****

Informacja prasowa,

dn. 22.07.2019 r.

**SPOŁECZNE UWARUNKOWANIA HAMUJĄ ROZWÓJ KARIER KOBIET NA RYNKU FINANSOWYM**

* **91% kobiet twierdzi, że kariera jest dla nich ważna lub bardzo ważna.**
* **Jednocześnie aż 94% respondentów ocenia, że w sektorze finansowym występują bariery mające wpływ na rozwój kariery zawodowej kobiet.**
* **Główną przeszkodą zewnętrzną jest uwikłanie w  role tradycyjne (34% wskazań), a wewnętrzną – brak wiary w siebie (37% wskazań).**
* **Wg badanych karierę jest łatwiej robić kobietom, kiedy rosną dochody domowe, pozwalające np. zatrudnić opiekunkę (85%), kiedy istnieje możliwości pracy w elastycznym wymiarze czasu (83%) oraz kiedy panie obejmują strategiczne i decyzyjne stanowiska (83%).**
* **Podczas gdy aż 59% badanych uważa, że płeć wpływa na możliwości awansu, wciąż 26% osób wskazuje, że w ich organizacjach nie ma wewnętrznych regulacji dotyczących polityki równych szans, a 29% nie wie czy taką posiada.**

Druga edycja raportu „Kobiety w finansach” powstała we współpracy Antal, CFA Society Poland oraz partnera strategicznego – Banku BPH. Jak podkreślają autorzy – analiza obecnej sytuacji na rynku pracy oraz wyróżnienie czynników determinujących karierę kobiet umożliwi przełamywanie szkodliwych stereotypów, również tych nieuświadomionych. Ważne jest też przedstawienie postaw dotyczących pełnienia funkcji zawodowych przez reprezentantów różnych płci, dlatego w drugiej edycji do udziału w badaniu zaproszono także mężczyzn, aby z szerszej perspektywy spojrzeć na sytuację kobiet na rynku finansowym.

– *Dzięki udziałowi respondentów zróżnicowanych pod kątem płci, zyskujemy pełniejszy obraz kariery zawodowej kobiet w naszym kraju* – wyjaśnia **Monika Grabek, Executive Director CFA Society Poland.** – *Z badania wynika, że mężczyźni i kobiety na te same kwestie związane z rozwojem zawodowym, aktualną sytuacją na rynku pracy czy też oczekiwanymi zmianami odpowiadają całkiem inaczej. Kobiety bardziej pesymistycznie oceniają rozwój własnych karier, podczas gdy z punktu widzenia mężczyzn – rynek pracy może sprzyjać kobietom.*

**Rola kobiet na rynku finansowym**

Jak wynika z raportu „Kobiety w finansach” – dla 91% pań kariera zawodowa jest ważna lub bardzo ważna. Jednocześnie 78% badanych zauważa poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy w sektorze finansowym. 68% respondentów badania deklaruje, że w ich zarządach znajdują się kobiety, a aż 87% w swojej organizacji obserwuje kobiety zajmujące stanowiska na szczeblu wyższej kadry menedżerskiej. Mimo to, tylko 28% uważa, że kobiety zajmują strategiczną rolę na rynku pracy, rozumianą jako szeroko pojęty wpływ na kierunki i sposób rozwoju instytucji finansowych. Ciekawy wydaje się być fakt, że mężczyźni znacznie wyżej oceniają wpływ kobiet niż same zainteresowane (46% mężczyzn ocenia rolę kobiet jako strategiczną vs. 17% kobiet).

**Bariery w rozwoju zawodowym kobiet na finansowym rynku pracy**

Co dziesiąta kobieta obserwuje pogorszenie lub nieznaczne pogorszenie sytuacji kobiet w sektorze finansowym na tle ostatnich lat. Poprawę dostrzega co czwarta kobieta, natomiast wśród mężczyzn co drugi respondent (42%). W tym przypadku również to mężczyźni zdecydowanie częściej oceniają zmianę na plus jako dużą. Jednocześnie, **aż 94% badanych ocenia, że w sektorze finansowym występują bariery mające wpływ na przebieg kariery zawodowej kobiet.**

**Bariery zewnętrzne**

* uwikłanie kobiet w role tradycyjne (34% wskazań) – ograniczenie roli kobiety do żony i matki,
* dającą się odczuć solidarność mężczyzn (27% wskazań),
* pomijanie kobiet przy awansach (26%) wskazań.

**Bariery wewnętrzne**

* brak wiary w siebie (37% wskazań),
* brak odwagi formułowania i wyrażania własnych potrzeb (36% wskazań).
* fasadowa skromność, zgodnie z którą kobiety uważają, że nie wypada przedstawiać siebie samej w korzystnym świetle (26% wskazań).

Co ciekawe, czynniki wewnętrzne były częściej zaznaczane przez respondentów niż czynniki zewnętrzne. Większość z nich ma charakter społeczno-psychologiczny.Antropolodzy wyodrębnili wzorzec dotyczący podziału zadań społecznych w zależności od płci. Pewien określony zestaw zadań jest konsekwentnie przypisywany tylko jednej płci - najczęściej kobiety są odpowiedzialne za dom i wychowanie dzieci, mężczyźni wykonują zadania wymagające wysiłku fizycznego i nieobecności w domu[[1]](#footnote-1). Wyniki badania „Kobiety w finansach” potwierdzają to zjawisko.

**Aspekty wpływające pozytywnie na rozwój karier kobiet**

Połączenie macierzyństwa i kariery zawodowej, to jedne z największych wyzwań, jakie stoją przed pracującymi mamami. Często mierzą się one również z obawą, że okres powrotu do pracy będzie oznaczał nadgodziny i brak czasu na opiekę nad dzieckiem. Właśnie dlatego jednym z najważniejszych czynników wpływających na sytuację kobiet jest rosnący przychód na rodzinę - pozwalający na zatrudnienie np. opiekunki dla dziecka (85% - suma odpowiedzi bardzo i raczej ważny). Dwa kolejne czynniki to rosnąca reprezentacja kobiet na stanowiskach strategicznych w biznesie oraz dostępność do rozwiązań pracy zdalnej (analogicznie 83%).

*- Badanie pokazuje, że kobiety pracujące w instytucjach finansowych chcą się rozwijać i robić kariery – tak deklaruje ponad 90% respondentek – i że rola pań rośnie. Oprócz oczywistych czynników wspierających ten trend, takich jak lepsza sytuacja finansowa czy elastyczny czas pracy, widać jasno że na sytuację pań wpływa rosnąca reprezentacja kobiet na strategicznych stanowiskach w biznesie i kierowniczych w firmach. Innymi słowy - kobiety mają szanse być zauważone i awansować jedynie tam, gdzie zarządy są różnorodne, rozumieją płynące z tego korzyści i nie boją się przełamywać stereotypów. Jeśli nałożymy na to fakt, że firmy, w których kobiety pełnią kluczowe role mają lepsze wyniki finansowe i są lepiej oceniane przez pracowników, jasno widać, że wspieranie rozwoju pań to temat niezmiernie istotny, mogący budować przewagę konkurencyjną firm -* **mówi Małgorzata Romaniuk, Wiceprezes Zarządu Banku BPH**, który – jako organizacja mająca bardzo zaawansowane polityki dotyczące wspierania i rozwoju kobiet – jest partnerem strategicznym badania i raportu.

**Polityka równych szans jako sposób przeciwdziałania stereotypom**

Podejmując tematykę działania na rzecz równouprawnienia warto zwrócić uwagę na możliwości rozwoju kariery zawodowej. Ponad połowa (59%) respondentów ocenia, że płeć wpływa na możliwość awansu. Jednocześnie co czwarty z respondentów (26%) deklaruje, że jego firma nie wdrożyła wewnętrznych regulacji dotyczących polityki równych szans. Szczególnie uderzający jest wysoki odsetek odpowiedzi „nie wiem” (29%), co wskazuje na konieczność poprawy komunikacji wewnątrz organizacji. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku konkretnych działań podejmowanych na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn – tylko 39% badanych widzi takie inicjatywy w swojej organizacji. To oznacza, że nadal mamy wiele do zrobienia. Aby ułatwić zmiany w organizacjach, raport „Kobiety w finansach” został wzbogacony o case studies wybranych firm, przykłady dobrych praktyk oraz zasady różnorodności, mogące służyć za wskazówkę jak skutecznie walczyć z nierównością płciową czy wykluczeniem, a w konsekwencji – jak zwiększać efektywność i poprawiać wyniki biznesowe– nie tylko w sektorze finansowym.

*- Mamy nadzieję, że raport „Kobiety w Finansach” będzie narzędziem umożliwiającym wypracowanie skutecznych rozwiązań zwiększających szanse rozwoju kobiecych karier. Co za tym idzie, wspierającym organizacje w kształtowaniu adekwatnej polityki personalnej. Trzeba pamiętać, że trafne działania przekładają się nie tylko na prestiż organizacji. Wzrost zaangażowania pracowników to zmniejszone wskaźniki rotacji i absencji pracowniczej, niższe koszty rekrutacji, sprawniej działający system rekomendacji pracowniczej i wiele innych. Działania w interesie kobiet zarówno w interesie społecznym, jak i biznesowym –* podsumowuje **Artur Skiba, prezes Antal.**

**Raport jest dostępny pod linkiem:** <https://antal.pl/wiedza/raport/kobiety-w-finansach-2019>

**O raporcie**

**„Kobiety w finansach”** to druga edycja badania zrealizowanego przez Antal, CFA Society Poland oraz partnera strategicznego – Banku BPH. Raport ma na celu analizę sytuacji kobiet na polskim rynku pracy w sektorze finansowym oraz pokazanie największych wyzwań związanych z gender diversity. Do tegorocznej edycji zaproszono również mężczyzn, aby z szerszej perspektywy spojrzeć na sytuację kobiet na rynku finansowym.

**Metodologia:** badanie zostało przeprowadzone w dniach 6-16.05.2019 metodą CAWI wśród 200 respondentów reprezentujących sektor finansowy.

**O Antal**

Antaljest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka jest obecna w Polsce od 1996 roku. Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw ze wszystkich sektorów gospodarki. Jako jedna z pierwszych firm rekrutacyjnych na polskim rynku wprowadziliśmy macierzowy podział zespołów, dzięki czemu nasi konsultanci specjalizują się zarówno w rekrutacji w zakresie sektora, jak i stanowiska. Obecnie w Antal działa 10 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w zakresie oceny i rozwoju pracowników, employer brandingu oraz analiz rynkowych. W tym roku uruchomiono również dwie innowacyjne usługi: platformę dla freelancerów – REX oraz Agencję Pracy Robotów.

[www.antal.pl](http://www.antal.pl)

**O CFA Society Poland**

CFA Society Poland powstało w 2004 roku i jest jednym ze 150 lokalnych stowarzyszeń międzynarodowego CFA Institute. Organizacja ta obecna jest w 73 krajach i zrzesza ponad 140 tys. przedstawicieli branży finansowej, w tym ponad 130 tys. z tytułem CFA. CFA Society Poland rozpowszechnia i realizuje najwyższe standardy etyczne oraz edukacyjne w zakresie działań branży inwestycyjnej w Polsce. Organizacja skupia profesjonalistów mających związek z szeroko pojętym dokonywaniem inwestycji i zarządzaniem finansami. Jest to prestiżowe grono osób, mogące pochwalić się szerokim zakresem wiedzy finansowej i doskonałym zrozumieniem procesów gospodarczych. Certyfikat CFA to kompetencje i kwalifikacje niezbędne do wykonywania wielu zawodów. Egzaminy obejmują takie obszary jak analiza i wycena instrumentów finansowych, zarządzanie portfelem, finanse spółek, sprawozdawczość finansowa czy etyka.

[www.cfapoland.org](http://www.cfapoland.org)

**O Banku BPH**

Bank BPH działa na polskim rynku od przeszło 30 lat. Przez większą część tego okresu był bankiem uniwersalnym, a od listopada 2016 roku funkcjonuje jako bank specjalistyczny, zajmujący się zarządzaniem i obsługą portfela kredytów hipotecznych klientów indywidualnych.

Nadrzędnym celem Banku BPH jest zapewnienie najwyższej jakości obsługi klientów, a także realizacja strategii biznesowej w sposób społecznie odpowiedzialny i zgodny z zasadami ładu korporacyjnego, z uwzględnieniem potrzeb wszystkich grup interesariuszy.

Bank bardzo dużą rolę przywiązuje do rozwoju swoich pracowników, stara się tworzyć przyjazne środowisko pracy oraz promuje różnorodność i włączanie jako kluczowe wartości.

Bank BPH jest częścią Grupy General Electric, jednej z największych korporacji na świecie.

Siedzibą prawną Banku BPH jest Gdańsk, centrala znajduje się w Warszawie, a główne centrum operacyjne i informatyczne - w Gdańsku.

[www.bph.pl](http://www.bph.pl)

1. Lidia Marszałek, Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym społeczeństwie, 2008 [↑](#footnote-ref-1)