	10%



	Miejsce pracy/ zatrudnienia	%
	Agencja PR	61%
	Własna firma	12%
	Freelancer / samozatrudnienie / niezależny konsultant	8%
	Inne miejsce pracy/ firma	19%



WYNIKI BADANIA

01



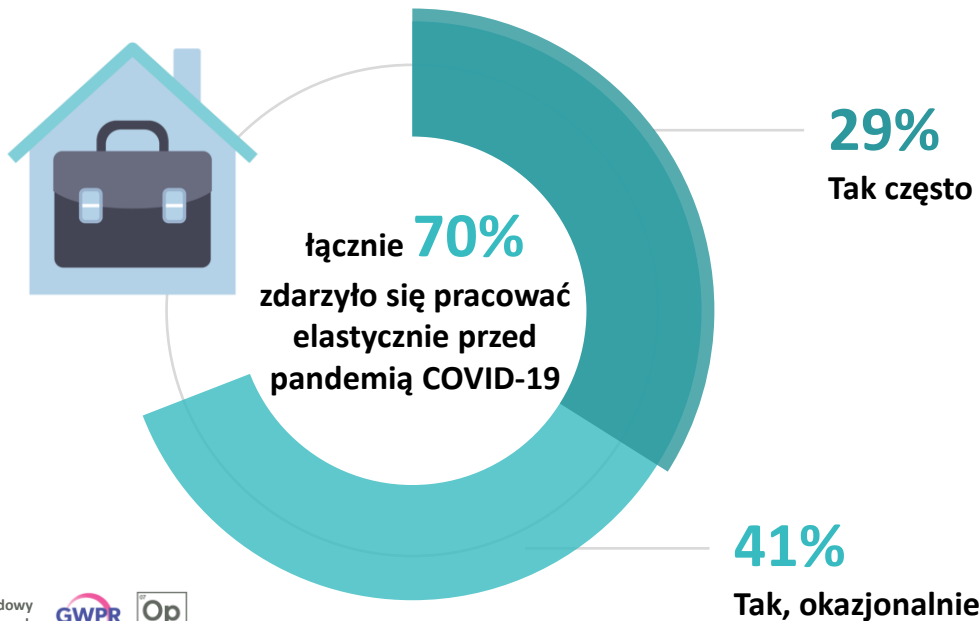
Środowisko pracy



Elastyczna praca w polskich firmach PR

P: Czy przed pandemią koronawirusa / COVID-19 pracowałeś/aś kiedyś elastycznie?

Baza: wszyscy (167 respondentów), możliwa jedna odpowiedź



Międzynarodowy
benchmark



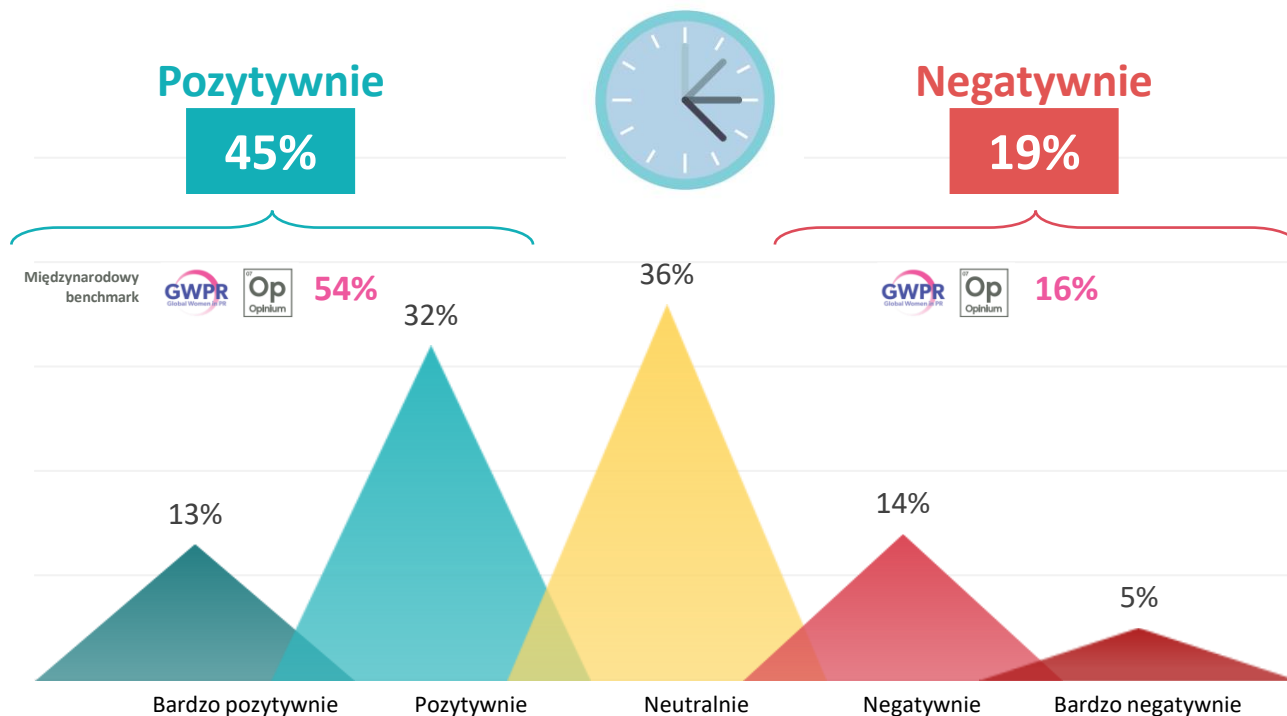
łącznie **78%**



Postrzeżenie elastycznej pracy w polskich firmach PR

P: Ogólnie, jak postrzegana jest elastyczna praca w Twojej firmie?

Baza: wszyscy (167 respondentów), możliwa jedna odpowiedź



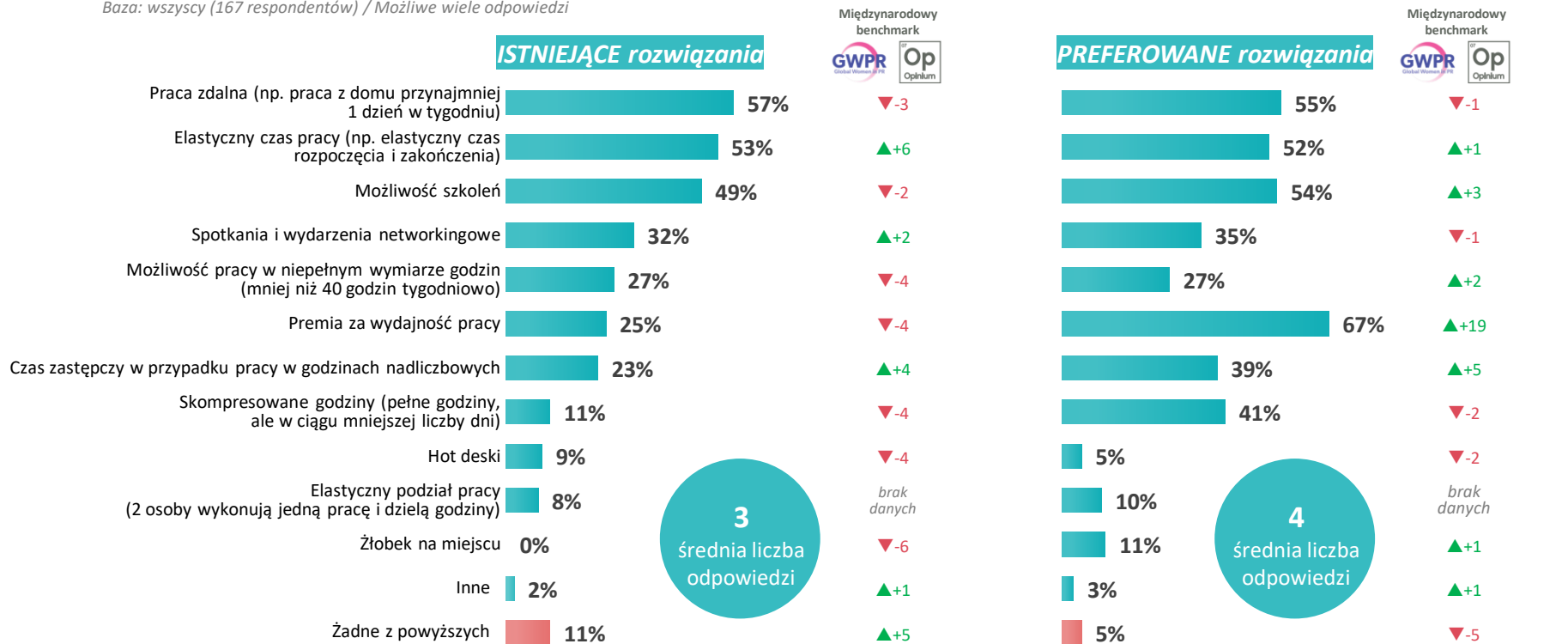


Rozwiązania istniejące w polskich firmach PR i pożądane przez pracowników

P: Które z poniższych rozwiązań – jeśli którekolwiek – są oferowane przez firmę, dla której pracujesz?

P: Które z poniższych - jeśli którekolwiek – chciał/a/byś mieć w swojej firmie?

Baza: wszyscy (167 respondentów) / Możliwe wiele odpowiedzi



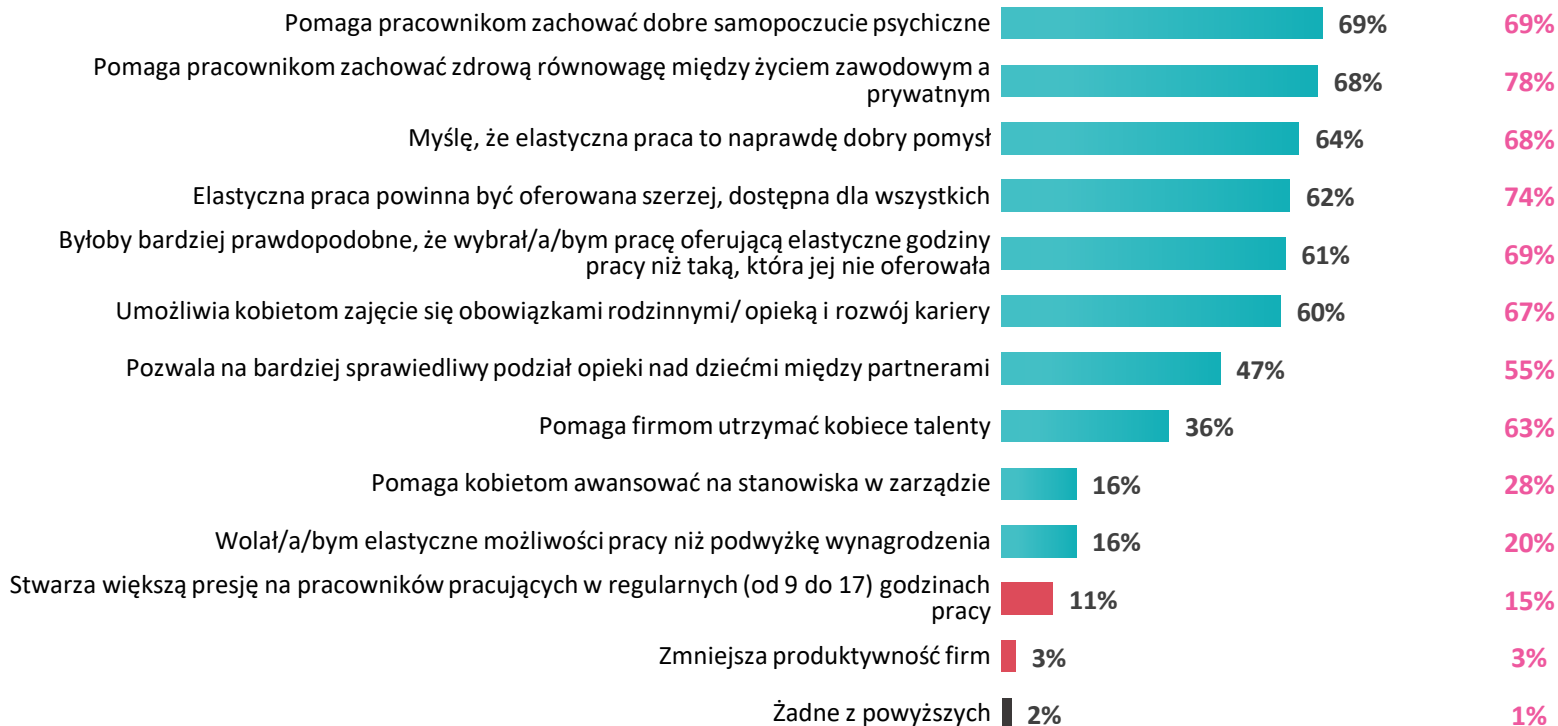
▲ / ▼ Różnica w punktach procentowych polskich wyników względem globalnego benchmarku GWPR/ Opinium

“ Postrzeganie elastycznej pracy przez pracowników firm PR

P: Z którymi z poniższych stwierdzeń dotyczących elastycznej pracy się zgadzasz?

Baza: wszyscy (167 respondentów) / Możliwe wiele odpowiedzi

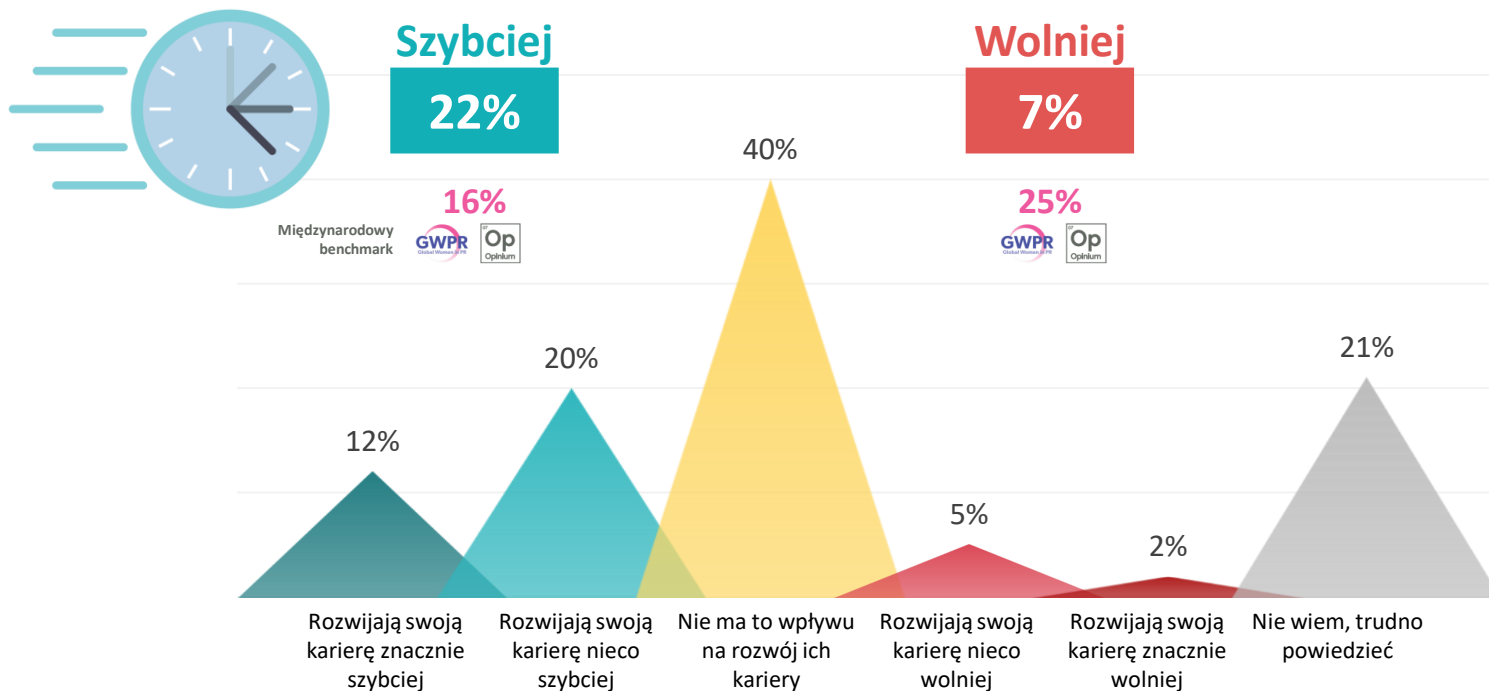
Międzynarodowy
benchmark



“ Postrzegany wpływ elastycznej pracy na rozwój kariery

P: Jak Twoim zdaniem elastyczna praca wpływa na osoby zajmujące się PR? Czy ci, którzy pracują elastycznie...

Baza: wszyscy (167 respondentów), możliwa jedna odpowiedź



02



Bariery dla przywództwa



TOP5 barier utrudniających awans

P: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi barier utrudniających kobietom awansowanie na wyższe stanowiska?

Baza: wszyscy (167 respondentów)

% Zgadzam się



Kobiety przeważnie przejmują opiekę nad dziećmi lub innymi osobami ze swojej rodziny

82%

Brakuje przejrzystości w zakresie rekrutacji i awansów

62%

Kobiety są zwykle mniej aktywne, jeśli chodzi o prośby o awans

57%

73%

Na wyższych stanowiskach brakuje równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

59%

Brak elastycznej lub przyjaznej rodzinie polityki zatrudnienia uniemożliwia kobietom awans na wyższe stanowiska

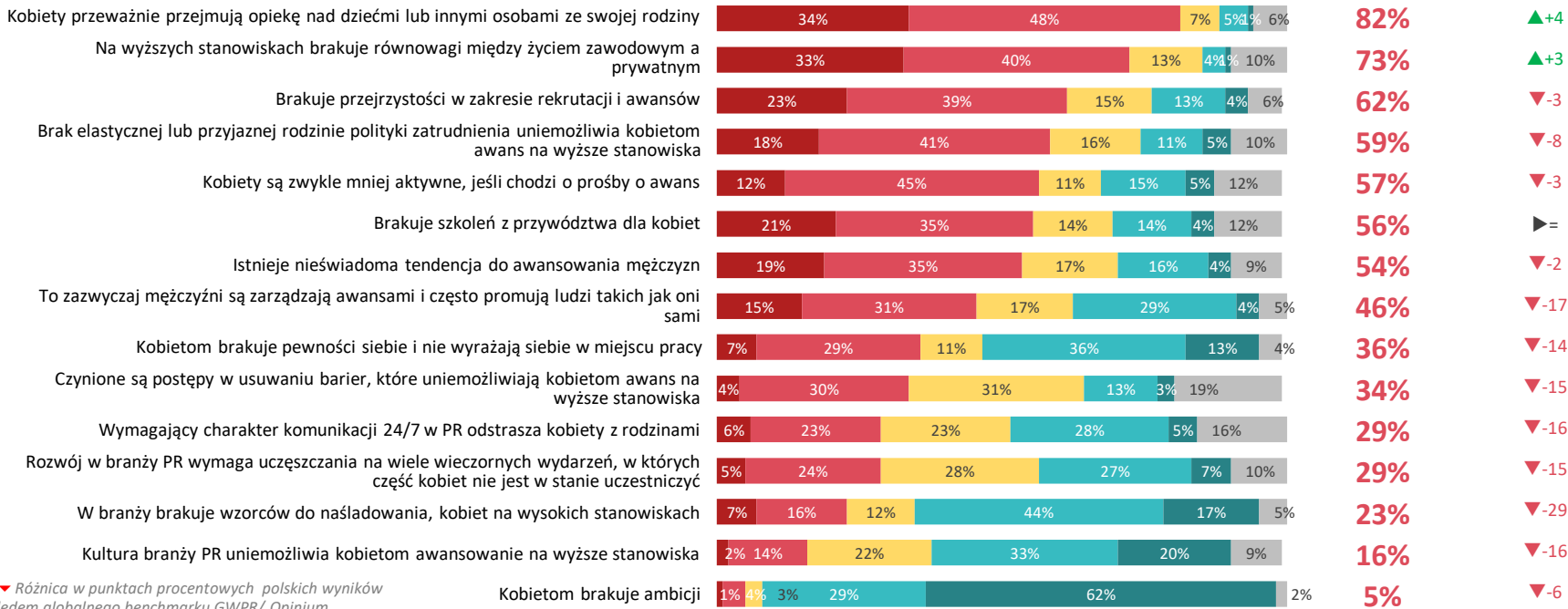


Barier utrudniające awans - szczegóły

P: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi barier utrudniających kobietom awansowanie na wyższe stanowiska?

Baza: wszyscy (167 respondentów)

Międzynarodowy benchmark



▲ / ▼ Różnica w punktach procentowych polskich wyników względem globalnego benchmarku GWPR/Opinionum

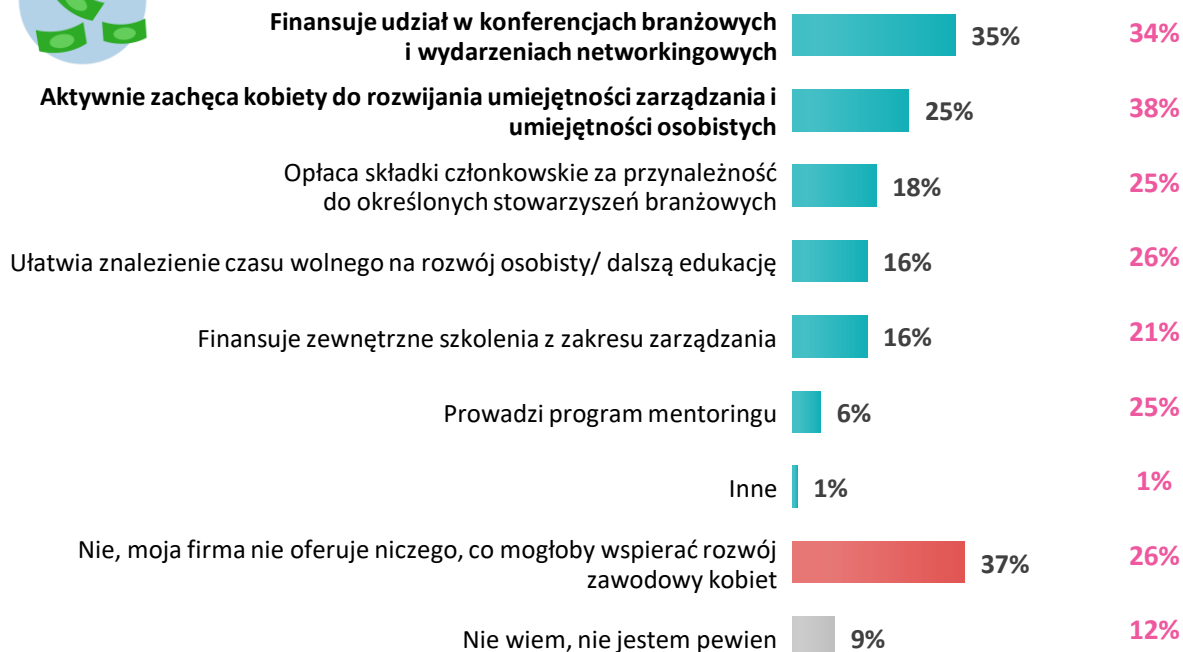




Wsparcie firm PR w profesjonalnym rozwoju kobiet

P: Czy Twoja firma oferuje którekolwiek z poniższych rozwiązań, aby wspierać rozwój kariery kobiet?

Baza: wszyscy (167 respondentów) / Możliwe wiele odpowiedzi



1,2
średnia liczba odpowiedzi

03



Wpływ rodzicielstwa i opieki nad dziećmi



Sprawowanie opieki nad dziećmi/ bliskimi w godzinach pracy

P: Czy musisz lub musiałeś/ aś sprawować nad kimś opiekę w godzinach pracy?

Baza: wszyscy (167 respondentów) / Możliwe kilka odpowiedzi



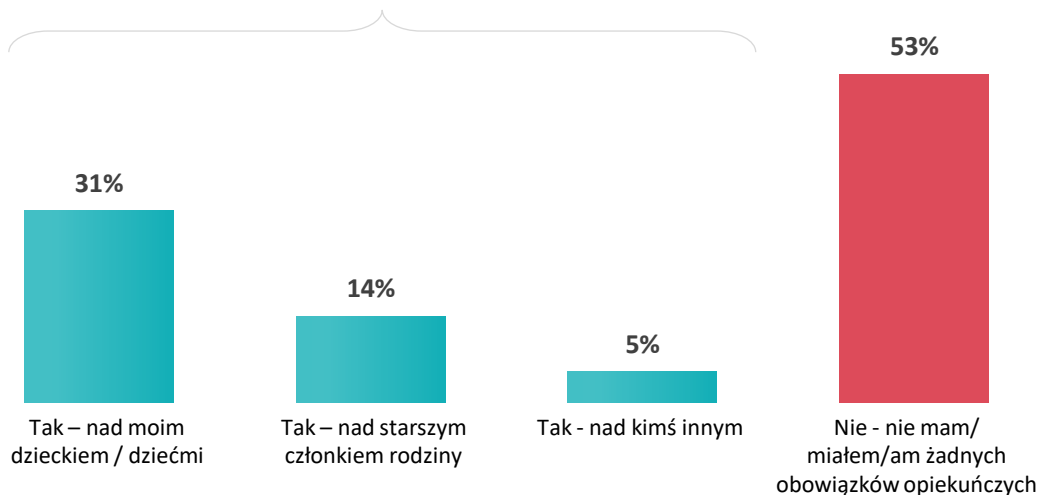
47%



Międzynarodowy benchmark

58%

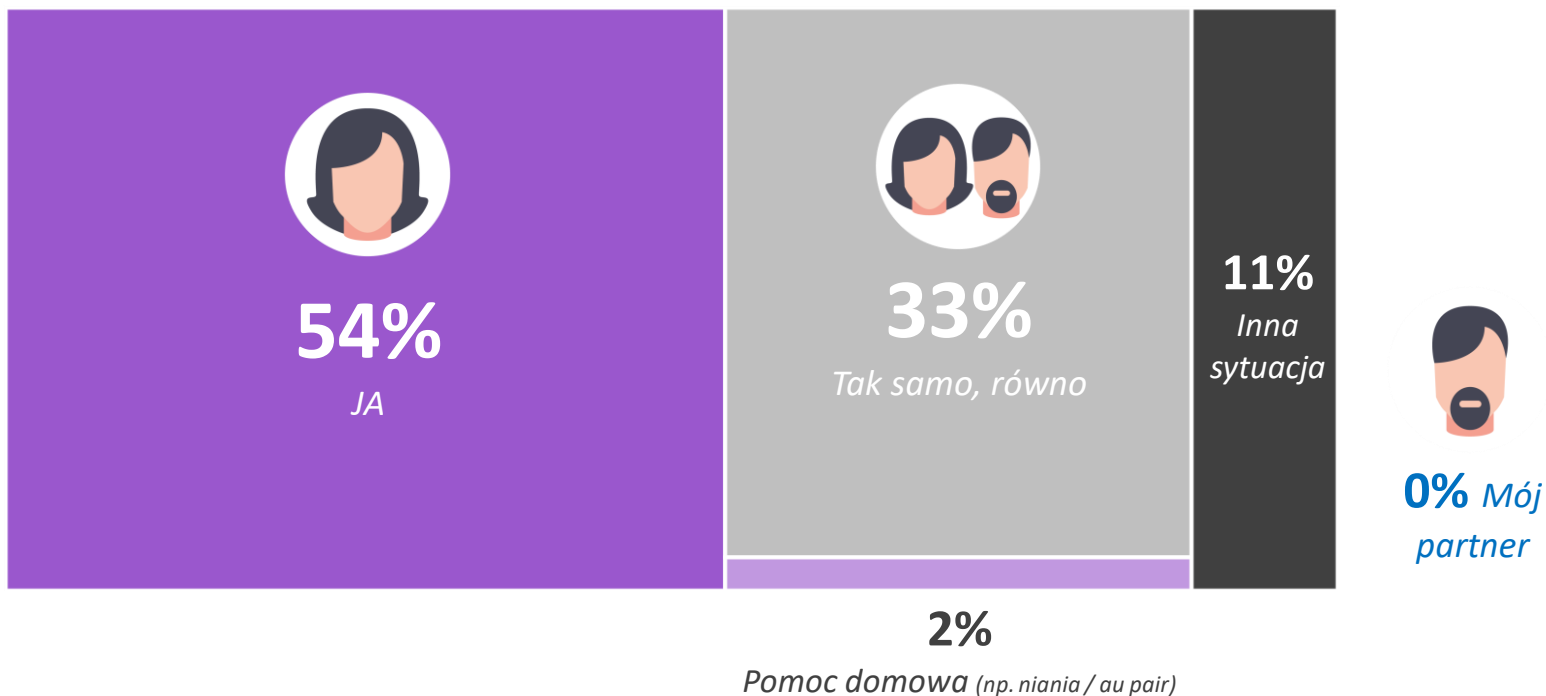
Specjalistów z branży PR musi lub w przeszłości musiało w godzinach pracy sprawować opiekę nad przynajmniej jedną osobą



“ Odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi wśród kobiet w firmach PR

P: Kto w Twoim gospodarstwie domowym jest najbardziej odpowiedzialny za opiekę nad dziećmi?

Baza: kobiety sprawujące opiekę nad dziećmi – 61 respondentek, możliwa jedna odpowiedź



“ Postrzegany wpływ opieki nad innymi na karierę zawodową

P: Jak oceniasz wpływ opieki nad kimś w godzinach pracy na Twoją karierę?

Baza: osoby, które mają lub miały obowiązki opiekuńcze (58 respondentów), możliwa jedna odpowiedź



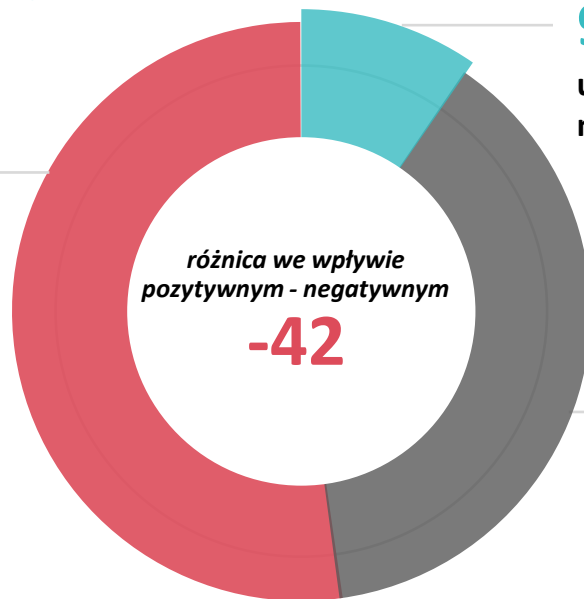
Spośród osób, które muszą lub w przeszłości musiały się kimś opiekować...

Międzynarodowy benchmark



41% **52%**

negatywnie ocenia wpływ konieczności opieki nad kimś na ich karierę zawodową



9%



Międzynarodowy benchmark

26%

uważa, że pozytywnie wpłynęło to na ich karierę zawodową

39%



Międzynarodowy benchmark

33%

nie zauważyło wpływu opiekowania się kimś na ich karierę zawodową



Wpływ opieki nad innymi na codzienną pracę wśród pracowników firm PR

P: W jaki sposób obowiązki opiekuńcze negatywnie wpłynęły na Twoją karierę?

Baza: osoby, które oceniły wpływ obowiązku opiekuńczego jako negatywny dla ich rozwoju zawodowego/ Możliwe wiele odpowiedzi

Opieka nad dzieckiem

Baza: 26 respondentów

Międzynarodowy benchmark





Negatywne doświadczenia w miejscu pracy związane z macierzyństwem

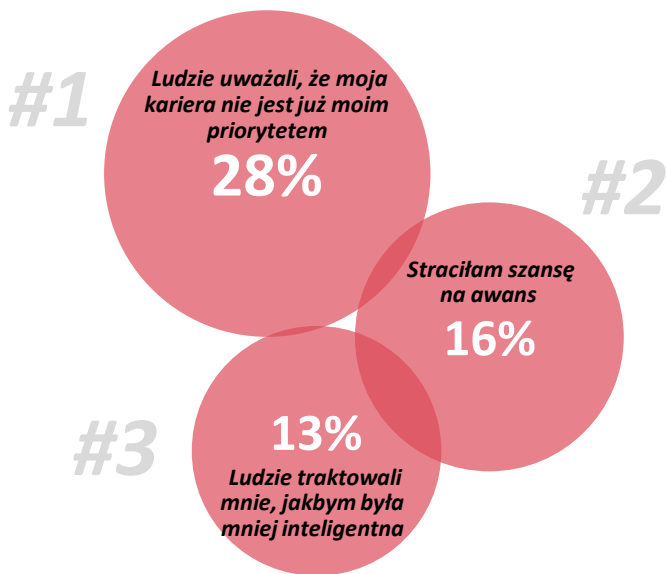
P: Czy w czasie ciąży lub kiedykolwiek później po urodzeniu dziecka doświadczyłaś jakiegokolwiek z poniższych sytuacji?

Baza: kobiety posiadające lub spodziewające się dziecka (61 respondentek) / Możliwe wiele odpowiedzi

Międzynarodowy benchmark



TOP3 negatywnych doświadczeń w czasie ciąży i po narodzinach dziecka

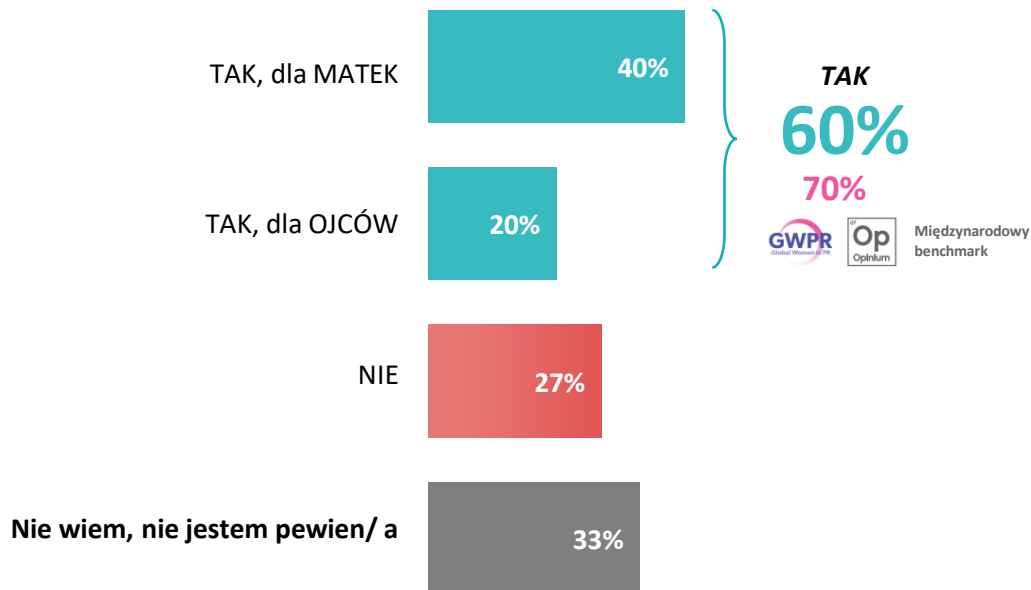




Płatny urlop rodzicielski w polskich firmach PR

P: Czy Twoja firma oferuje płatny urlop rodzicielski po urodzeniu dziecka?

Baza: rodzice (70 respondentów) / Możliwe wiele odpowiedzi



04



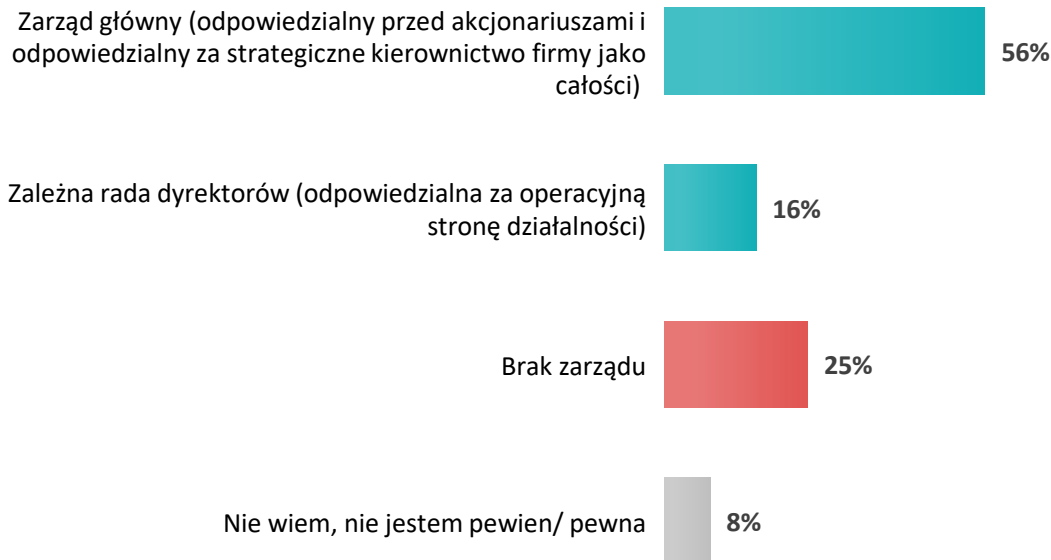
Obecność w zarządzie



Zarząd i rada nadzorcza w firmach PR

P: Czy firma, dla której pracujesz, ma radę nadzorczą/zarząd?

Baza: wszyscy (167 respondentów) / Możliwe wiele odpowiedzi



67%

firm posiada zarząd i/lub radę dyrektorów

Międzynarodowy benchmark



64%



Różnorodność płci w zarządzie

P: Co sądzisz o udziale osób różnych płci w zarządzie firmy, w której pracujesz

Baza: osoby pracujące w firmach posiadających zarząd lub rada nadzorcza (113 respondentów), możliwa jedna odpowiedź

Międzynarodowy benchmark

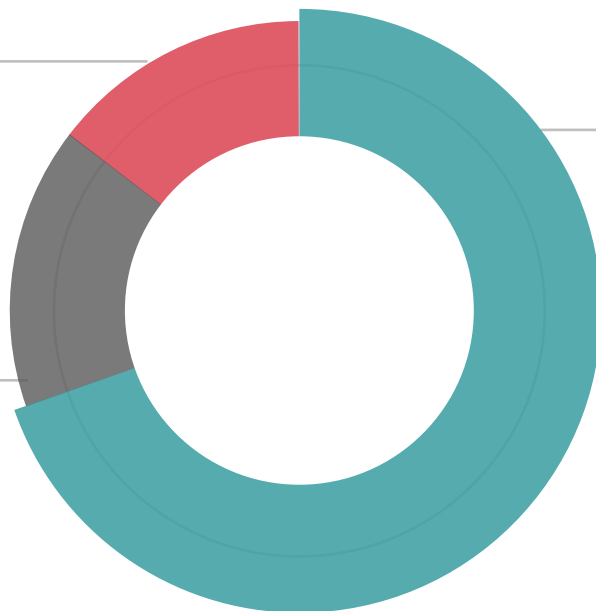


~48% **14%**

ocenia udział osób różnych płci w zarządzie swojej firmy jako nieuczciwy

15%

nie ma zdania



Międzynarodowy benchmark

71% **~26%**

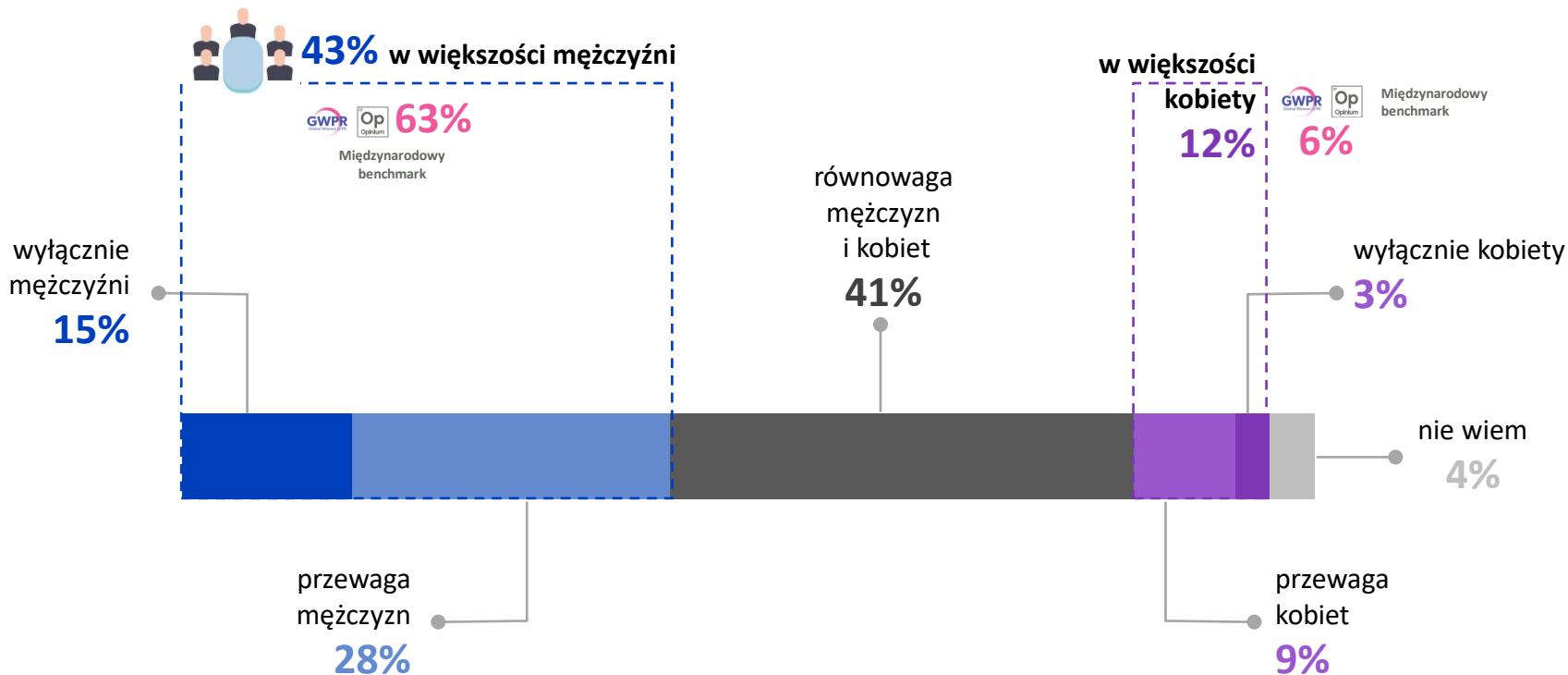
ocenia udział osób różnych płci w zarządzie swojej firmy jako uczciwy



Skład zarządów polskich firm PR

P: Które z poniższych zdań najlepiej opisuje skład zarządu w firmie, w której pracujesz?

Baza: osoby pracujące w firmach posiadających Zarząd (93 respondentów), możliwa jedna odpowiedź



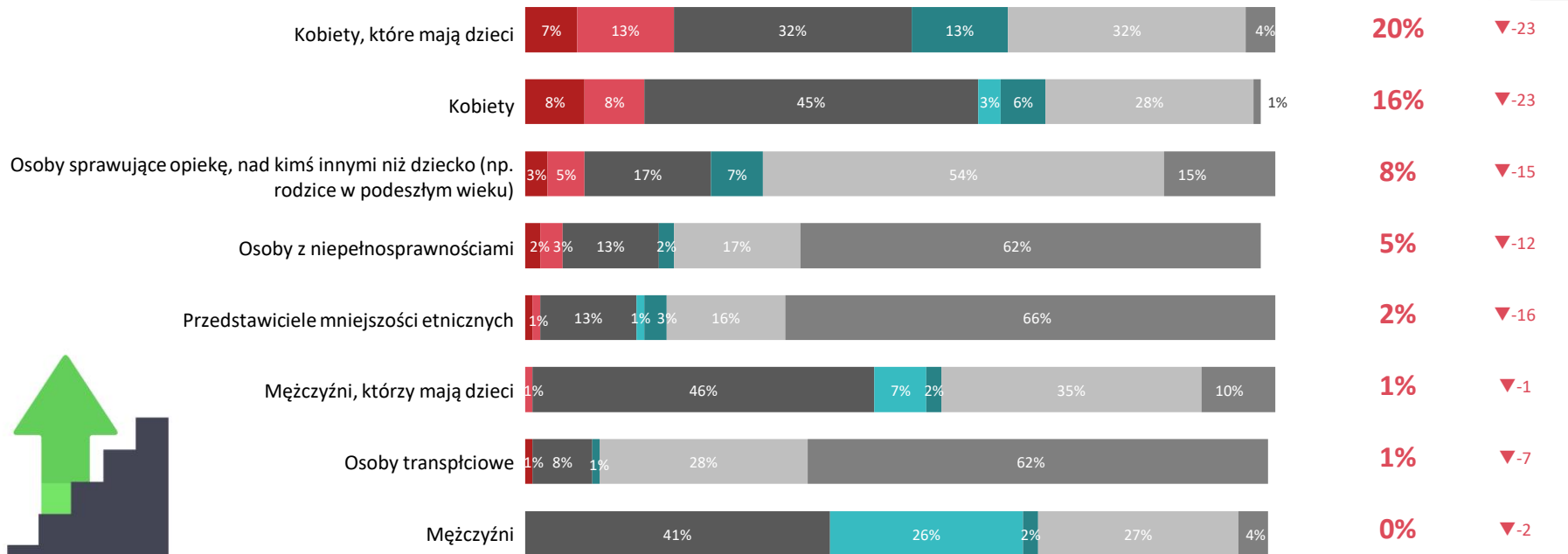


Tempo awansowania poszczególnych grup społecznych w polskich firmach PR

P: Jak Twoim zdaniem rozwijają się kariery różnych grup osób u Ciebie w firmie? Odnośnie każdej z grup wskaż, czy Twoim zdaniem osoby z tej grupy są promowane szybciej, czy wolniej niż inne.

Baza: wszyscy (167 respondentów)

Międzynarodowy benchmark



▲ / ▼ Różnica w punktach procentowych polskich wyników względem globalnego benchmarku GWPR/Opinium

- Awansują znacznie wolniej
- Awansują wolniej
- Awansują w tym samym tempie
- Awansują szybciej
- Awansują znacznie szybciej
- Nie wiem
- Nie ma takich osób w firmie

“ Postrzeganie obecności kobiet w zarządach polskich firm PR

P: W jakim stopniu zgadzasz się lub nie zgadzasz z następującymi stwierdzeniami:

Baza: wszyscy (167 respondentów)

Międzynarodowy benchmark



Zgadzam się

Należy zrobić więcej, aby zapewnić kobietom z branży PR większą obecność w zarządach firm



64%

▼-25

Kobiety w zarządzie zwiększają kreatywność firmy



62%

▼-17

Kobiety w zarządzie pomagają zwiększyć produktywność firmy



55%

▼-21

Kobiety w zarządzie pomagają ulepszyć praktyki pracy w branży PR



52%

▼-28

Obecność kobiet w zarządach usuwa bariery w awansowaniu innych kobiet



52%

▼-20

Kobiety w zarządzie zwiększają ogólną satysfakcję pracowników w firmie



44%

▼-28

Kobiety w zarządzie pomagają zwiększyć rentowność firmy



40%

▼-29

▲ / ▼ Różnica w punktach procentowych polskich wyników względem globalnego benchmarku GWPR/Opinium

Zdecydowanie się zgadzam

Zgadzam się

Ani się zgadzam, ani nie zgadzam

Nie zgadzam się

Zdecydowanie się nie zgadzam

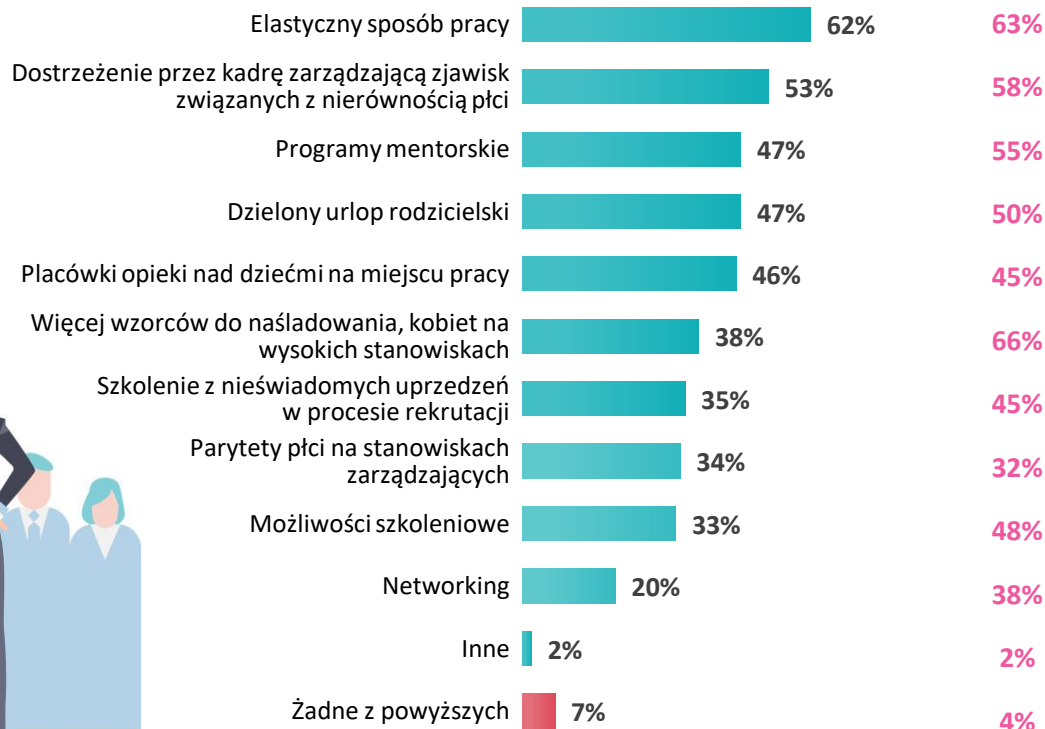
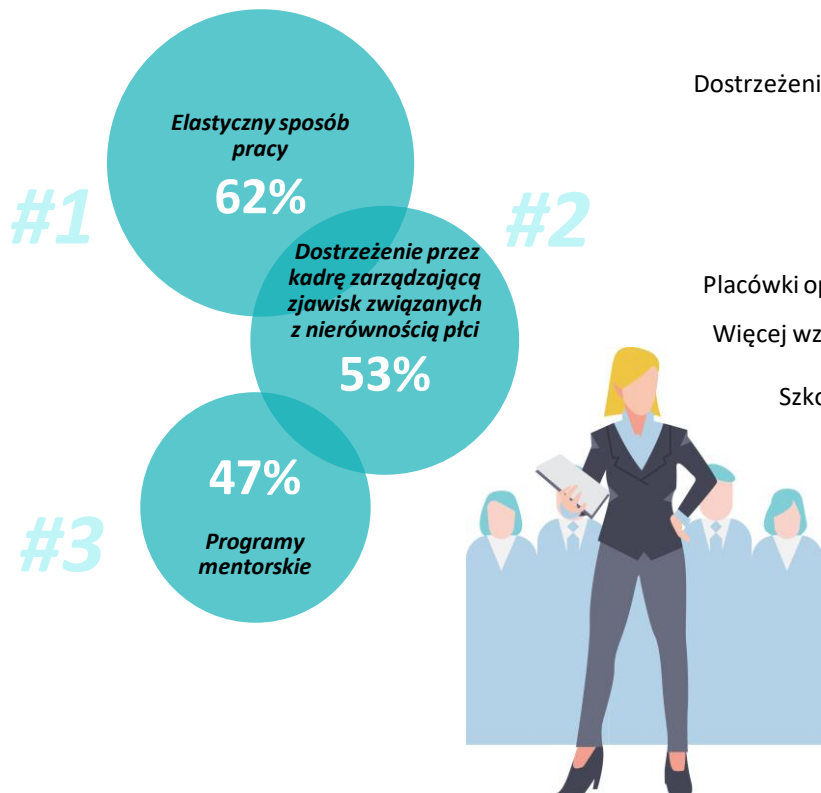
Nie wiem, trudno powiedzieć

“ Jak sprawić, by więcej kobiet mogło pełnić funkcje w zarządzie? ”

P: Co Twoim zdaniem umożliwiłoby większej liczbie kobiet pełnienie funkcji w zarządzie?

Baza: wszyscy (167 respondentów) / Możliwe wiele odpowiedzi

Międzynarodowy benchmark



05

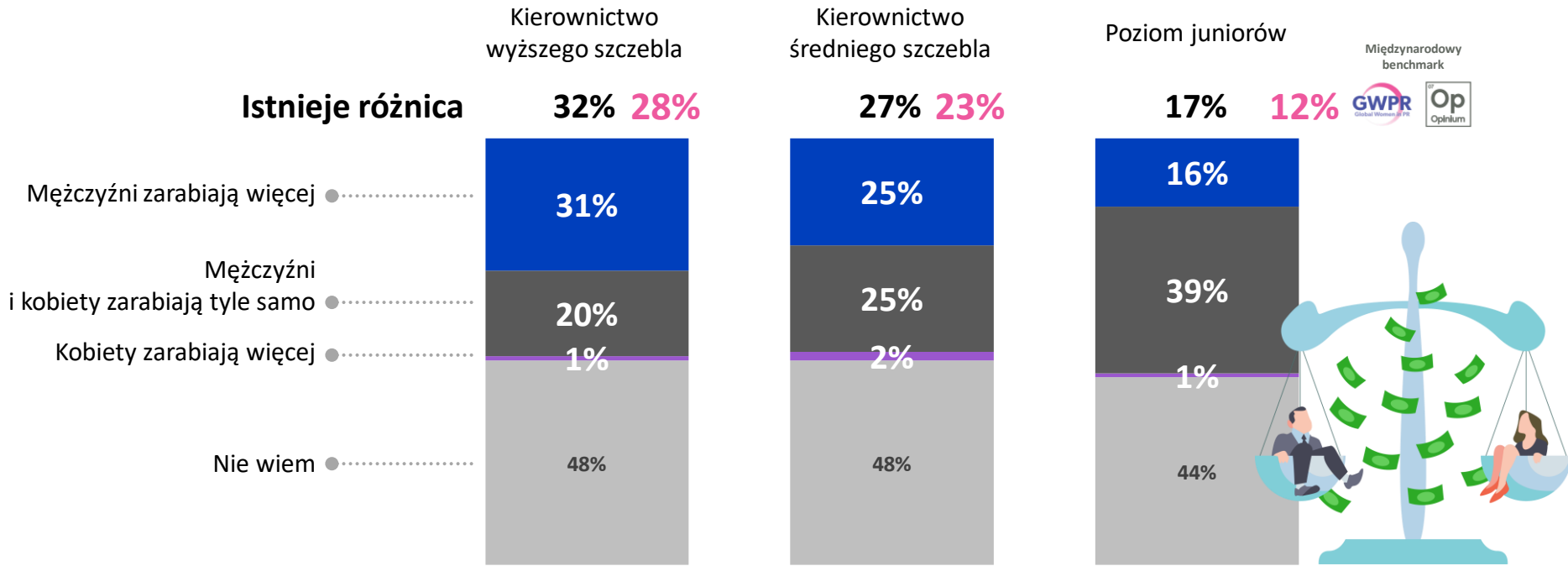


DYSPROPORCJA W PŁACACH
MIĘDZY PŁCIAMI

“Szczebel zawodowy a różnice w wynagrodzeniu między kobietami a mężczyznami w polskich firmach PR

P: Czy w Twojej organizacji występują różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, o których wiesz?

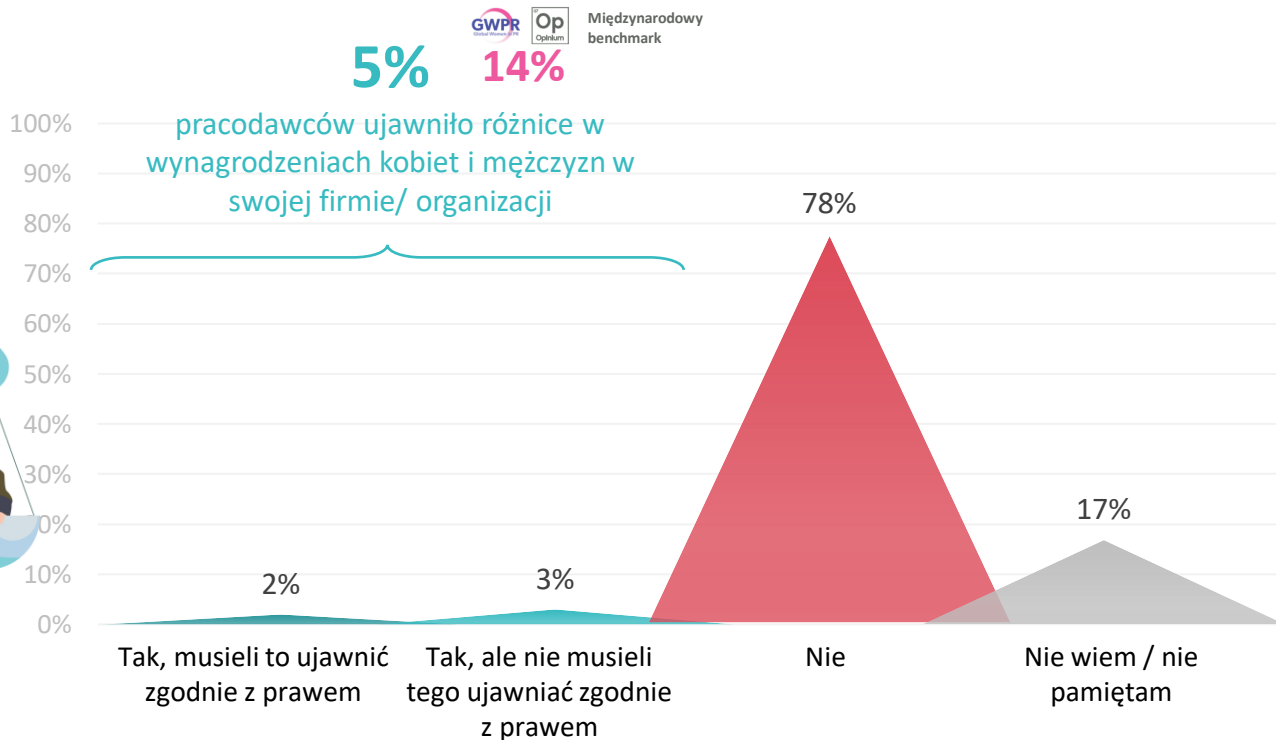
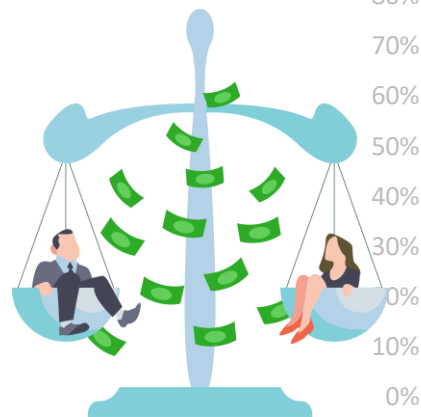
Baza: wszyscy (167 respondentów), możliwa jedna odpowiedź



“ Jawność różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w firmach PR

P: Czy Twój pracodawca ujawnił różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Twojej organizacji lub firmie?

Baza: wszyscy (167 respondentów), możliwa jedna odpowiedź

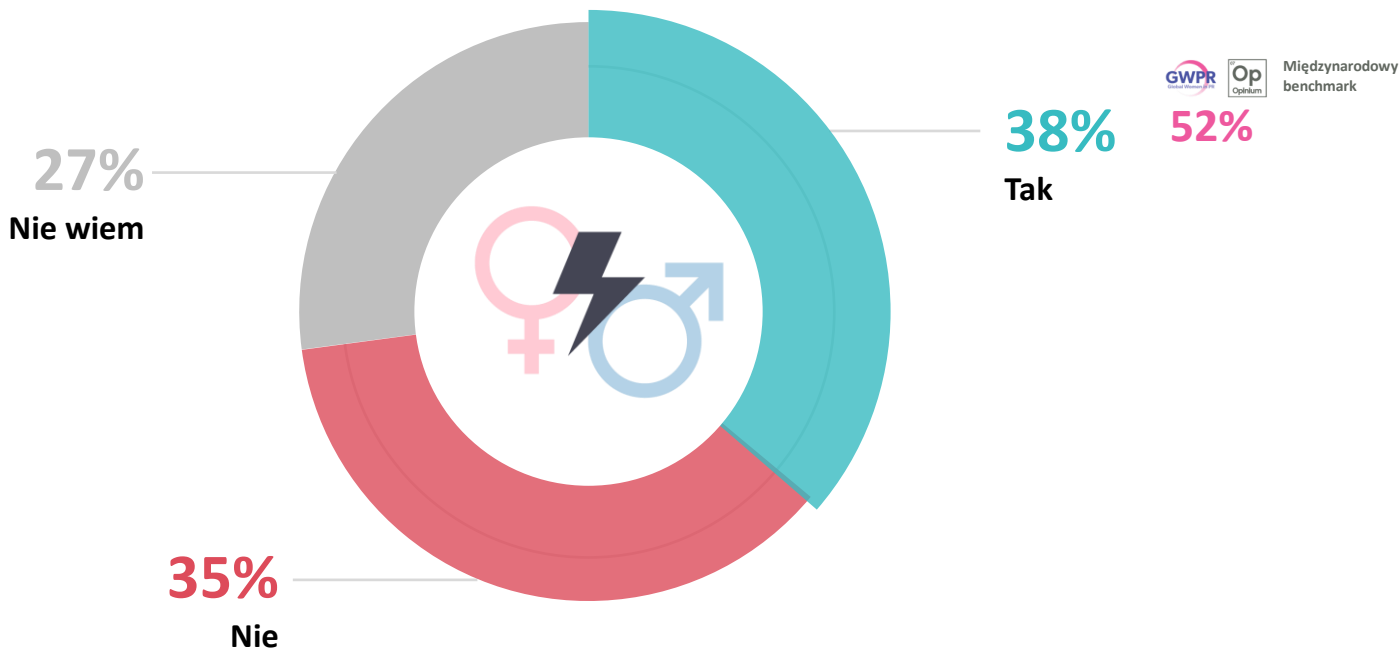




Zasady dotyczące równości płci/ różnorodności/ integracji w polskich firmach PR

P: Czy w Twojej firmie obowiązują jakiegokolwiek zasady dotyczące równości płci/ różnorodności/ integracji?

Baza: wszyscy (167 respondentów), możliwa jedna odpowiedź





Aleja Jana Pawła II 29
00-867 Warszawa

PARYŻ
WARSZAWA
CASABLANCA
ALGER
ABIDJAN

POZOSTAŃMY W KONTAKCIE!

www.opinion-way.pl



Chcesz się dowiedzieć więcej?

Napisz:

psztabinski@opinion-way.com

nicolas.curtelin@opinion-way.com

katarzyna.rudzik@zfpr.pl

joanna.dokudowicz@zfpr.pl