

Wzrosła liczba osób oceniających wpływ kobiet na rozwój sektora finansowego jako duży – z 12% w 2018 roku poprzez 17% w 2019 roku do 26% w roku 2021 - wynika z 3. edycji badania „Kobiety w Finansach” przeprowadzonego przez Antal oraz CFA Society Poland. Największy wpływ mają na to malejące nierówności wynagrodzeń oferowanych w sektorze – które jednak wciąż należą do najwyższych – zarówno w porównaniu do innych sektorów jak i krajów Unii Europejskiej.

Jak wynika z raportu, pomimo pandemii z roku na rok rośnie odsetek specjalistów i menedżerów oceniających rolę kobiet jako strategiczną (wzrost o 14 punktów procentowych w stosunku do roku 2019). Wciąż jednak jest to opinia mniejszości. Kluczowym czynnikiem determinującym wpływ kobiet na obszar finansów są zmniejszające się nierówności płacowe pomiędzy kobietami a mężczyznami – 56% respondentów oceniło ten aspekt jako bardzo ważny.

Czy nierówności wreszcie zmaleją?

Jednym ze wskaźników odzwierciedlających różnicę między przeciętnym wynagrodzeniem kobiet a mężczyzn jest wskaźnik gender pay gap. Z jednej strony Polska ma na tym polu czym się pochwalić – w 2019 roku wg danych Eurostat, w Polsce wyniósł zaledwie 8,5% (spadek o 0,4 punktu procentowego rok do roku), co plasuje kraj na 6. pozycji w całej Unii Europejskiej, dla której średnia wynosi 14,1%. Niestety sektor finansowy nie wygląda tak dobrze – w tym obszarze gender pay gap wynosi 30,8% i Polska zajmuje również 6. pozycję – ale od końca, wyprzedzając jedynie: Czechy, Węgry, Rumunię, Francję oraz Litwę. Obserwacja badanych wskazujących na zmniejszanie tych nierówności może być jednym z najważniejszych zmian w sektorze bankowości od dekady. Sprzyja temu fakt, że niemal co trzeci respondent (31%) w badaniu wskazuje, że w jego organizacji podejmowane są działania mające na celu aktywizację kobiet i równouprawnienie.

Kierunki zmian dla instytucji finansowych

Zdaniem respondentów, aby rozwijać pozytywny trend najbardziej potrzebne są różnego rodzaju programy rozwojowe dla kobiet oraz szkolenia i kursy. Wciąż jednak największym czynnikiem hamującym karierę kobiet jest uwikłanie w role tradycyjne – uważa tak aż 39% respondentek.

- Kobiety znacznie częściej robią przerwy w karierze zawodowej oraz podejmują niektóre decyzje dotyczące pracy w oparciu o obowiązki związane z opieką nad innymi członkami rodziny. Średnie wyliczenia godzinowe wykazują, że kobiety wykonują więcej pracy nieodpłatnej, takiej jak opieka nad dziećmi lub obowiązki domowe. Potwierdzają to dane ZUS, według których na urlopie rodzicielskim w pierwszym kwartale 2021 r. przebywało 209 447 osób, w tym zaledwie 1 481 ojców. Ich odsetek wyniósł 0,7 procenta – podkreśla Izabela Sajdak, CFA Zarządzająca Funduszami w PFR TFI, Członkini CFA Society Poland.

Wpływ pandemii na sytuację kobiet w finansach

Kobiety oceniły konieczność pracy zdalnej wynikającej z ograniczeń pandemicznych jako zjawisko raczej pozytywne (3,7 w pięciostopniowej skali), natomiast bardzo negatywnie - niedziałające szkoły przedszkola i żłobki (1,8 w pięciostopniowej skali). 2/3 badanych wskazuje, że ich firma wprowadziła elastyczne formy pracy, przy czym 44% stwierdziło, że może decydować, kiedy pracuje w trybie home office. Ponad 1/3 czuje się bardziej doceniana ze względu na konieczność łączenia obowiązków zawodowych z prywatnymi podczas pracy z domu. Badani zwracają również uwagę, że ich relacje ze

Kobiety w finansach – silniejsze niż przed pandemią, ale wciąż za mało cenione

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 29, październik 2021 13:39

Joanna Gryboś-Chechelska

Odśłony: 911

współpracownikami są słabsze niż przed pandemią Covid-19 – twierdzi tak ponad 1/3 respondentów.

- Choć praca zdalna powoli otwiera wiele drzwi do wcześniej nieosiągalnych ofert prac na terenie całego kraju, to i tak zauważamy zwiększoną potrzebę inicjonowania działań na rzecz rozwoju zawodowego kobiet. Rosnąca tendencja oferowania w pełni pracy zdalnej oraz widoczny popyt na tę możliwość pozostawia kobiety z dylematem, czy warto rozwijać ścieżkę kariery dalej u jednego pracodawcy – podkreśla Barbara Makuła, Senior Consultant Antal SSC/BPO.

Źródło: ip