

KOBIETY W FINANSACH

EDYCJA 1

—
BADANIE ANTAL
I CFA SOCIETY POLAND

PATRONI:



PATRONI MEDIALNI:



PARTNERZY:



| SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPU	3
PROFIL RESPONDENTÓW	4
OBECNOŚĆ KOBIET NA POLSKIM RYNKU PRACY W SEKTORZE FINANSOWYM	5
DECYZJE O KARIERZE ZAWODOWEJ W SEKTORZE FINANSÓW	8
POZIOM SATYSFAKCJI Z KARIERY ZAWODOWEJ W SEKTORZE FINANSÓW.....	10
PODEJMOWANE DZIAŁANIA W CELU SPEŁNIENIA POTRZEB ZAWODOWYCH	13
BARIERY I SZANSE ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ W SEKTORZE FINANSÓW	14
CZYNNIKI WPŁYWU NA SYTUACJĘ KOBIET NA RYNKU PRACY W SEKTORZE FINANSOWYM	19
WSPIERANIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ KOBIET W SEKTORZE FINANSÓW	21



| SŁOWO WSTĘPU

Sektor finansowy od kilku lat otwiera się na bogactwo pojęcia diversity. W dzisiejszym świecie potrzebujemy świeżego spojrzenia i poszanowania różnorodności, która – jak pokazuje wiele badań i dobrych praktyk – niesie ze sobą same korzyści dla biznesu.

CFA Institute wraz ze swoimi lokalnymi stowarzyszeniami od kilku lat przygląda się swoim członkom pod kątem diversity właśnie. Będąc międzynarodową organizacją i skupiając najlepszych profesjonalistów w branży inwestycyjnej, jesteśmy w stanie wspierać rynek finansowy w kwestii różnorodności. I staramy się tę ideę promować poprzez organizację szeregu wydarzeń tematycznych. Jednym z nich jest właśnie szeroko zakrojony projekt Women in Finance, jedna z kluczowych inicjatyw podjętych w 2017 roku, której efektem jest właśnie wydany raport. Jesteśmy świadomi, że sektor finansowy wciąż boryka się z niskim odsetkiem kobiet na stanowiskach stricte finansowych, co może okazać się palącym problemem w czasach globalnej wojny o talenty. Dbając o najwyższe standardy w naszej branży i wspierając rozwój zawodowy profesjonalistów, chcemy być jak najbliżej tych obszarów rynku finansowego, które stanowią coraz większe wyzwanie dla niego samego. Jednym z nich z pewnością jest niezadawalająca reprezentacja kobiet w finansach. Mam nadzieję, że raport pozwoli Państwu bliżej przyjrzeć się oczekiwaniom kobiet wobec własnej kariery, branży i panujących w niej stereotypom oraz barierom wynikającym z płci.

Serdecznie zapraszam do lektury,



PROF. KRZYSZTOF JAJUGA
PREZES CFA SOCIETY POLAND

Rola kobiet na rynku pracy jest bez wątpienia kluczowa. Obecnie niemal w każdej branży kobiety obejmują wysokie stanowiska, mają olbrzymi udział w decyzyjności, kształtowaniu strategii oraz wpływają na niezwykle istotną kulturę organizacyjną i styl zarządzania w firmie. Ważne jest jednak, by cały czas rozwijać potencjał, który tkwi w tej silnej grupie zawodowej i uważnie monitorować rynek pracy, a także badać jakie szanse i jakie bariery pojawiają się na ich ścieżce kariery. W tym celu Antal wraz z CFA Society Poland opracował raport ukazujący największe wyzwania dla kobiet w obszarze finansów. Mam nadzieję, że będzie to cenne narzędzie wspierające kształtowanie kultury pracy umożliwiającej w pełni wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników w organizacjach – zarówno kobiet jak i mężczyzn.

Życzę interesującej lektury,

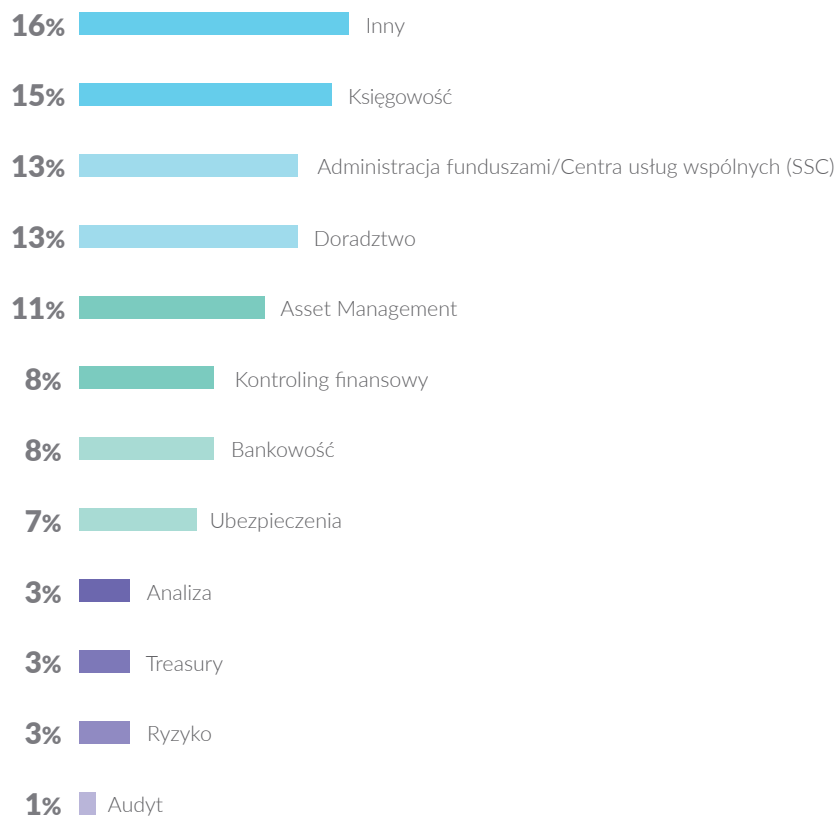


ARTUR SKIBA
PREZES ANTAL

PROFIL RESPONDENTÓW

Badanie objęło pracowników w wieku od 23 do 58 lat. 87% badanych reprezentuje ośrodki miejskie powyżej 250 000 mieszkańców. 97% badanych ma wyższe wykształcenie. 67% zajmuje stanowiska menedżerskie, zaś 33% stanowiska specjalistyczne. 84% respondentów ma przynajmniej 6 lat doświadczenia zawodowego.

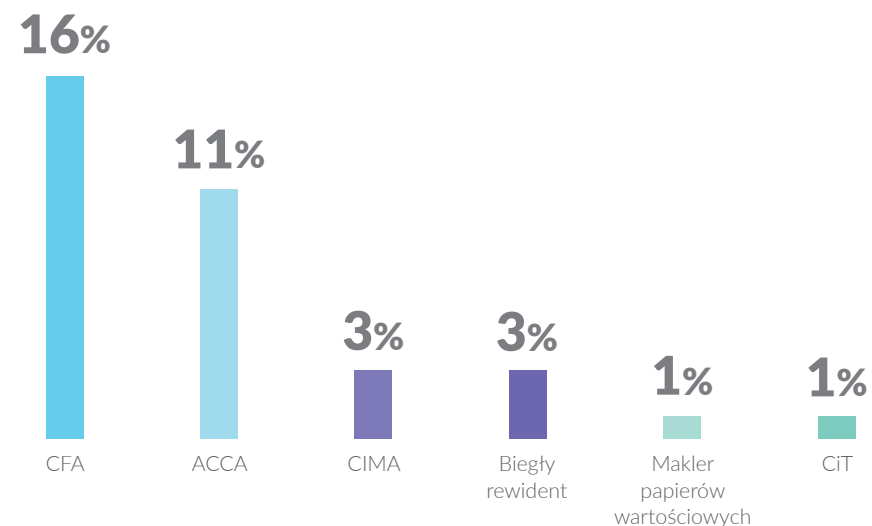
Badani reprezentują następujące obszary:



56%

badanych posiada lub jest w trakcie uzyskiwania kwalifikacji profesjonalnych.

Do najczęściej posiadanych przez respondentów tytułów zawodowych należą:



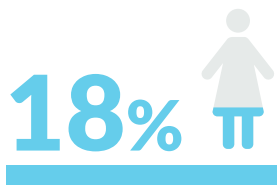
OBECNOŚĆ KOBIET NA POLSKIM RYNKU PRACY W SEKTORZE FINANSOWYM

Rola kobiet na rynku pracy

70% respondentów uważa, że kobiety pełnią wspierającą rolę. Kolejne 18% jest zdania, że kobiety mają niewielkie znaczenie w tym obszarze, a tylko 12% wszystkich badanych twierdzi, że kobiety zajmują strategiczną rolę.



„Kobiety pełnią wspierającą funkcję na rynku pracy w sektorze finansowym.”

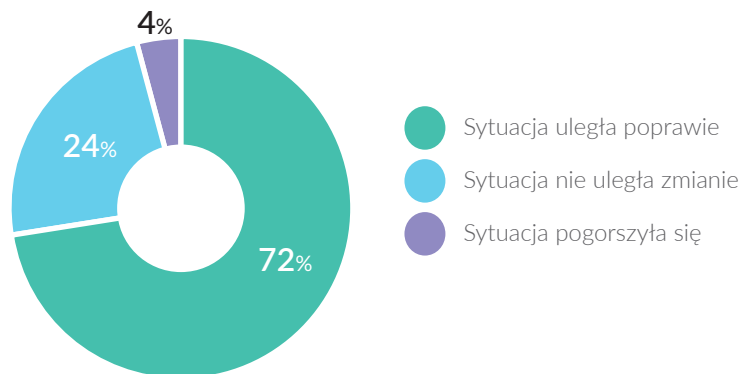


„Kobiety mają niewielkie znaczenie na rynku pracy w sektorze finansowym.”



„Kobiety pełnią strategiczną funkcję na rynku pracy w sektorze finansowym.”

Większy optymizm w tym zakresie widoczny jest w odpowiedziach dotyczących oceny poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy w sektorze finansowym w ostatnich latach. W tym przypadku poprawę zauważa 72% badanych. 24% uważa, że sytuacja nie uległa zmianie, a pogorszenie obserwuje tylko 4%.



OPINIA EKSPERTA

Badanie przeprowadzone przez Antal i CFA Society Poland potwierdza, że na rynku pracy w sektorze finansowym można zaobserwować znaczną poprawę sytuacji kobiet. Twierdzi tak 72% badanych. Dowodem na to jest również konferencja „Women in Finance”, która została zorganizowana w listopadzie ubiegłego roku przez CFA Society Poland i IZFiA. Wśród obecnych kobiet można było wyczuć spory optymizm. Większość panelistów skupiała się na pozytywnych zmianach, które zaszły w ich organizacjach. Taka sytuacja bardzo cieszy. Myślę, że powodem tych zmian jest przede wszystkim coraz większa wiara kobiet w swoje kompetencje, ale też pozytywny przykład pozostałych, które z sukcesem łączą życie prywatne i zawodowe. W realizowanych przez Antal procesach rekrutacyjnych widzimy wyraźnie, że pracodawcy duży nacisk kładą nie tylko na kwestie merytoryczne, ale w znacznym stopniu również na kompetencje miękkie. Nasze doświadczenia pokazują, że często to kobiety są wyżej oceniane pod kątem umiejętności komunikacyjnych, zarządzania, współpracy z innymi, ale także profesjonalizmu i etyki. Dużo uwagi przykładła się także do tematu wynagrodzeń. Mówi się, że kobiety na równorzędnych stanowiskach zarabiają mniej. Przy dzisiejszym rynku kandydata tak naprawdę to my sami określamy poziom oczekiwań finansowych. Na podstawie rozmów, które prowadzimy widać jasno, że kobiety zazwyczaj deklarują swoje oczeki-

wania na niższym poziomie niż mężczyźni, nawet jeśli przewyższają ich kompetencjami i doświadczeniem. Pomimo tego, że rośnie liczba kobiet zasiadających w radach nadzorczych oraz na stanowiskach zarządzających, to wciąż 70% respondentów wskazuje, że rola kobiet w sektorze finansowym jest bardziej wspierająca niż strategiczna. Warto się tutaj odnieść do raportu „Kobiety w sektorze finansowym 2016” opublikowanym przez firmę Oliver Wyman. Wynika z niego, że aż 45% stanowisk zarządczych zajmowanych przez kobiety to funkcje dyrektora HR i marketingu, 30% stanowisk dotyczy obszaru kontrolingu i audytu, a tylko 8% kobiet pełni rolę CEO. Można wnioskować, że to właśnie rozłożenie tych ról znajduje odzwierciedlenie w tak niskiej ocenie roli kobiet pod kątem strategicznym. A szkoda, gdyż badania McKinsey i IMF dowodzą, że banki, które w zarządach posiadały ponad 20% kobiet znacznie lepiej poradziły sobie z kryzysem gospodarczym. Bazując na powyższych danych warto umożliwić kobietom większy rozwój i wpływ na podejmowanie decyzji strategicznych w organizacji.



MONIKA DACZKA
TEAM MANAGER
ANTAL FINANCE & ACCOUNTANCY

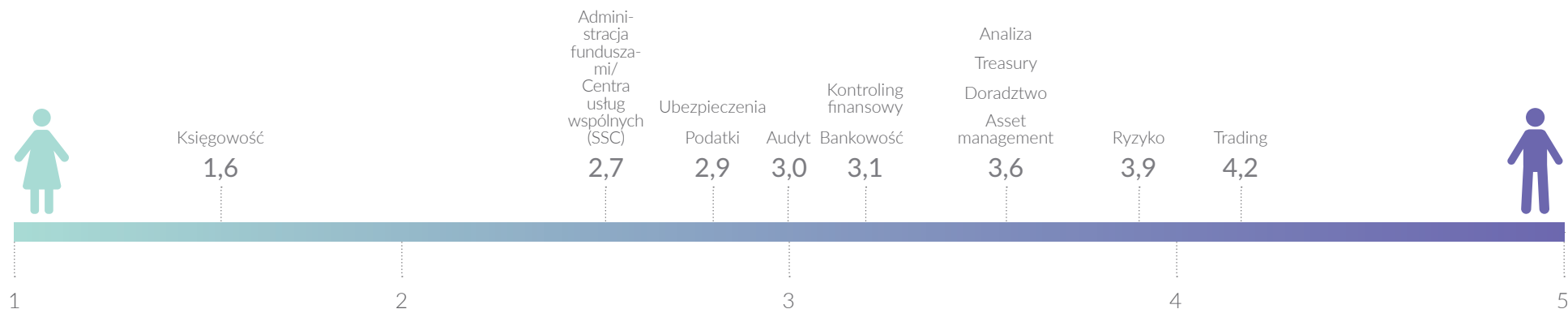
Struktura zatrudnienia w organizacji względem płci

Wedle 76% badanych na stanowiskach kierowniczych przeważają mężczyźni. 25% uważa, że liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest równa. Tylko 4% ankietowanych widzi przewagę kobiet na stanowiskach menedżerskich.

Reprezentacja kobiet w zależności od obszaru zawodowego

W badaniu poproszono respondentów o ocenę poszczególnych obszarów zawodowych w skali 1 - obszar zawodowy najbardziej kobiecy, 5 – obszar zawodowy najbardziej męski – w kontekście reprezentacji płci.

Odpowiedzi badanych pozwoliły wskazać jedyny obszar zdominowany przez kobiety i jest to księgowość. O wysokim udziale (ocena mniejsza niż 3) można mówić w wypadku administracji funduszami, ubezpieczeń, podatków. Natomiast do obszarów w najwyższym stopniu zdominowanych przez mężczyzn należy trading, ryzyko oraz asset management.



OPINIA EKSPERTA

Podział obszarów zawodowych na bardziej kobiece, bądź męskie, wynika z nadal obecnego stereotypowego przypisywania cech osobowościowych. Branża finansowa jest uniwersalnym i różnorodnym obszarem, co do zakresu merytorycznego wykonywanych prac. To z kolei wpływa na porównywalny procent kobiet i mężczyzn pracujących w tej branży. Jednocześnie wyniki przeprowadzonego badania wskazują na obszary zdominowane przez jedną z płci. Księgowość, jak również administracja funduszami i centra usług wspólnych są zdominowane przez panie. Natomiast trading, asset management i ryzyko to w większości czynności wykonywane przez panów. Analizując te wyniki nasuwa się wniosek, że obszary zdecydowanie usługowe i wspierające, wymagające skrupulatności, słabiej wynagradzane i postrzegane w organizacji, są po stronie kobiet. Zakres wykonywanych czynności w tych obszarach wymaga zatrudnienia wielu osób o podobnych kompetencjach do codziennych, często powtarzalnych aktywności, niewidocznych z perspektywy indywidualnych osiągnięć, ale wymagających dokładności, poprawności i rzetelności. Wydaje się, że przypisywane kobietom cechy, takie jak sumienność, dbanie o relacje, brak pewności co do własnych kwalifikacji wpływają na ich większą obecność w obszarach postrzeganych, jako mniej prestiżowe a bardziej wspierające.

AGNIESZKA SOWIŃSKA

DYREKTOR

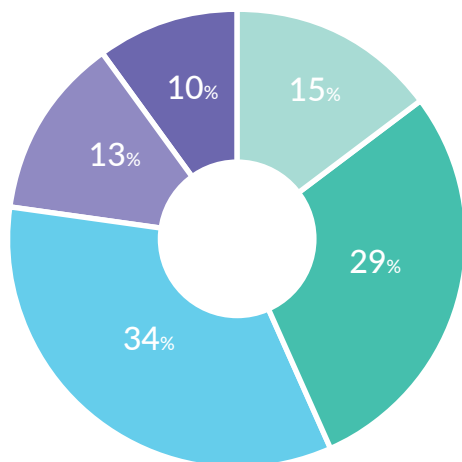
DEPARTAMENT SPRZEDAŻY I MARKETINGU






PKO FINAT

DECYZJE O KARIERZE ZAWODOWEJ W SEKTORZE FINANSÓW

Rola kobiet na rynku pracy

Badane respondentki na ogół wcześnie podejmują decyzję o rozwoju swojej kariery w sektorze finansów. W przypadku 15% z nich moment ten następuje przed ukończeniem 18 roku życia. Kolejne 29% poniżej 21 roku życia. Do 29 roku życia decyzję o wyborze tego obszaru zawodowego podjęło 13% badanych, zaś 10% powyżej 30 roku życia.



-  Poniżej 18 roku życia
-  Pomiędzy 18 a 21 rokiem życia
-  Pomiędzy 22 a 25 rokiem życia
-  Pomiędzy 26 a 29 rokiem życia
-  Powyżej 30 roku życia



O wyborze ścieżki kariery przez kobiety pracujące w sektorze finansów w głównej mierze decyduje stabilność zatrudnienia w tej branży – sądzi tak 38% badanych. Drugim czynnikiem jest prestiż (31%). Wśród innych odpowiedzi najczęściej pojawiały się zainteresowania i atrakcyjne wynagrodzenia oferowane w branży.

38%

Stabilność
zatrudnienia

31%

Prestiż

27%

Inne

20%

Sugestie rodziny/
najbliższego środowiska

16%

Możliwość szybkiego
awansu

13%

Znane marki

4%

Sugestie doradcy kariery

OPINIA EKSPERTA

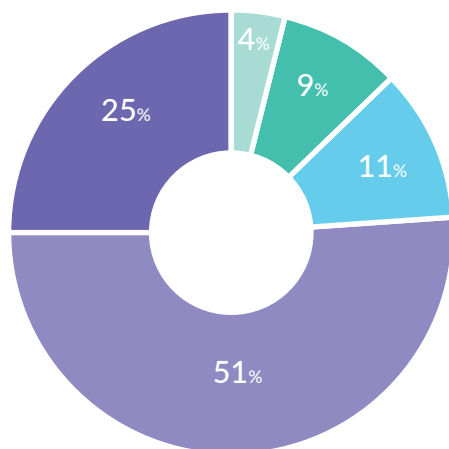
Zawód finansisty nie należy do tej grupy profesji, o których marzymy w dzieciństwie. W zestawieniu z pilotem, weterynarzem czy archeologiem finansista nie jest aż tak fascynujący. Wiele osób do tej branży trafia przez przypadek. Sama jestem tego najlepszym przykładem. W liceum chciałam zostać lekarzem, ale ostatecznie zdecydowałam się jednak na germanistykę. W trakcie studiów koleżanka namówiła mnie na rozpoczęcie studiów finansowych w Szkole Głównej Handlowej i świat liczb oczarował mnie. Do pracy w banku też trafiłam okrężną drogą przez consulting. Myślę, że nie jestem odosobnionym przypadkiem. Z mojego doświadczenia wynika, że kobiety bardzo dobrze odnajdują się w świecie liczb, jasnych zasad oraz reguł. Nie należy jednak zapominać, że patrząc przekrojowo przez różnego rodzaju stanowiska w świecie finansów, to właśnie zawód księgowy jest najczęściej kojarzony z kobietami i sprawia, że praca ta daje kobietom poczucie stabilności, gdyż rotacja na tych stanowiskach jest stosunkowo niska. Istotne jest to, aby w zarówno na wyższych stanowiskach (wyższa kadra zarządzająca) i w różnych obszarach rynku, w tym na rynku kapitałowym, pojawiało się więcej kobiet. W czasach, kiedy świadomość wagi różnorodności dla sukcesu firmy staje się coraz powszechniejsza, ważne, żeby kobiety nie obawiały się iść po więcej, sięgać wyżej i pokonywały szklany sufit - ten we własnej głowie i ten, który funkcjonuje jeszcze czasami w społeczeństwie.



MAŁGORZATA SZTURMOWICZ
CFO
CZŁONEK ZARZĄDU IDEA BANK

POZIOM SATYSFAKCJI Z KARIERY ZAWODOWEJ W SEKTORZE FINANSÓW

Zdecydowana większość ankietowanych wyraża zadowolenie z wybranej ścieżki kariery. Co czwarta osoba uważa, że jej dotychczasowy przebieg był bardzo zadowalający, zaś 51% - raczej zadowalający. Tylko 13% wyraża brak satysfakcji.



- Bardzo niezadowolający
- Raczej niezadowolający
- Ani zadowolający, ani niezadowolający
- Raczej zadowolający
- Bardzo zadowolający

OPINIA EKSPERTA

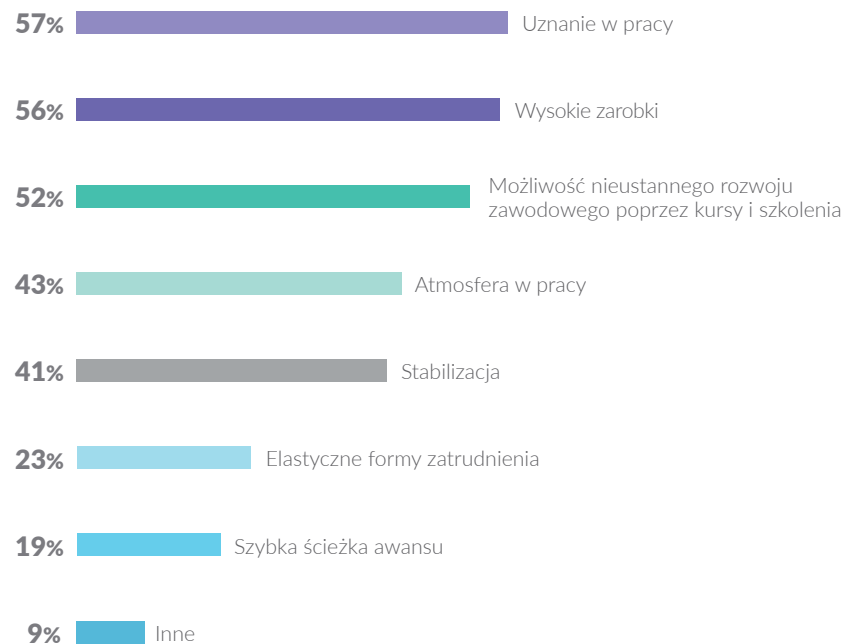
Aż 75% osób, które wypełniły ankietę deklaruje zadowolenie z wybranej drogi zawodowej. To bardzo dobrze świadczy dokonany wyborze. Wykonywana praca daje zatem ankietowanym poczucie satysfakcji zawodowej, co może się pozytywnie przekładać nie tylko na efektywność pracodawcy, ale pozytywnie wpływać na całość życia pracownika. Świat finansów jest wymagający, dlatego najczęściej wkraczają do niego ludzie o konkretnym wykształceniu, konkretnych umiejętnościach, a także o określonych cechach charakteru. Raczej rzadko powstaje u nich tzw. dysonans poznawczy. Praca w finansach generalnie zaspokaja podstawowe potrzeby i oczekiwania wobec zawodu, przynosi satysfakcję, uznanie i buduje poczucie wartości.



PROF. UW, DR HAB. MARCIN DYŁ
PREZES IZBY ZARZĄDZAJĄCYCH
FUNDUSZAMI I AKTYWAMI

Zalety pracy w finansach

Na zadowolenie respondentów w głównej mierze wpływa: uznanie w pracy (57%), wysokie zarobki (56%) oraz możliwość nieustannego rozwoju zawodowego poprzez kursy i szkolenia (52%).



Wśród odpowiedzi inne najczęściej pojawiała się: ocena wykonywanej pracy jako ciekawej, wiele nowych wyzwań, a także zaufanie do pracodawcy.

OPINIA EKSPERTA

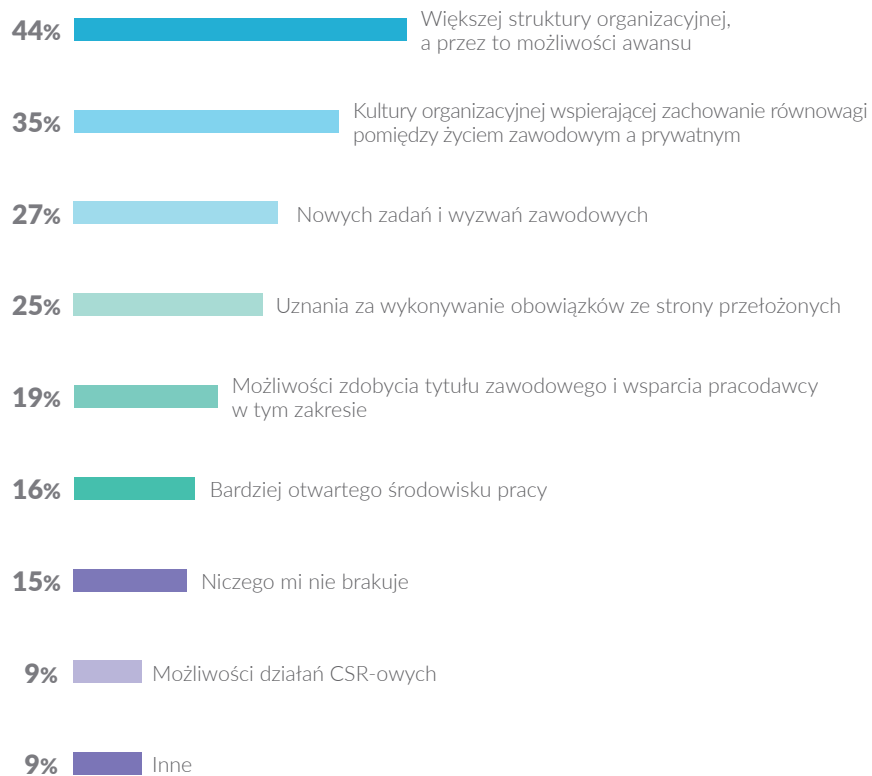
W dzisiejszym świecie większość firm gorączkowo poszukuje sposobów, jak efektywnie podnieść sprzedaż wśród kobiecej części społeczeństwa. Więcej kobiet równa się większym przychodom. Dlaczego? Do kobiet obecnie należy aż 80% wszystkich decyzji zakupowych, a w następnej dekadzie przypadnie im w udziale aż 2/3 światowego bogactwa. W praktyce przed kobietami wielka szansa, którą powinny wykorzystać – stawiając na karierę w finansach, kobiety mogą odnieść sukces zawodowy poprzez dotarcie do grupy docelowej, którą tworzy coraz większa rzesza kobiet niezależnych finansowo. Jeżeli przedsiębiorstwa chcą zainteresować większą liczbę kobiet swoimi produktami i usługami, powinny ich decyzje inwestycyjne ściślej powiązać z kobiecym systemem wartości; to język, w którym funkcjonują kobiety: ich decyzje inwestycyjne powinny bardziej odpowiadać osobistym wartościom i wiązać się z przestrzenią emocjonalną. Kobiety są niesamowicie lojalnym segmentem klientów i – co ważne – kochają się dzielić. Mogą zatem wnieść więcej aktywów pochodzących od ich rodziców, rodzeństwa czy też kogokolwiek, kogo znają.



BARBARA STEWART, CFA
RESEARCHER, AUTHOR

Wady pracy w finansach

Respondenci biorące udział w badaniu, wskazują, że najbardziej w pracy w finansach brakuje im: większej struktury organizacyjnej, a przez to możliwości awansu (44%), kultury organizacyjnej wspierającej zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (35%), nowych zadań i wyzwań zawodowych (27%).



Wśród odpowiedzi inne najczęściej pojawiały się: potrzeba bardziej elastycznych godzin pracy, braki w zakresie finansowania dodatkowych kursów i szkoleń zawodowych, niewystarczająca ilość czasu na zadania służbowe lub brak odpowiedniej wielkości zespołu.

PODEJMOWANE DZIAŁANIA W CELU SPEŁNIENIA POTRZEB ZAWODOWYCH

W celu spełnienia potrzeb zawodowych największy procent ankietowanych bierze udział w tematycznych konferencjach branżowych (73%). Wysoki odsetek badanych (67%) uczestniczy również w szkoleniach/kursach doskonalących kompetencje. Na kwalifikacje zawodowe stawia ponad połowa badanych (51%).

73% Biorę udział w tematycznych konferencjach branżowych

67% Biorę udział w szkoleniach/kursach doskonalących kompetencje twarde i/lub miękkie

51% Zdobywam kwalifikacje zawodowe

38% Uczę się języków obcych

26% Przeglądam oferty pracy, poszukując nowych, ciekawszych miejsc u potencjalnych pracodawców

14% Dodatkowo studiuję na innym kierunku

11% Spotykam się z coachem

4% Inne

Wśród odpowiedzi inne pojawiały się: zmiana zakresu obowiązków w pracy, webinary oraz działalność naukowa.

OPINIA EKSPERTA

Rynek kapitałowy od zawsze tworzył wysokiej jakości miejsca pracy dla wykształconej kadry menedżerskiej, przyciągając talenty oraz specjalistów z zakresu finansów i informatyki. Dobrym sposobem na poszerzenie swojej wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych jest udział w konferencjach branżowych. Jest to okazja do spotkania i rozmowy ze specjalistami, którzy na co dzień mają wpływ na kształtowanie się rynku.

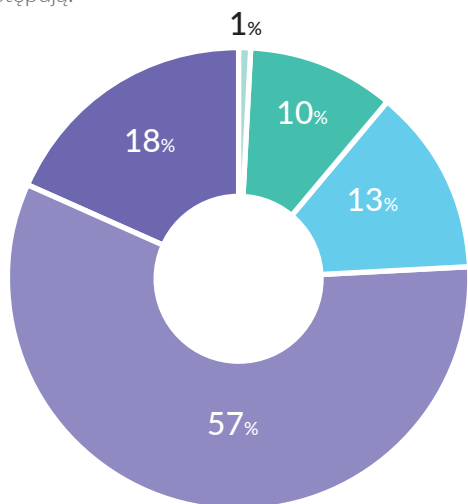


WALDEMAR MARKIEWICZ
PREZES ZARZĄDU
IZBY DOMÓW MAKLERSKICH

BARIERY I SZANSE ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ W SEKTORZE FINANSÓW

Ocena występowania barier w karierze kobiet w sektorze finansowym

Ankietowani uznali, że w sektorze finansowym można zaobserwować występowanie barier w karierze zawodowej kobiet. Ponad połowa (57%) wskazała, że raczej występują, a co piąty badany (18%) uznał, że zdecydowanie występują. Tylko 1% uważa, że zdecydowanie nie występują.

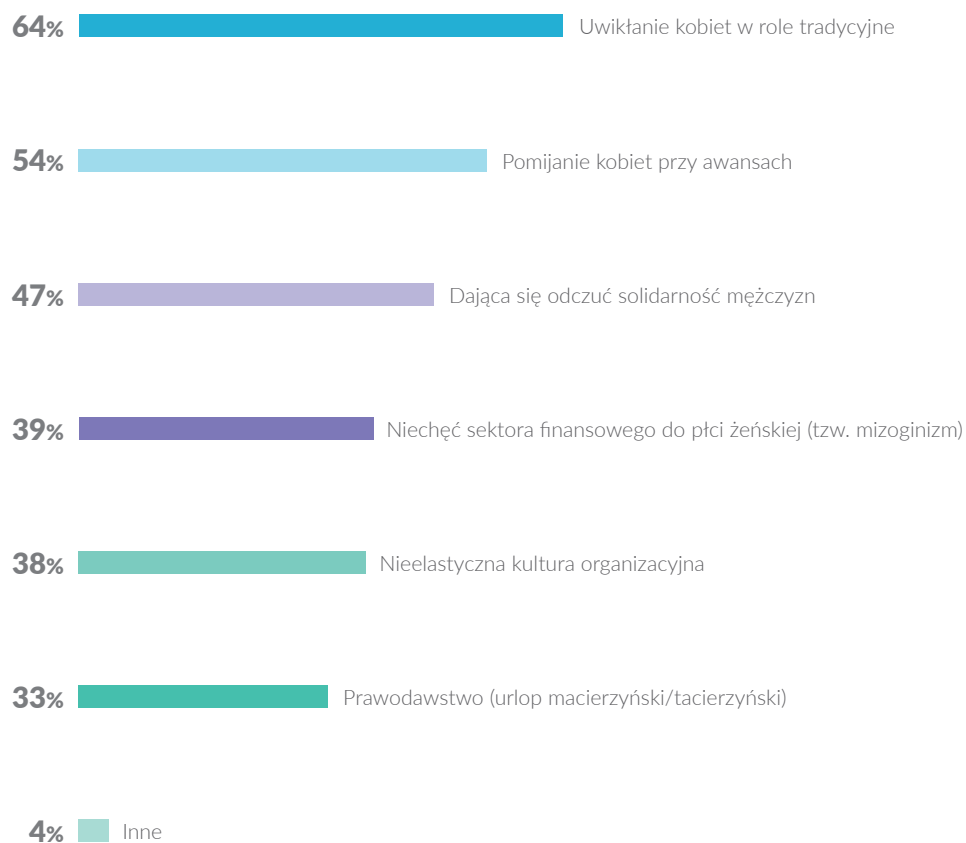


- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Ani tak, ani nie
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak



Bariery zewnętrzne

Jako bariery zewnętrzne badani wymieniają głównie: uwikłanie kobiet w role tradycyjne (64%), pomijanie kobiet przy awansach (54%) oraz dająca się odczuć solidarność mężczyzn (47%).



OPINIA EKSPERTA

W sektorze finansowym możemy znaleźć doradcę finansowego, bankiera, brokera, kontrolera, księgowego czy ogólnie pojętego „finansistę” odmienionego przez wszystkie przypadki „męskie”. Sama nomenklatura części z nich może wskazywać na dominację pierwiastka męskiego i ma to swoje odzwierciedlenie w przeszłości. Zmieniający się rynek, uformował pojęcie finansisty, jako partnera biznesowego niezależnie od płci. Decydentów interesuje przede wszystkim efekt, skutek pracy. Uczelnie, instytucje kształcące i certyfikujące zawody finansowe nie przewidują żadnych ulg w zdawaniu egzaminów. Poziom merytoryczny jest podobny, a z roku na rok, w szeroko rozumianych finansach, mamy coraz więcej kobiet. Wpływ na to mają ogólnie zmieniające się trendy oraz obecna sytuacja na rynku pracy. Rynek kandydata nie daje już bardzo dużego wyboru i selekcji w profilach. Zmienia się również utarty przez historię wzorzec kobiety, nie tylko w ujęciu społecznym, ale nawet na szczeblu prawnym. Coraz częściej pojawiają się takie pojęcia jak work-life balance czy employer branding, a firmy uelastyczniają modele pracy i nawet drażliwa kiedyś tematyka macierzyństwa, przestaje mieć znaczenie w procesach rekrutacji.



MICHAŁ BORKOWSKI
TEAM LEADER
ANTAL FINANCE & ACCOUNTANCY

OPINIA EKSPERTA

Zmiany prowadzące do coraz częstszego pojawiania się kobiet w zawodach czy na wysokich stanowiskach, gdzie ich do tej pory nie było, to ewolucyjny proces społeczny. Kobiety uświadamiają sobie, że brak czasu spowodowany uwikłaniem w tradycyjne role to pułapka umysłu, a pracodawcy zaczynają zdawać sobie sprawę, że uwzględnianie kobiet przy awansach zapewnia różnorodność w organizacji, a ta przynosi wymierne korzyści, bo pozwala firmie lepiej rozumieć otoczenie, patrzeć z różnych perspektyw na biznes, na klientów i ich decyzje. Aby doprowadzić do uzyskania równowagi pomiędzy płciami w sektorze finansowym, należy między innymi uświadomić kobietom, jak ważne dla nich powinno być wzajemne wspieranie się w karierze zawodowej. Za bardzo trafne uważam słowa Sheryl Sandberg (COO Facebooka): „Nie powinnaś czuć się zobowiązana do wspierania danej osoby tylko dlatego, że jest kobietą. Powinnaś wspierać ją, bo wierzysz w jej pomysły i umiejętności”.



IZABELA OLSZEWSKA
DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY DS. ROZWOJU
GIEŁDA PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH W WARSZAWIE



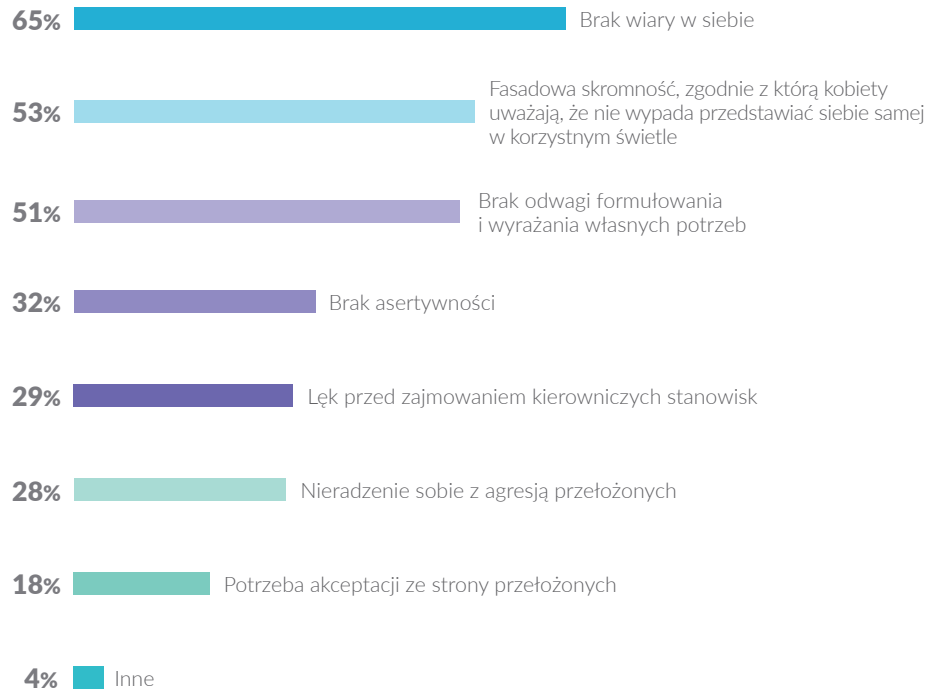
PONAD 1/3 BADANYCH

Ponad 1/3 badanych wskazała, nieelastyczny czas pracy jako barierę w rozwoju kariery. Silnym wskaźnikiem tego zjawiska jest łatwość wzięcia przerwy w ciągu pracy na załatwienie prywatnych/rodzinnych spraw. O ile przeważająca część badanych (53%) uważa to za raczej łatwe, to jednak jako trudne definiuje to 36% badanych, co stanowi wysoki udział.



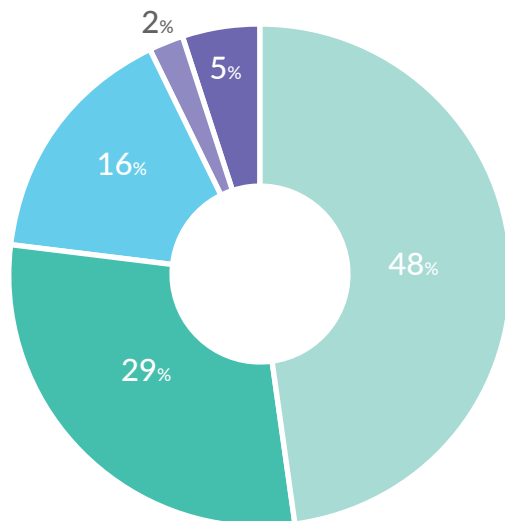
Bariery wewnętrzne

Najczęściej do barier wewnętrznych respondenci zaliczają: brak wiary w siebie (65%), fasadową skromność zgodnie z którą kobiety uważają, że nie wypada przedstawiać siebie samej w korzystnym świetle (53%), brak odwagi formułowania i wyrażania własnych potrzeb (51%).



Solidarność kobiet

Zdecydowana większość (77%) badanych uważa, że kobiety powinny wspierać się nawzajem w przestrzeni zawodowej. 16% uważa, że nie jest to ani dobre, ani złe działanie.



- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Ani tak, ani nie
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

OPINIA EKSPERTA

Wyniki badania, pomimo iż dotyczą barier wewnętrznych nie powinny być zaskakujące dla osób patrzących z zewnątrz, w szczególności dla menedżerów. Pytanie więc o przyczynę oraz sposób na przezwyciężenie tych barier. O ile przyczyny można się doszukiwać w kulturze i wychowaniu, które wzmacnia wzorzec „grzecznej dziewczynki”, o tyle ze zmianami można się zmierzyć nie tylko na poziomie wychowania (to jest podstawa), ale również na etapach późniejszych. Na początek „wystarczy” uświadomienie sobie tych barier i przesuwanie poprzeczki celu w dół (jako kobiety mamy wysoko postawioną poprzeczkę w jakości spełniania oczekiwań i samozadowolenia) oraz wychodzenie poza strefę komfortu w podejmowaniu nowych wyzwań, nazwania swoich mocnych stron i umiejętności oraz komunikowaniu oczekiwań i osiągnięć. Tylko tyle i aż tyle...



MONIKA BĄCZYŃSKA, CFA
WICEDYREKTOR DEPARTAMENTU SKARBU
MBANK

CZYNNIKI WPŁYWU NA SYTUACJĘ KOBIET NA RYNKU PRACY W SEKTORZE FINANSOWYM

Największy wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy w sektorze finansowym ma rosnąca reprezentacja kobiet na strategicznych i kierowniczych stanowiskach w biznesie. Stanowi to wzór dla dobrych praktyk zarówno dla organizacji, jak i kobiet zajmujących niższe stanowiska. Jednocześnie, coraz częściej jest punktem odniesienia pozwalającym im uwierzyć w możliwość realizacji własnych ambicji.

Kolejnym czynnikiem jest dostępność do rozwiązań pracy elastycznej. Jak ważny jest to element w oczach kandydatów pokazuje również badanie Antal „**Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy**”, w którym niemal połowa pracowników (42%) wskazała elastyczne godziny pracy, jako jeden z kluczowych warunków zmiany pracy.

Wysoko w oczach badanych uplasowała się również dobra sytuacja ekonomiczna kraju, malejące bezrobocie oraz rosnący przychód w rodzinie umożliwiający zatrudnienie opiekunki.



Powyżej przedstawiono ocenę punktową wagi czynników wpływu na sytuację kobiet na rynku pracy, na podstawie wskazań ankietowanych.

OPINIA EKSPERTA

Świat, w którym dominowała jedna kultura i jedna płeć, staje się powoli przeszłością. Część praktyk, które wypracowano w oparciu o dominację mężczyzn w przestrzeni biznesowej, po prostu się nie sprawdziła. Dlatego kobiety znalazły się w bardzo dobrej sytuacji, w której wiele przykładów biznesowych i raportów potwierdza, że rynek potrzebuje różnorodności. Większa niepewność, globalizacja i rozwój nowych technologii mogą sprzyjać kobietom. Jak? Nie żyjemy już w jednym świecie zdominowanym przez jedyną słuszną narrację, a inny nie znaczy gorszy. Dlatego kobiety punkt spojrzenia w zderzeniu z różnorodnością okazuje się wartością samą w sobie. Coraz więcej kobiecych wzorców kulturowych do naśladowania, otwartość na nietradycyjne modele życia i dostęp do elastycznych godzin pracy w strategiach wizerunkowych firm to ogromna szansa dla kobiet. Od nich teraz będzie zależeć, czy będą w stanie pokonać coraz słabsze bariery środowiskowe, kulturowe i polityczne.



ANDRZEJ STEC
REDAKTOR NACZELNY
GAZETY GIEŁDY „PARKIET”



WSPIERANIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ KOBIET W SEKTORZE FINANSÓW

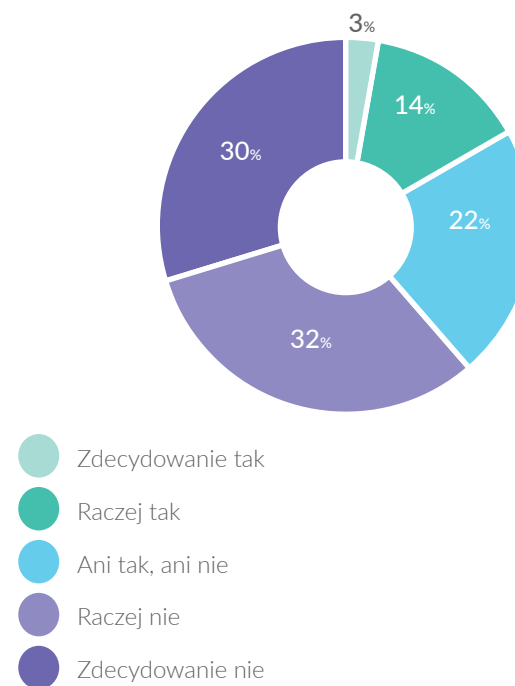
Kluczowe role instytucjonalne w aktywizacji kobiet na rynku pracy

Respondentki poproszono o ocenę wagi roli instytucji, które mogą wspierać aktywizację zawodową kobiet. Wskazano, że najbardziej istotne są praktyki potencjalnych pracodawców. Na drugim miejscu znalazły się organizacje zawodowe zrzeszające profesjonalistów, a na trzecim biura karier.



Powyżej przedstawiono ocenę punktową wagi instytucji, na podstawie wskazań ankietowanych.

Mimo, że badani największą odpowiedzialność za aktywizację kobiet kładą na firmach, to tylko według 17% firmy rzeczywiście takie działania podejmują. 30% ankietowanych wskazuje, że zdecydowanie nie widzi takich aktywności we własnej organizacji, 32% zaznaczyło odpowiedź raczej nie.



Badani wskazują, że tylko w 32% przypadków, w organizacji wdrożone są dokumenty regulujące zasady równego traktowania w miejscu pracy. 46% nie ma takich informacji, a 22% ankietowanych tego nie wie, co zwraca uwagę na poziom promocji i zwiększania świadomości na ten temat w organizacjach.

Inicjatywy wspierające rozwój zawodowy kobiet

Wśród różnych form wsparcia zawodowego pomiędzy kobietami można wyróżnić:

- ▶ Mentoring
- ▶ Coaching
- ▶ Spotkania tematyczne
- ▶ Wykłady
- ▶ Programy rozwojowe dla kobiet
- ▶ Szkolenia/kursy dla kobiet

Respondentów poproszono o ocenę skuteczności powyższych form w skali 1-5. Najwyższą ocenę otrzymały programy rozwojowe dla kobiet – 4,1. Wysoko również uplasował się mentoring oraz szkolenia i kursy (ocena 3,9). Spotkania tematyczne uzyskały ocenę 3,8, coaching – 3,7, a wykłady – 3,6.

OPINIA EKSPERTA

Każda forma wsparcia rozwoju zawodowego kobiet jest moim zdaniem wartościowa i godna promowania. Widzę dużą wartość w mentoringu, czyli dzieleniu się doświadczeniami, zarówno swoimi sukcesami, jak i porażkami. Spojrzenie osoby z zewnątrz pomaga bowiem w obiektywny sposób zobaczyć własną ścieżkę kariery. Ważnym wydaje mi się też posiadanie tzw. sponsora, czyli sprzymierzeńca w organizacji, w której pracujemy. To nasz adwokat wśród wyższej kadry menedżerskiej, którego lobbing pomaga w naszym rozwoju oraz uzyskaniu awansu.



MILENA OLSZEWSKA, CFA, ACCA
DORADCA ZARZĄDÓW, WM
ADVISORY



| METODOLOGIA

Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI w dniach 7-23.11.2017 na próbie 185 kobiet reprezentujących sektor finansowy.



KONTAKT ANTAL:

Agnieszka Wójcik

agnieszka.wojcik@antal.pl

Tel.: +48 728 527 940

Tel.: +48 22 483 50 00

NASZE BIURA W REGIONIE EUROPY ŚRODKOWEJ

Warszawa | warsaw@antal.pl | +48 22 483 50 00

Wrocław | wroclaw@antal.pl | +48 71 736 50 00

Kraków | krakow@antal.pl | +48 12 446 50 00

Poznań | poznan@antal.pl | +48 61 628 60 00

Gdańsk | gdansk@antal.pl | +48 58 770 20 10

www.antal.pl

Praga | office@antal.cz | +420 296 326 240

www.antal.cz

Bratysława | office@antal.eu.sk | +421 232 310 000

www.antal.eu.sk

Budapeszt | enloyd@enloyd.hu | +36 1 783 00 00

www.enloyd.hu

KONTAKT CFA SOCIETY POLAND:

Monika Grabek

monika.grabek@poland.cfasociety.org

Tel. 668 870 211

Jakub Jański

jakub.janski@poland.cfasociety.org

Tel. 798 068 139

CFA SOCIETY POLAND

Nowy Świat 54/56, 00-363 Warszawa

www.cfapoland.org