

RAPORT ANTAL I CFA SOCIETY POLAND

Kobiety w finansach

Edycja 3 | 2021

Partner strategiczny:



Patroni:



RAPORT ANTAL I CFA SOCIETY POLAND

Kobiety w finansach

2021

“Pandemia postawiła nowe wyzwania przed firmami z branży i samymi kobietami. Konieczność izolacji, czasowe zamknięcie placówek szkolnych i opiekuńczych w szczególny sposób dotknęło specjalistki i menedżerki we wszystkich obszarach rynku.”

– ARTUR SKIBA

Słowo wstępu

Kobiety są główną siłą rynku finansowego w Polsce. Podczas gdy panie stanowią średnio niecałe 50% pracujących w Polsce, w sektorze finansowym odsetek ten wynosi ponad 60%. O przewadze konkurencyjnej pracodawców w tej branży decyduje między innymi potencjał do efektywnego rozwoju ścieżek karier swoich pracowników, właściwie dobrany do ich potrzeb i umożliwiający realizację celów zawodowych niezależnie od płci.

A kobiety w finansach poprzeczkę stawiają sobie wysoko. Ponad połowa z nich deklaruje, że praca zawodowa jest bardzo ważna, jednocześnie tylko co czwarty mężczyzna równie wysoko ocenia wagę kariery w życiu. Rośnie również ocena wpływu kobiet na branżę – w ciągu ostatnich 3 lat odnotowaliśmy wzrost o 9 punktów procentowych odsetka badanych oceniających go jako strategiczny (z 12% na 21%).

Pandemia jednak postawiła nowe wyzwania przed firmami z branży i samymi kobietami. Konieczność izolacji, czasowe zamknięcie placówek szkolnych i opiekuńczych w szczególny sposób dotknęło specjalistki i menedżerki we wszystkich obszarach rynku. Zmiana systemu pracy na zdalny lub hybrydowy również przyniosła zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje dla rozkładu dnia.

Celem niniejszego raportu jest analiza obecnej sytuacji na rynku pracy oraz wyróżnienie czynników determinujących karierę kobiet. Niezwykle istotne jest także przedstawienie dominujących postaw odnośnie specyfiki pełnienia funkcji zawodowych przez reprezentantów różnych płci. Warto jest walczyć ze szkodliwymi stereotypami, również w pełni nieświadomionymi.

Mamy nadzieję, że raport, który oddajemy na Państwa ręce, będzie narzędziem umożliwiającym wypracowanie skutecznych rozwiązań zwiększających szanse rozwoju kobiecych karier. Co za tym idzie, wspierającym organizacje w kształtowaniu adekwatnej polityki personalnej. Pracodawcy powinni dążyć do gospodarki, która sprawiedliwie rekompensuje kobietom ich pracę, poprawia dostęp do miejsc pracy poprzez politykę prorodinną i wspiera kobiety w łączeniu ról pracowników i rodziców.

Życzę ciekawej lektury,

Artur Skiba

PREZES ANTAL

Słowo wstępu

Pandemia wywołana przez wirus Sars-CoV-2, z którą zmagamy się od ponad roku, zdecydowanie zmienia krajobraz rynku finansowego. Nie wygląda on już tak samo jak dekadę temu. Wyjątkowy pod każdym względem rok 2020 zrodził wiele trudnych pytań dotyczących kapitalizmu i kierunków jego dalszego rozwoju, kształtu nowoczesnych demokracji, a właściwie ich kryzysu oraz roli, którą powinny odgrywać mniejszości w przestrzeni biznesowej i szerzej – publicznej. Pandemia zarysowała nam tylko w bardziej jaskrawych kolorach to, co wiedzieliśmy już od dłuższego czasu – iż potrzebujemy bardziej odpowiedzialnego i społecznego świata finansów.

Głos kobiecy z pewnością będzie odgrywać coraz większą rolę we współczesnej rzeczywistości biznesowej. Dlatego niezmiernie się cieszę, iż po raz trzeci – wspólnie z agencją rekrutacyjną Antal oraz Bankiem BPH – możemy podzielić się z czytelnikami badaniem, które dotyczy oceny roli finansistek na polskim rynku pracy i w sposób przejrzysty prezentuje czynniki, które z punktu widzenia obu płci mają wpływ na kształt współczesnego rynku finansowego.

W trzeciej edycji, tak samo jak w drugiej, do udziału w badaniu zaprosiliśmy ponownie również mężczyzn, aby bardziej kompleksowo spojrzeć na sytuację kobiet na rynku finansowym. Raport po raz kolejny dowodzi, że rynek finansowy wciąż potrzebuje kobiet, które pełniąc istotne role zawodowe, będą miały wpływ na rozwój tego sektora. Mimo że branża finansowa wciąż kojarzy się w Polsce z przewagą mężczyzn, a takie specjalizacje, jak zarządzanie funduszami czy trading wiążą się z nadreprezentacją tej płci, to spada odsetek badanych oceniających, że w tym sektorze występują bariery mające niekorzystny wpływ na przebieg kariery zawodowej kobiet.

To ważny trend, który wdrażany w przyszłości w oparciu o wiedzę i kompetencje, stworzy przestrzeń zawodową, umożliwiającą realizowanie się wszystkim profesjonalistom bez względu na płeć, narodowość czy orientację seksualną. Ważne, aby już teraz wspólnym wysiłkiem promować rynek finansowy jako miejsce

pracy przyjazne zarówno mężczyznom, jak i kobietom, zwłaszcza wśród młodszych pokoleń, które stoją przed wyborem przyszłej ścieżki zawodowej. Kluczem do sukcesu będzie również bardziej konsekwentne zachęcanie kobiet do kontynuacji kariery zawodowej, wspieranie ich poprzez szereg różnorodnych inicjatyw, a także wzmacnianie w profesjonalistkach pewności siebie.

W badaniu dużo miejsca poświęcono zarówno barierom, jak i formom wsparcia w rozwoju zawodowym kobiet. Jednym z nich jest właśnie mentoring. Jako CFA Society Poland szczególnie wierzymy w tę formę tworzenia bardziej różnorodnego środowiska zawodowego. Dlatego w 2. edycji naszego programu mentoringowego TO BE MORE zaprosiliśmy wiele wspaniałych profesjonalistek z całego świata, które są najlepszym dowodem na to, że świat finansów może być niezwykle przygodą i początkiem imponującej kariery bez względu na płeć.

Mam nadzieję, że również w tym roku wyniki zaprezentowane w niniejszej publikacji skłonią Państwa do refleksji, a także okażą się ważnym głosem we współtworzeniu przestrzeni otwartej na dialog *diversity*.

prof. Krzysztof Jajuga

PREZES CFA SOCIETY POLAND

“Mimo że branża finansowa wciąż kojarzy się w Polsce z przewagą mężczyzn, to spada odsetek badanych oceniających, że w tym sektorze występują bariery mające niekorzystny wpływ na przebieg kariery zawodowej kobiet.”

– PROF. KRZYSZTOF JAJUGA

“Współczesna branża finansowa – tradycyjnie uważana za domenę mężczyzn, staje się doskonałym miejscem do rozwoju zawodowego pań.”

– PAWEŁ BANDURSKI

BANK BPH S.A.

Słowo wstępu

Ostatnie półtora roku to okres dość wyjątkowy, w którym rzeczywistość, sposób naszego funkcjonowania czy pracy uległy radykalnym zmianom. Praktycznie przed wszystkimi sektorami pojawiły się zupełnie nowe wyzwania, konieczność przeorganizowania firm i instytucji. W mojej ocenie w tej nowej, złożonej rzeczywistości wyraźnie dało się zauważyć, jak ważna jest kultura organizacyjna oparta na różnorodności i zrównoważonym podziale ról.

W Banku BPH stosujemy zasadę równości szans i prowadzimy politykę włączania od wielu lat – aktywnie wspieramy rozwój pań, praktycznie na wszystkich szczeblach naszej organizacji, realizujemy bardzo dużo projektów i inicjatyw służących rozwojowi pracujących w Banku kobiet, współpracujemy z organizacjami zewnętrznymi, które o rozwoju zawodowym pań myślą podobnie do nas.

Widzimy też, że współczesna branża finansowa – tradycyjnie uważana za domenę mężczyzn, staje się doskonałym miejscem do rozwoju zawodowego pań. O sukcesie coraz częściej decydują wiedza i kompetencje, a nie płeć. Widać też wyraźnie, że różnorodność korzystnie wpływa na efektywność organizacji – dzięki korzystaniu z szerokiej palety doświadczeń i wiedzy pracowników, wynikających między innymi z różnic płci czy doświadczeń życiowych. Dotyczy to zresztą wielu branż, nie tylko bankowości czy finansów.

Zapraszam do lektury kolejnej edycji raportu, który pokazuje, jak zmienia się rola kobiet w instytucjach finansowych. Mamy przyjemność podzielić się w nim z Państwem przykładami dobrych praktyk, których stosowanie ma realny wpływ na funkcjonowanie organizacji.

Wierzę, że raport będzie dla Państwa dobrą inspiracją do promowania polityki różnorodności.

Paweł Bandurski

PREZES ZARZĄDU BANK BPH S.A.



Spis treści

<u>Wstęp</u>	Kobiety w finansach – obraz sytuacji na podstawie kluczowych wskazań	12
<u>Część 1</u>	Ocena roli kobiet na polskim rynku pracy	18
	1.01. Sytuacja kobiet na rynku pracy w sektorze finansowym	20
	1.02. Aspekty wpływające na sytuację kobiet	24
	1.03. Postrzeganie sektora finansowego	28
<u>Część 2</u>	Kariera zawodowa w finansach	32
	2.01. Satysfakcja z kariery zawodowej	34
	2.02. Uwarunkowania karier w finansach	38
	2.03. Aktywizacja kobiet a bariery rozwoju w sektorze finansowym	42
	2.04. Wpływ pandemii na rozwój kariery	50
	Podsumowanie	58
<u>Część 3</u>	Dobre praktyki na rynku finansowym	64
	3.01. Kobiety z tytułem CFA®: edukacja, stanowiska, organizacje	66
	3.02. Siedem zasad różnorodności	68
	3.03. Dobre praktyki w praktyce	71
	3.04. CASE STUDIES	72
	Metodologia i profil badanych	82
	O Antal	88
	Antal Market Research	89
	CFA SOCIETY POLAND	90
	BPH S.A.	92

KOBIETY W FINANSACH

Wprowadzenie

Kobiety w finansach

– OBRAZ SYTUACJI NA PODSTAWIE KLUCZOWYCH WSKAZAŃ

Kobiety chcą się rozwijać

96% kobiet twierdzi, że kariera jest dla nich ważna lub bardzo ważna (w 2019 r. twierdziło tak 91% kobiet).

Badani dostrzegają potrzebę wsparcia zawodowego – **szkolenia** czy **kursy** oraz **programy rozwojowe dla kobiet** otrzymały po 3,7 punktów na 5.

Bariera na drodze kobiecych karier

96% respondentów ocenia, że w sektorze finansowym występują bariery mające wpływ na przebieg kariery zawodowej kobiet.

39% respondentów podaje uwikłanie w tradycyjne role jako główną przeszkodę zewnętrzną.

27% respondentów wskazuje fasadową skromność, zgodnie z którą kobiety uważają, że nie wypada przedstawiać siebie samej w korzystnym świetle jako wewnętrzną przeszkodę.

58% badanych twierdzi, że płeć ma wpływ na możliwość awansu.

Stereotypy mniej widoczne, ale cały czas obecne

NAJBARDZIEJ KOBIECE

Administracja funduszami, dział prawny

NAJBARDZIEJ MĘSKIE

Trading, zarządzanie funduszami/ aktywami, zarząd/ wyższa kadra menedżerska

Obszary ocenione w badaniu jako najbardziej kobiece, to administracja funduszami i dział prawny, zaś najbardziej męskie – trading, zarządzanie funduszami/ aktywami oraz – co jest znaczące – zarząd/ wyższa kadra menedżerska.

Podstawy często kuleją

28% respondentów

wskazuje, że w ich organizacjach nie ma wewnętrznych regulacji dotyczących polityki równych szans.

33% respondentów

nie wie, czy ma wewnętrzne regulacje dotyczące polityki równych szans.

Pracownik przychodzi do firmy, a odchodzi od szefa

JAK JEST W TWOJEJ FIRMIE?

**Przywództwo to wyzwanie numer 1
działów HR, w Polsce i na świecie.**

Zbadaj i rozwiń kompetencje menedżerów w Twojej organizacji,
zbuduj efektywny zespół, który wspólnie osiąga zamierzone cele.

**Skontaktuj się z nami, by otrzymać pełną ofertę usług Antal
HR Consulting.**



antal

THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

CZĘŚĆ 1

Ocena roli kobiet na polskim rynku pracy

1.01.

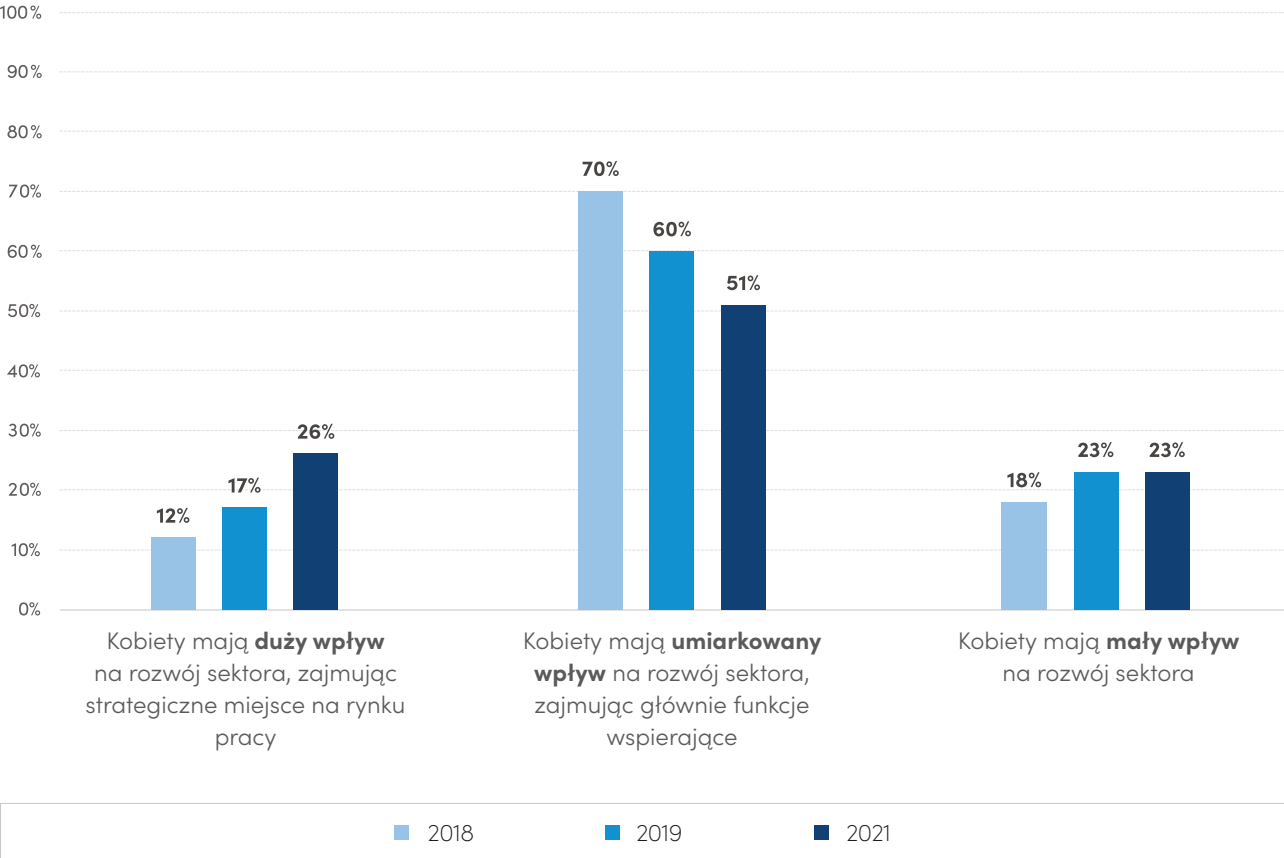
Sytuacja kobiet na rynku pracy
w sektorze finansowym

Ocena kobiet na temat ich wpływu na rozwój sektora finansowego zmieniła się w stosunku do poprzednich edycji.

Respondentki niezmiennie wskazują, iż kobiety mają umiarkowany wpływ na rozwój sektora, zajmując głównie funkcje wspierające – 64%, + 4 punkty procentowe. Wzrósł również odsetek respondentek sądzących, że kobiety mają duży wpływ na rynek (o 4 punktów procentowych).

WYKRES 1.1.

Jak ocenia Pani obecność kobiet na polskim rynku pracy w sektorze finansowym?



	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2021	Różnica (2019 a 2021)
Kobiety mają duży wpływ na rozwój sektora zajmując strategiczne miejsce na rynku pracy	12%	17%	26%	+ 9%
Kobiety mają umiarkowany wpływ na rozwój sektora zajmując głównie funkcje wspierające	70%	60%	51%	- 9%
Kobiety mają mały wpływ na rozwój sektora	18%	23%	23%	0%

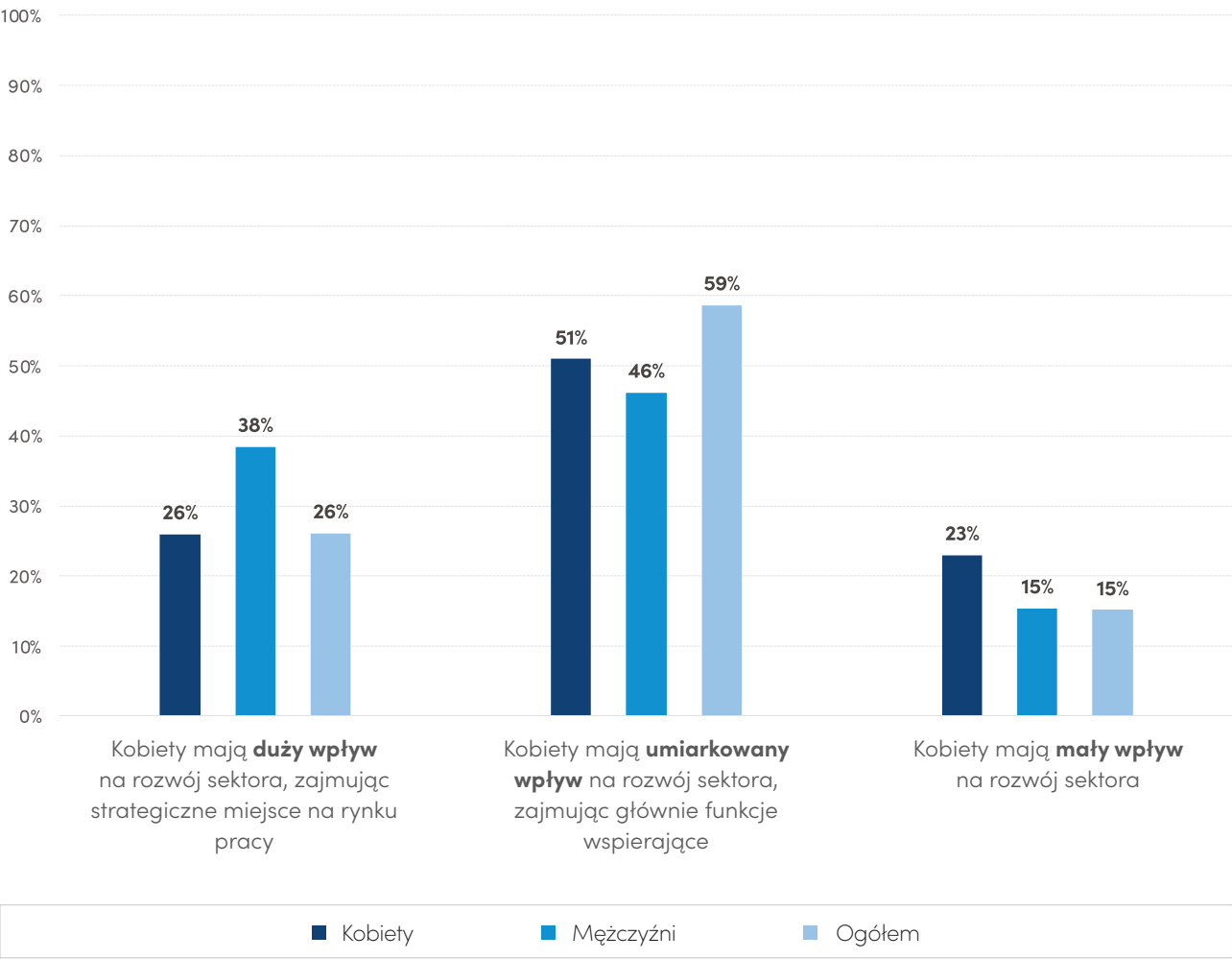
W trzeciej edycji, tak samo jak w drugiej, do udziału w badaniu zaproszono również mężczyzn, aby z perspektywy całej badanej grupy spojrzeć na sytuację kobiet na rynku finansowym. Ich odpowiedzi wskazują na korzystniejszą ocenę wpływu kobiet na sektor finansowy niż w przypadku samych pań, podobnie jak w poprzedniej edycji.

Nie zmienia to jednak faktu, że:

wciąż mniejszość badanych ocenia wpływ kobiet na sytuację rynkową jako duży.

WYKRES 1.2.

Jak ocenia Pani/ Pan obecność kobiet na polskim rynku pracy w sektorze finansowym?



	Mężczyźni		Kobiety		Ogółem	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Kobiety mają duży wpływ na rozwój sektora zajmując strategiczne miejsce na rynku pracy	46%	38%	17%	26%	28%	26%
Kobiety mają umiarkowany wpływ na rozwój sektora zajmując głównie funkcje wspierające	51%	46%	60%	51%	15%	59%
Kobiety mają mały wpływ na rozwój sektora	3%	15%	23%	23%	57%	15%

“Cieszy mnie, że na rynku pracy są panie, które odpowiedziały, że nie zauważają żadnych barier w rozwoju kariery.”

– JOANNA KWIATKOWSKA, CFA

OCENA ROLI KOBIET NA POLSKIM RYNKU PRACY

Komentarz eksperta

Joanna Kwiatkowska, CFA

Członkini CFA Society Poland

Kobiety w Polsce są często wychowywane na grzeczne dziewczynki poprzez karcenie za zuchwałość i nieposłuszeństwo. Nie dziwi zatem, że wykazują się nadmierną skromnością. A ta postawa w świecie, w którym liczy się najczęściej sukces i bycie lepszym od innych, nie daje kobietom szans w walce z mężczyznami, cechującymi się większą pewnością siebie.

Co więcej, kobiety często nie potrafią w pełni mówić o swoich potrzebach, bojąc się, że zapytanie o awans, podwyżkę czy dłuższy bezpłatny urlop negatywnie wpłynie na ocenę ich zaangażowania czy stosunku do pracy. Tym bardziej cieszy mnie, że na rynku pracy są panie, które odpowiedziały, że nie zauważają żadnych barier w rozwoju kariery. Może to wynikać stąd, że dorastały w nowoczesnej rodzinie, gdzie nie różnicowano podejścia w wychowaniu w zależności od płci. Jednak nierzadko jest to rezultatem dojrzałości, którą nabyły już na początkowym etapie kariery. Kobiety te zauważyły, że tylko odrzucenie pozornych konwenansów i walka o swoje mogą przynieść im wymierne rezultaty. Często odbyło się to kosztem dużego konfliktu wewnętrznego. Czasem nawet konfliktu z najbliższym otoczeniem. Ja mogę tylko powiedzieć: brawo, dziewczyny!

Mimo wszystko wciąż borykamy się z kulturowymi wzorcami, które zniechęcają kobiety bądź hamują ich ambicje. Kluczem do sukcesu może być z pewnością edukacja i promocja rynku finansowego jako branży oferującej niezwykle interesujące możliwości rozwoju zawodowego dla każdego, już na etapie szkoły średniej. Tylko w ten sposób możemy odczarować wizerunek świata finansów jako przestrzeni, w której realizują się przede wszystkim mężczyźni.

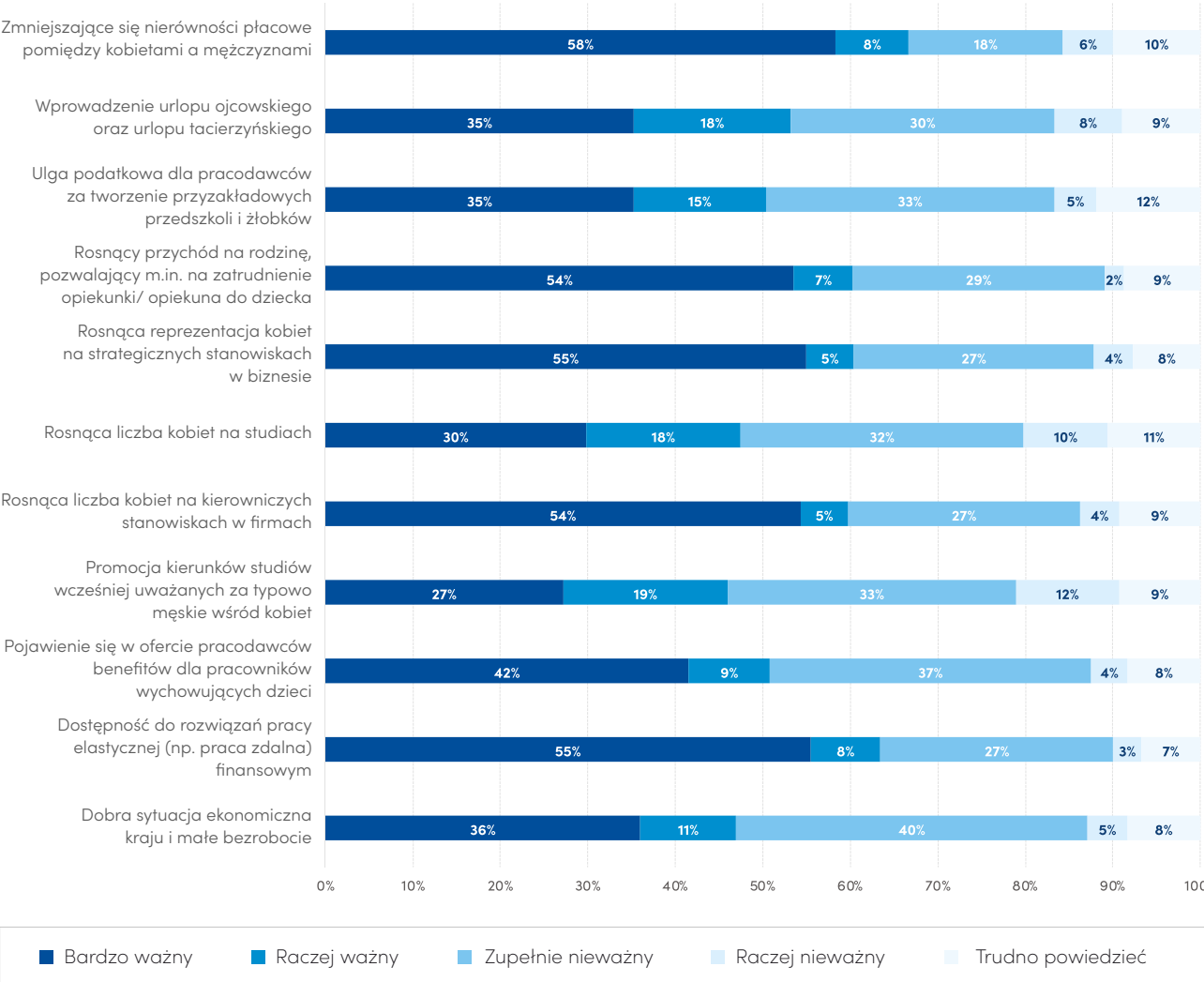
1.02. Aspekty wpływające na sytuację kobiet

Do najważniejszych aspektów wpływających na sytuację kobiet należy rosnący przychód na rodzinę, pozwalający na zatrudnienie np. opiekunki dla dziecka (83% – suma odpowiedzi bardzo i raczej ważny).

Dwa kolejne czynniki to dostępność do rozwiązań pracy elastycznej oraz rosnąca reprezentacja kobiet na stanowiskach strategicznych w biznesie (analogicznie 82%), a także zmniejszające się nierówności płacowe pomiędzy kobietami a mężczyznami – wzrost o 5 punktów procentowych w porównaniu z rokiem 2019.

WYKRES 1.3.

Prosimy o ocenę wagi poniższych aspektów, wpływających na sytuację kobiet w Polsce w sektorze finansowym



Badani wskazują, że większe znaczenie mają obecnie ulgi podatkowe dla pracodawców za tworzenie przyzakładowych przedszkoli i żłobków w porównaniu z opinią z 2019 r.

Największy spadek wagi w zestawieniu z wynikami poprzedniej edycji w przypadku wpływu na sytuację kobiet w Polsce w sektorze finansowym wyraźnie odnotował aspekt dotyczący rosnącej liczby kobiet na studiach – spadek o 24 punkty procentowe.



LET'S BUILD A BETTER WORLD FOR INVESTING. LET'S MEASURE UP.

Let's make the financial world as diverse as the one we live in.
Let's put ethics at the heart of everything we do.
Let's always put investors' needs above our own.
Let's deliver real value for the investment fees we charge.
Let's create jobs, build bridges, ensure prosperity.

Let's do our part. Let's start today. Let's measure up.

Get started at cfapoland.org/pl/



CFA Society Poland
LET'S MEASURE UP™

“Pandemia nie zahamowała pozytywnego trendu i coraz więcej kobiet dostrzega strategiczną rolę pań w sektorze.”

– AGNIESZKA BUKOWSKA

OCENA ROLI KOBIET NA POLSKIM RYNKU PRACY

Komentarz eksperta

Agnieszka Bukowska

Dyrektor Zarządzający Zasobami Ludzkimi, Bank BPH

W tegorocznej edycji badania ponownie najwięcej kobiet uznało, że mają one umiarkowany wpływ na rozwój sektora finansowego. Jest to najpewniej pochodna wciąż niewielkiej liczby pań na najwyższych stanowiskach i w kluczowych dla rozwoju organizacji obszarach. Innymi słowy – żeby kobiety mogły mieć strategiczny wpływ, powinno ich być znacznie więcej w zarządkach i na kluczowych stanowiskach.

Z drugiej strony, pandemia nie zahamowała pozytywnego trendu i coraz więcej kobiet dostrzega strategiczną rolę pań w sektorze. Mimo konieczności godzenia różnych ról w trudnych warunkach pandemii, szczególnie w okresach zamknięcia żłobków, przedszkoli i szkół w ostatnim roku, więcej respondentek (wzrost o 9 punktów procentowych w porównaniu z poprzednią edycją badania) odpowiedziało, że kobiety mają strategiczny wpływ na sektor finansowy. Być może jest to efekt coraz szerszej dyskusji społecznej o znaczeniu różnorodności i wzmacnianiu roli kobiet w biznesie.

Pozytywne przykłady kobiet zajmujących najwyższe stanowiska pokazują innym paniom, że mogą rozwijać kariery niezależnie od barier – realnych czy tych, które powstają w ich głowach.

A może właśnie pandemia pokazała nam, że godzenie ról zawodowych i rodzinnych jest wspólnym wyzwaniem społecznym, a nie problemem pojedynczych kobiet i rodzin.

Na rynku pracy, mimo pandemii, brakuje pracowników w wielu branżach, co tym bardziej podkreśla znaczenie kobiet na rynku pracy, w tym w sektorze.

1.03. Postrzeganie sektora finansowego

OBSZARY ZAWODOWE

Respondenci ocenili jako najbardziej kobiece obszary: administracja funduszami i dział prawny. Obszar podobny dla obu płci to podatki.

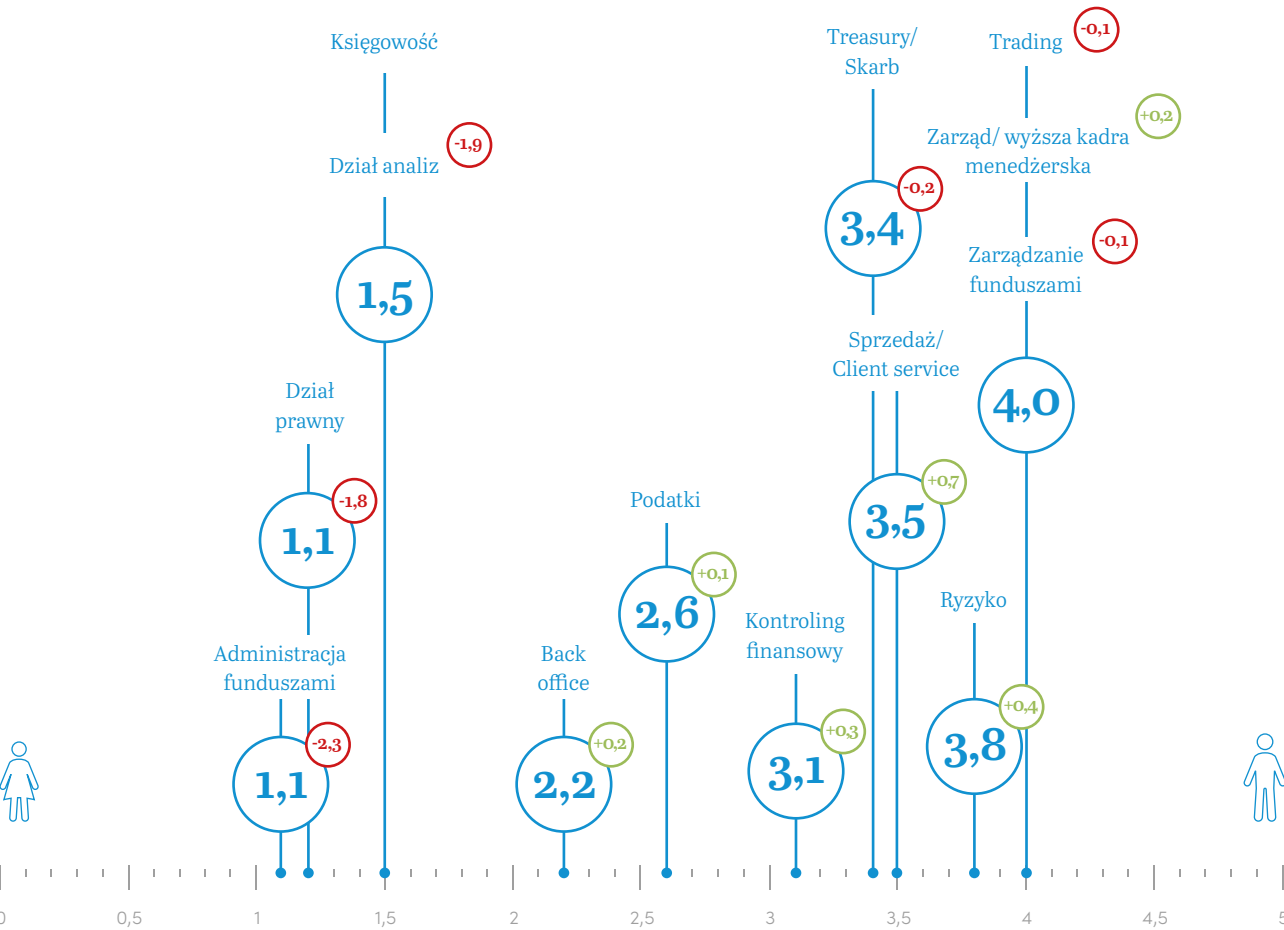
Na 13 badanych obszarów 7 zostało ocenionych jako bardziej męskie. Najsilniej: trading, zarządzanie funduszami/ aktywami oraz, co jest znaczące, zarząd/ wyższa kadra menedżerska.

Niemal połowa obszarów została oceniona jako miejsce dla obu płci: poza podatkami wskazano również kontroling finansowy, sprzedaż/ client service czy treasury/ skarb. Pokazuje to, że w finansach nie ma obszarów zarezerwowanych tylko dla mężczyzn.

WYKRES 1.4.

Proszę ocenić, w skali od 1 do 5, poniższe obszary branży finansowej pod kątem reprezentacji płci, gdzie cyfra 1 oznacza obszar zawodowy o największej reprezentacji kobiet, a cyfra 5 obszar zawodowy o największej reprezentacji mężczyzn.

Oceniając obszar proszę wziąć pod uwagę obiegowe opinie na temat obszaru zawodowego, osobiste przekonania, własne zdanie lub bezpośrednie doświadczenie zawodowe.



W porównaniu z poprzednią edycją obszary takie jak administracja funduszami, dział prawny czy dział analiz są oceniane jako mające większą reprezentację kobiet niż mężczyźn. W przypadku sprzedaży/ client service o 0,7 punktu wzrosło przekonanie o większej reprezentacji męskiej.

Natomiast warto zwrócić uwagę, że zarządzanie funduszami, trading oraz zarząd/ wyższa kadra menedżerska są nadal oceniane bardzo wysoko jeśli chodzi o mniejszą reprezentację kobiet w tych obszarach.

BRANŻE

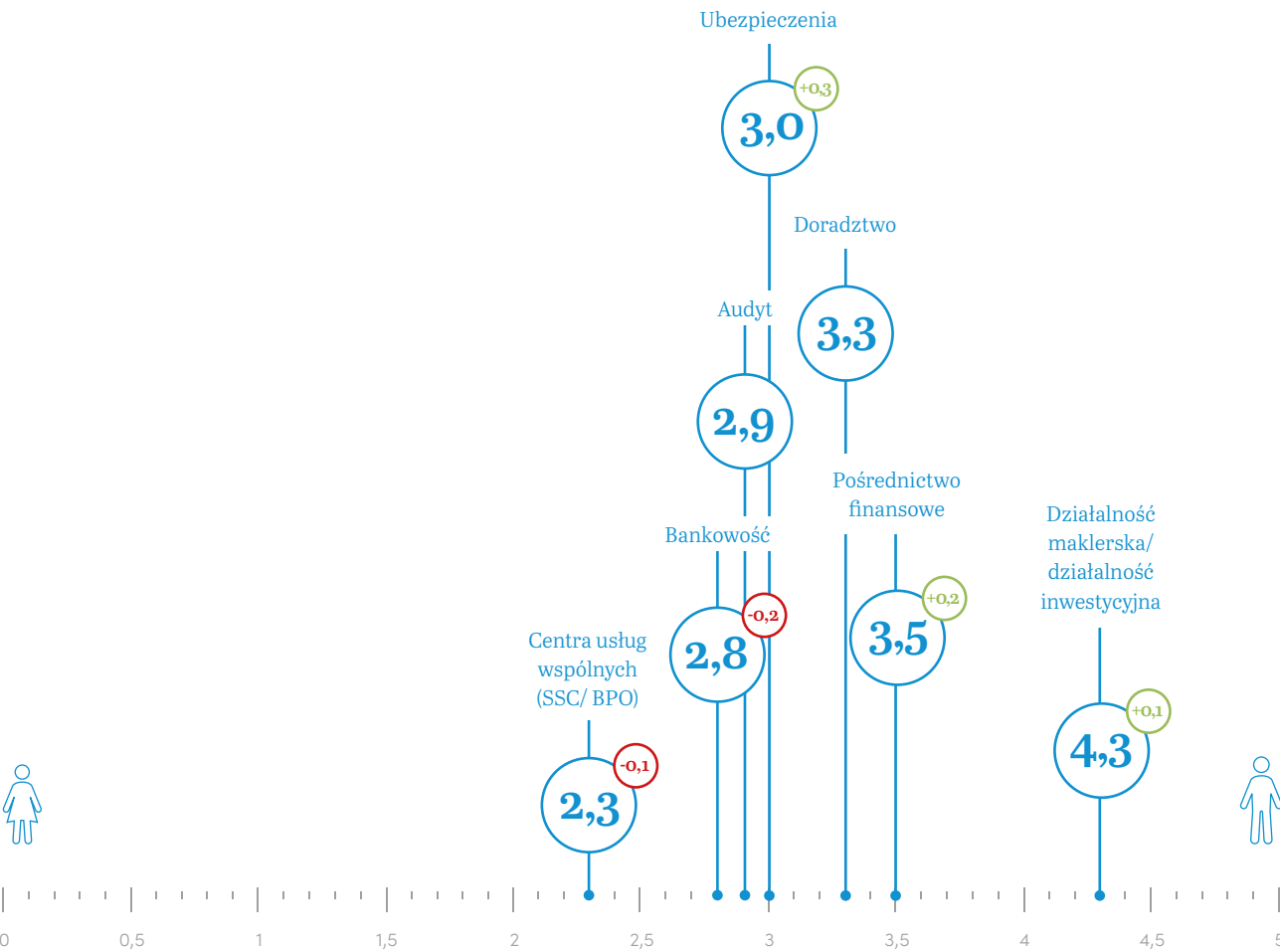
W przypadku branż według respondentów najbardziej kobiecą branżą są centra usług wspólnych.

Jako męska oceniana jest w największym stopniu działalność maklerska. Jednocześnie większa liczba branż plasuje się blisko środka skali z lekką przewagą oceny większości branż jako kobiecych.

WYKRES 1.5.

Proszę ocenić, w skali od 1 do 5, poniższe obszary branży finansowej pod kątem reprezentacji płci, gdzie cyfra 1 oznacza obszar zawodowy o największej reprezentacji kobiet, a cyfra 5 obszar zawodowy o największej reprezentacji mężczyzn.

Oceniając obszar proszę wziąć pod uwagę obiegowe opinie na temat obszaru zawodowego, osobiste przekonania, własne zdanie lub bezpośrednie doświadczenie zawodowe.



“Dotychczasowe podziały przestają obowiązywać w sferze społecznej, możliwe zatem jest, że i sfera zawodowa uwolni się od często sztucznie narzuconych i nieaktualnych podziałów.”

– MATEUSZ BOCIAN

Komentarz eksperta

Mateusz Bocian

Client Manager, Finance & Accountancy, Antal

W kolejnej już edycji raportu „Kobiety w finansach” ponownie badamy postrzeganie sektora finansowego przez obie płcie poprzez pryzmat kobiet i ich miejsca w branży. Porównując dane z wynikami poprzedniej edycji dostrzeżemy niewielkie, ale jednak interesujące zmiany, jakie zaszły w odpowiedziach respondentów.

Podobnie zostały ocenione obszary zawodowe oraz branże uważane powszechnie, czy to za kobiece, czy za męskie. Uśredniając jednak odpowiedzi zauważyć można, że chociaż większa liczba branż nadal jest blisko środka skali, to tym razem jest lekka przewaga oceny tychże branż jako kobiecych, a nie jak poprzednim razem – męskich. Czy jest to zatem zwiastunem nadchodzących zmian, a może tylko błąd statystyczny pokazujący, że jesteśmy w tym samym miejscu co dwa lata temu?

Zanim spróbuję odpowiedzieć na powyższe pytanie, podzielę się pewną anegdotą. Kilka lat temu miałem okazję współorganizować niewielkie wydarzenie, na które zaproszeni byli dyrektorzy finansowi największych czy najszybciej rozwijających się firm z Wrocławia i okolic. Na liście gości były również kobiety. Na spotkaniu pojawili się jednak tylko mężczyźni. Po publikacji zdjęć w sieci zostało to zauważone, skomentowane i de facto potępione. Wówczas nie było niczyją intencją zorganizowanie spotkania tylko dla mężczyzn. Wręcz przeciwnie. Pech chciał, że zaproszone kobiety zjawić się nie mogły. Mimo wszystko nasuwa się wniosek, że na rolach kierowniczych czy dyrektorskich w finansach w liczących się na rynku firmach w zdecydowanej większości możemy spodziewać się mężczyzn.

Sporządziłem próbnie taką listę na 2021 rok. Układ sił został zachwiany, a proporcja płci, mimo że daleka jest od symbolicznego 50/50, przesunęła się w stronę względnej równowagi.

Bazując na naszych obserwacjach, czyli ludzi, którzy są tego rynku najbliższymi, nie jest to dla nas zaskoczeniem i pokazuje pewne zmiany. Trudne do oceny jednak jest to, czy to kwestia przypadku, czy rozpoczętych jakiś czas temu zmian, których wszyscy dzisiaj doświadczamy.

Wracając jednak do badania oraz zadanego na wstępie pytania. Niewielkie różnice względem wyników z poprzedniego raportu mówią raczej o zmianach powolnych, często kosmetycznych. I będzie pewnie trzeba poczekać kolejnych kilka lat, żeby z pełną stanowczością stwierdzić, czy mamy w tej kwestii postęp, czy mimo pędzącego naprzód świata są w nim cały czas obszary, które za tymi zmianami nie nadążają, a może nawet stoją do nich w kontrze. I dopiero wtedy będzie można odpowiedzieć na pytanie, o czym te dane świadczą.

Pewne jest, że kierunek, jaki obierze świat finansów w ujęciu płci, zależy jedynie od nas. Od pojedynczych osób i ich decyzji odnośnie planowania kariery zawodowej czy też podejmowania kolejnych w niej kroków. Świat i ogół społeczeństwa w swoim tempie, ale jednak, pozwala na dowolne kreowanie siebie oraz obranej drogi zawodowej. Obowiązujące podziały przestają obowiązywać w sferze społecznej, możliwe zatem jest, że i sfera zawodowa uwolni się od często sztucznie narzuconych i często nieaktualnych podziałów.

CZĘŚĆ 2

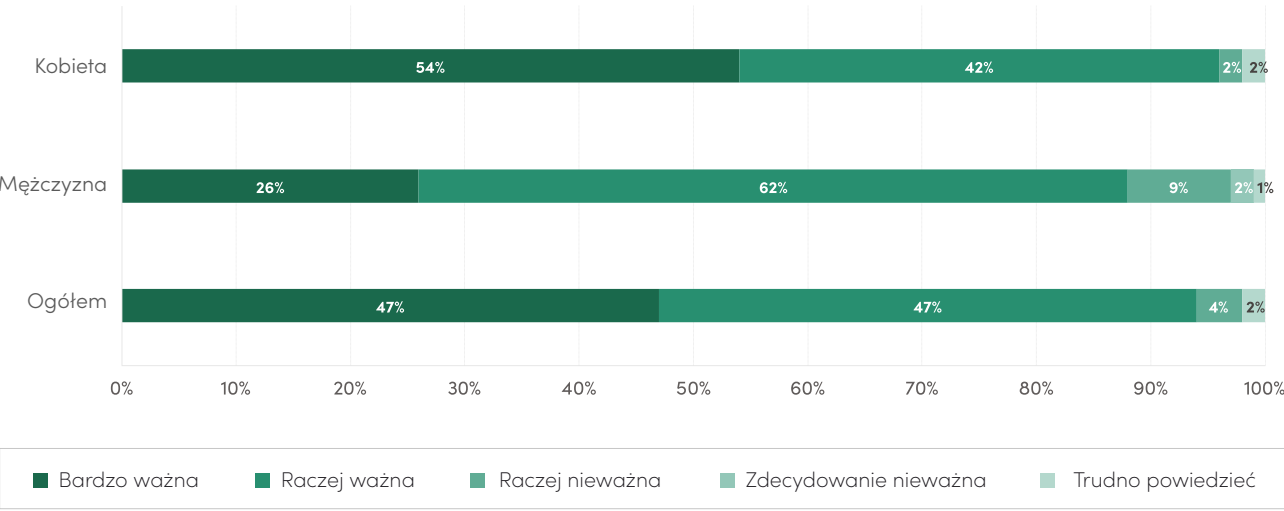
Kariera zawodowa w finansach

2.01. Satysfakcja z kariery zawodowej

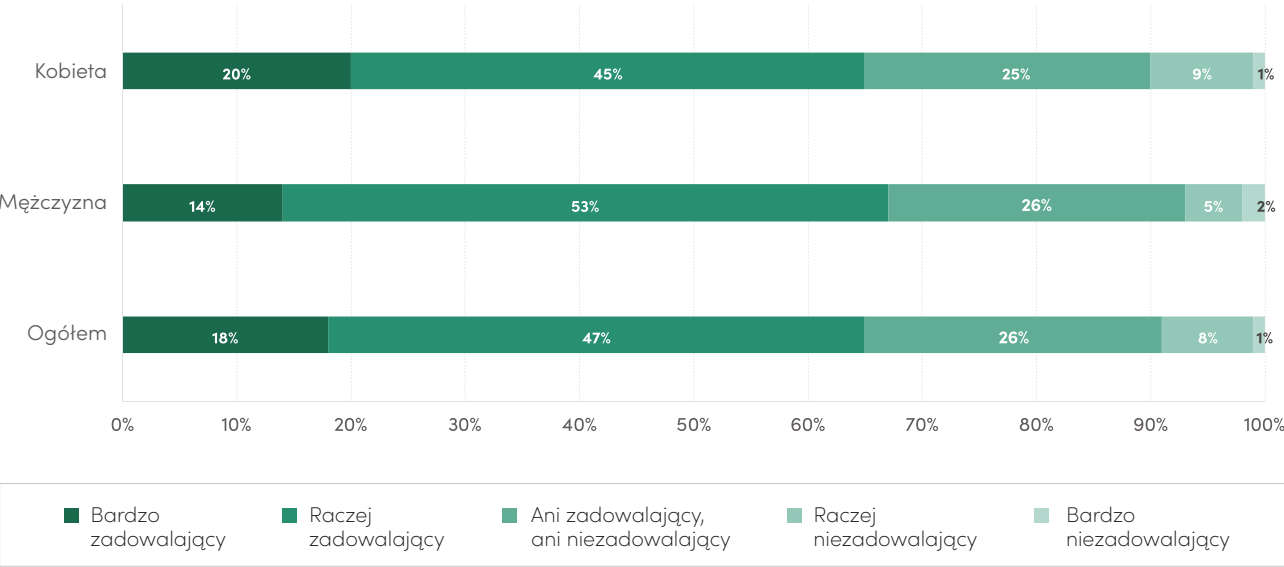
Kobiety niemal dwukrotnie częściej niż mężczyźni wskazują, że kariera jest dla nich bardzo ważna – 54% vs. 26%.

Odsetek respondentów, którzy nie przywiązują wagi do kariery, jest podobnym w obu grupach i nie przekracza 9%. Natomiast poziom satysfakcji kształtuje się na podobnym poziomie, ogółem 65% badanych udzieliło pozytywnych odpowiedzi.

WYKRES 2.1.
Jak ważna jest dla Pani/ Pana kariera?



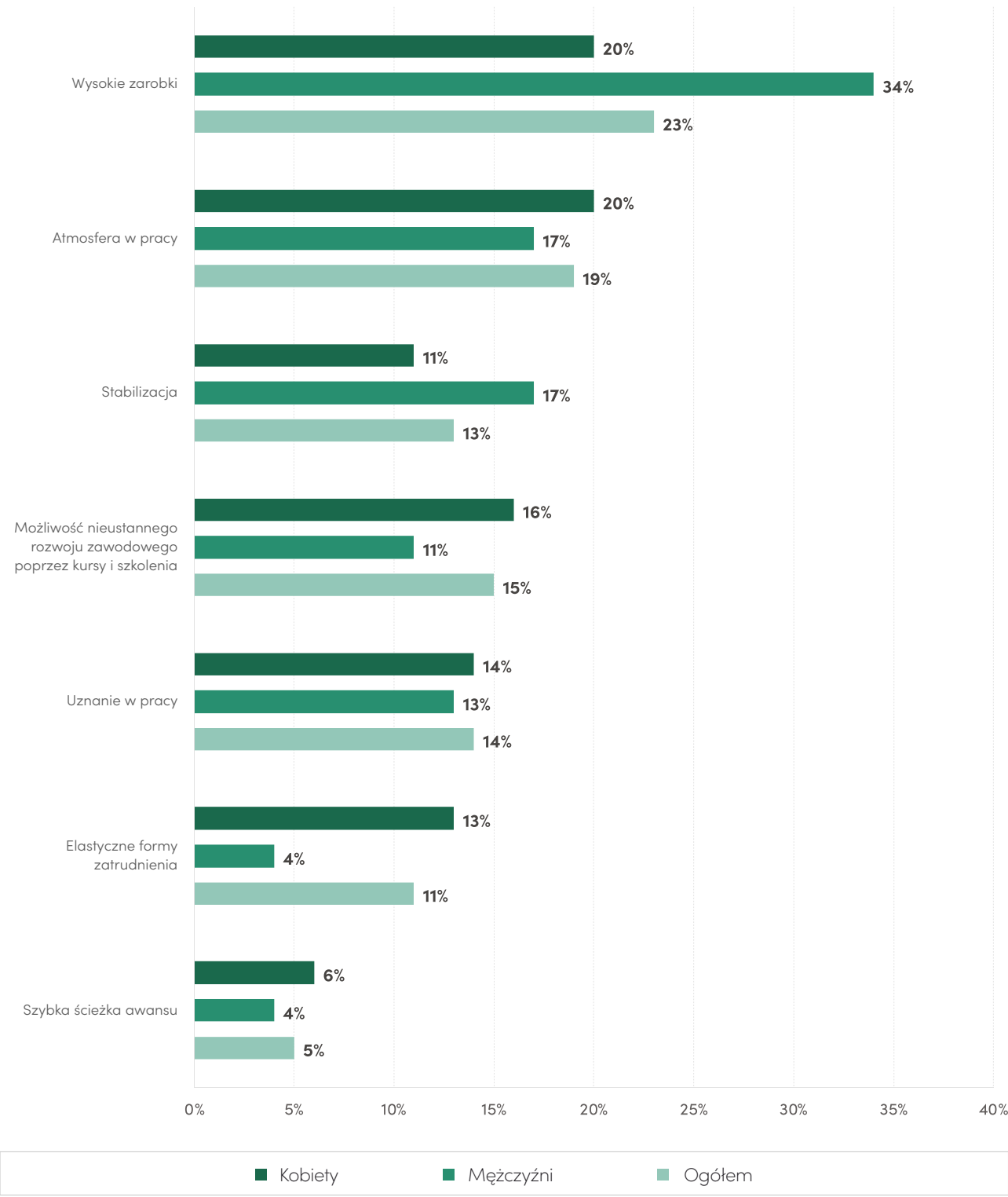
WYKRES 2.2.
Jak ocenia Pani/ Pan swój poziom zadowolenia z przebiegu swojej dotychczasowej kariery zawodowej?



Na zadowolenie względem kariery zawodowej wpływają zaś przede wszystkim wysokie zarobki (23%) oraz atmosfera w pracy (19%).

Największa różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami jest widoczna w aspekcie wagi elastycznych form zatrudnienia (wpływa na zadowolenie 13% kobiet i 4% mężczyzn) oraz wysokich zarobków (wpływa na zadowolenie 20% kobiet i 34% mężczyzn).

WYKRES 2.3.
Co wpływa na poziom Pani/ Pana zadowolenia względem kariery zawodowej?



“Kobiety wskazują ponad dwukrotnie częściej niż mężczyźni, że kariera jest dla nich bardzo istotna. Coraz częściej możemy zaobserwować kobiety piastujące wysokie stanowiska menedżerskie w branżach zdominowanych dotąd przez mężczyzn.”

– NATALIA BIAŁKA

KARIERA ZAWODOWA W FINANSACH

Komentarz eksperta

[Natalia Białka](#)

[Managing Consultant SSC/ BPO, Antal](#)

Satysfakcję z kariery zawodowej można określić jako motor napędowy służący nie tylko do jak najlepszego wykonywania codziennych obowiązków, ale także do zdobywania nowych umiejętności oraz poszerzania wiedzy w danym obszarze.

Jest to również jeden z głównych czynników wpływających na zaangażowanie w naszą pracę oraz poczucie motywacji do dalszych działań. Osoba, która odczuwa wysoki poziom zadowolenia z wykonywanej pracy, jest bardzo cennym pracownikiem dla firmy, ponieważ jest w stanie w pełni zaangażować się w swoje obowiązki. Osiągnięcie satysfakcji z pracy powinno być zatem wspólnym celem zarówno pracownika, jak i pracodawcy.

Z przedstawionych badań wynika, iż kobiety wskazują ponad dwukrotnie częściej niż mężczyźni, że kariera jest dla nich bardzo istotna (54% vs. 26%). Zaangażowanie to ma odbicie w strukturach wielu firm – coraz częściej możemy zaobserwować kobiety piastujące wysokie stanowiska menedżerskie w branżach zdominowanych dotąd przez mężczyzn.

Poziom zadowolenia z przebiegu dotychczasowej kariery kształtuje się na podobnym poziomie zarówno u kobiet, jak i mężczyzn (65%).

Warto zwrócić uwagę, iż kobiety oceniają poziom poczucia satysfakcji ze swojej pracy przez pryzmat pieniędzy, ale równocześnie poprzez panującą atmosferę oraz możliwość nieustannego rozwoju zawodowego dzięki kursom i szkoleniom.

Kolejnym z istotnych czynników determinujących poziom zadowolenia u kobiet są elastyczne formy zatrudnienia. Warto zauważyć, iż ten czynnik najbardziej różni obie płcie – aż 13% kobiet i tylko 4% mężczyzn uznaje go za istotny. W dużej mierze może być to powiązane z przyjętym podziałem obowiązków rodzinnych oraz z macierzyństwem.

Dodatkowo istotnymi czynnikami dla kobiet są uznanie w pracy oraz stabilizacja.

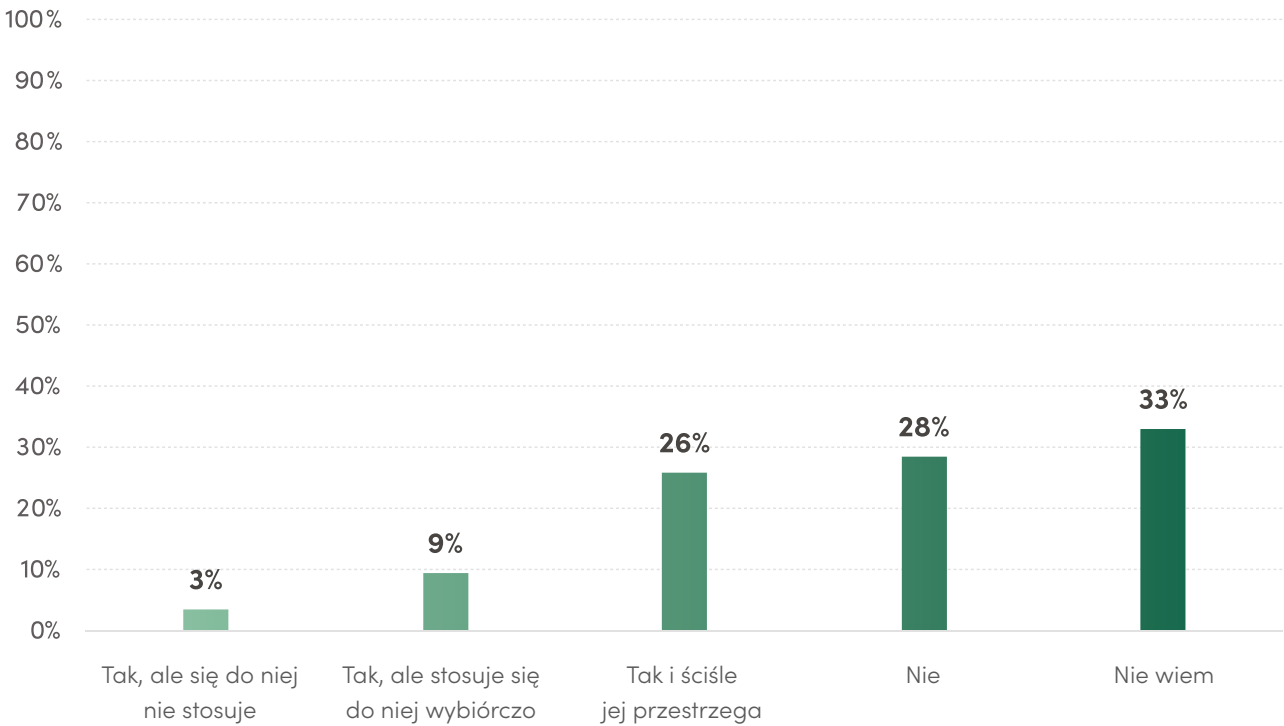
2.02. Uwarunkowania karier w finansach

38% respondentów deklaruje, że ich firma wdrożyła regulację wewnętrzną dotyczącą polityki równych szans.

Warto zwrócić uwagę na wysoki odsetek odpowiedzi „nie wiem” (33%), wskazujący na konieczność poprawy polityki komunikacyjnej. W porównaniu do wyników poprzedniej edycji w przypadku obu tych danych odsetek respondentów nieco się zmniejszył – w 2019 r. 44% badanych wskazało, że w ich firmie została wdrożona polityka równych szans, a 29% stwierdziło, że nic nie wie na ten temat.

WYKRES 2.4.

Czy w Pani/ Pana firmie istnieje dokument/ regulacja, która opisuje stosowanie zasad zapewniających równe szanse rozwoju bez względu m.in. na płeć?

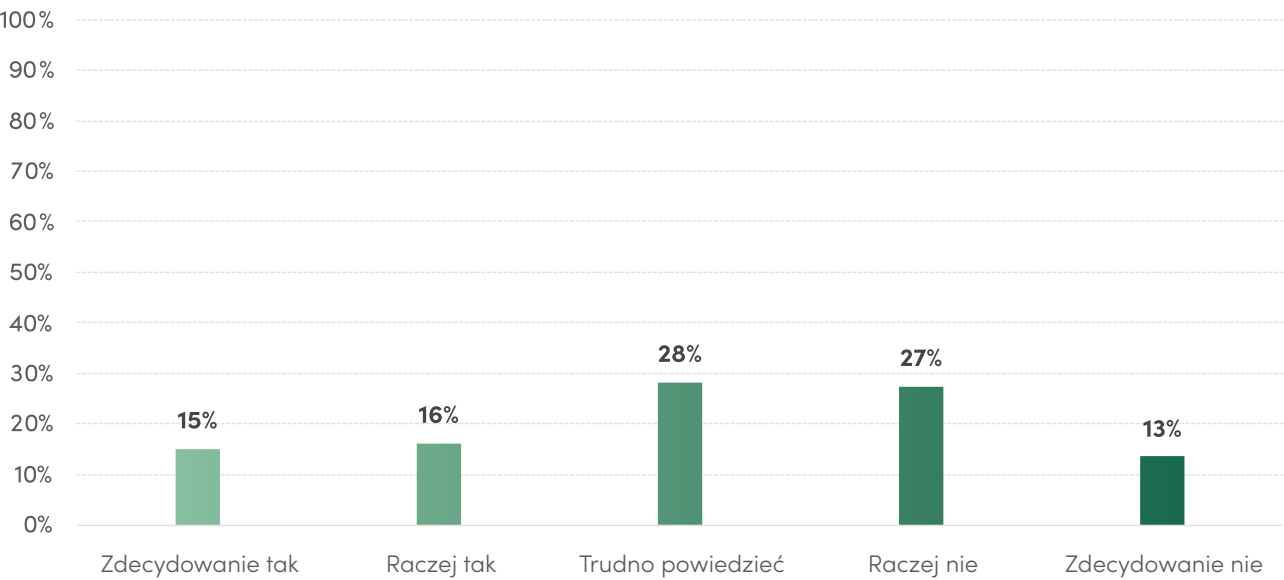


Podobnie sytuacja wygląda w aspekcie konkretnych działań podejmowanych na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn – **tylko 31% badanych widzi takie inicjatywy w organizacji.**

Warto zwrócić również uwagę na wysoki odsetek wypowiedzi „trudno powiedzieć”, który może wskazywać na nieświadomość bądź niewiedzę dotyczącą takich działań.

WYKRES 2.5.

Czy w Pani/ Pana organizacji podejmowane są działania na rzecz aktywizacji kobiet/ równouprawnienia kobiet i mężczyzn?

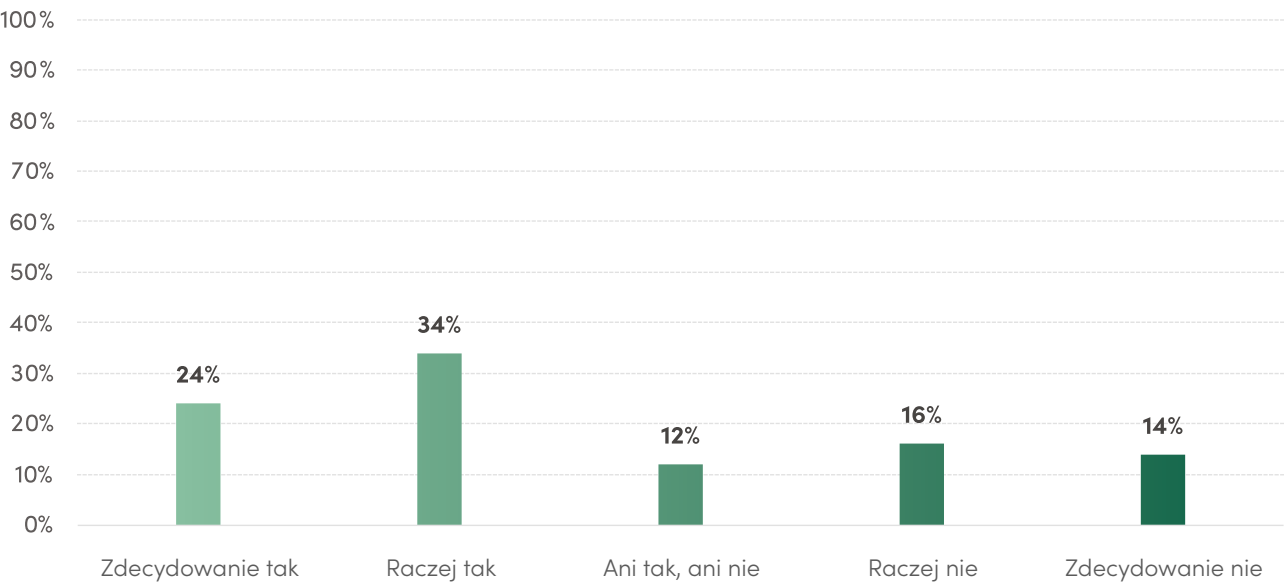


Regulacje dotyczące równych szans i działania na rzecz równouprawnienia stają się szczególnie ważne w świetle oceny możliwości awansu przez pryzmat płci.

Ponad połowa respondentów (58%) ocenia, że **płeć wpływa na możliwość awansu.**

WYKRES 2.6.

Czy w Pani/ Pana odczuciu płeć wpływa na możliwości awansu?



“Coraz częściej możemy zaobserwować kobiety piastujące wysokie stanowiska menedżerskie w branżach zdominowanych dotąd przez mężczyzn.”

– AGNIESZKA BUKOWSKA

KARIERA ZAWODOWA W FINANSACH

Komentarz eksperta

Agnieszka Bukowska

Dyrektor Zarządzający Zasobami Ludzkimi, Bank BPH

Fakt, że 58% respondentów uważa, że płeć ma wpływ na możliwość awansu, wskazuje, jak wiele jeszcze w tym obszarze jest do zrobienia i jak wolno sytuacja się poprawia. Stoi przed nami jako pracodawcami wyzwanie polegające na zbudowaniu przekonania, że rozwój i kariera nie mają płci.

Dla 54% kobiet kariera jest bardzo ważna, co pokazuje, jaki potencjał drzemie w sektorze finansowym – kobiety chcą się rozwijać i stanowią pulę talentów, z której mogą czerpać firmy. Żeby tak się stało, musimy przekonać kobiety, że mają równe szanse i mogą się rozwijać, ale przede wszystkim – aktywnie wspierać ich rozwój i ułatwiać go elastycznymi formami pracy.

Nieświadomość respondentów co do polityk stosowanych w organizacjach wskazuje też konkretny kierunek działań – ważne jest nie tylko wdrażanie nowych rozwiązań, ale przede wszystkim promowanie już realizowanych działań i obecnych polityk. Działania widniejące jedynie na papierze, ale niezauważane przez kobiety i niewpływające na ich pewność siebie, odwagę do sięgania po wyższe stanowiska i przekonanie, że sobie poradzą, niewiele zmieniają.

Mam nadzieję, że właśnie światowy eksperyment pracy zdalnej, w którym musieliśmy wziąć udział i coraz większa popularność elastycznych modeli pracy pokażą, że zmiany systemowe są możliwe i się sprawdzają.

To kobiety najczęściej dźwigają ciężar godzenia ról zawodowych i prywatnych, nie dziwi więc, że częściej wskazują elastyczne formy zatrudnienia jako istotny czynnik dla ich zadowolenia z kariery.

W interesie całego społeczeństwa i każdej organizacji jest wsparcie kobiet w łączeniu ról, tak żeby mogły rozwijać karierę zawodową i w większym stopniu wpływać na strategiczny rozwój biznesu.

2.03.

Aktywizacja kobiet a bariery rozwoju w sektorze finansowym

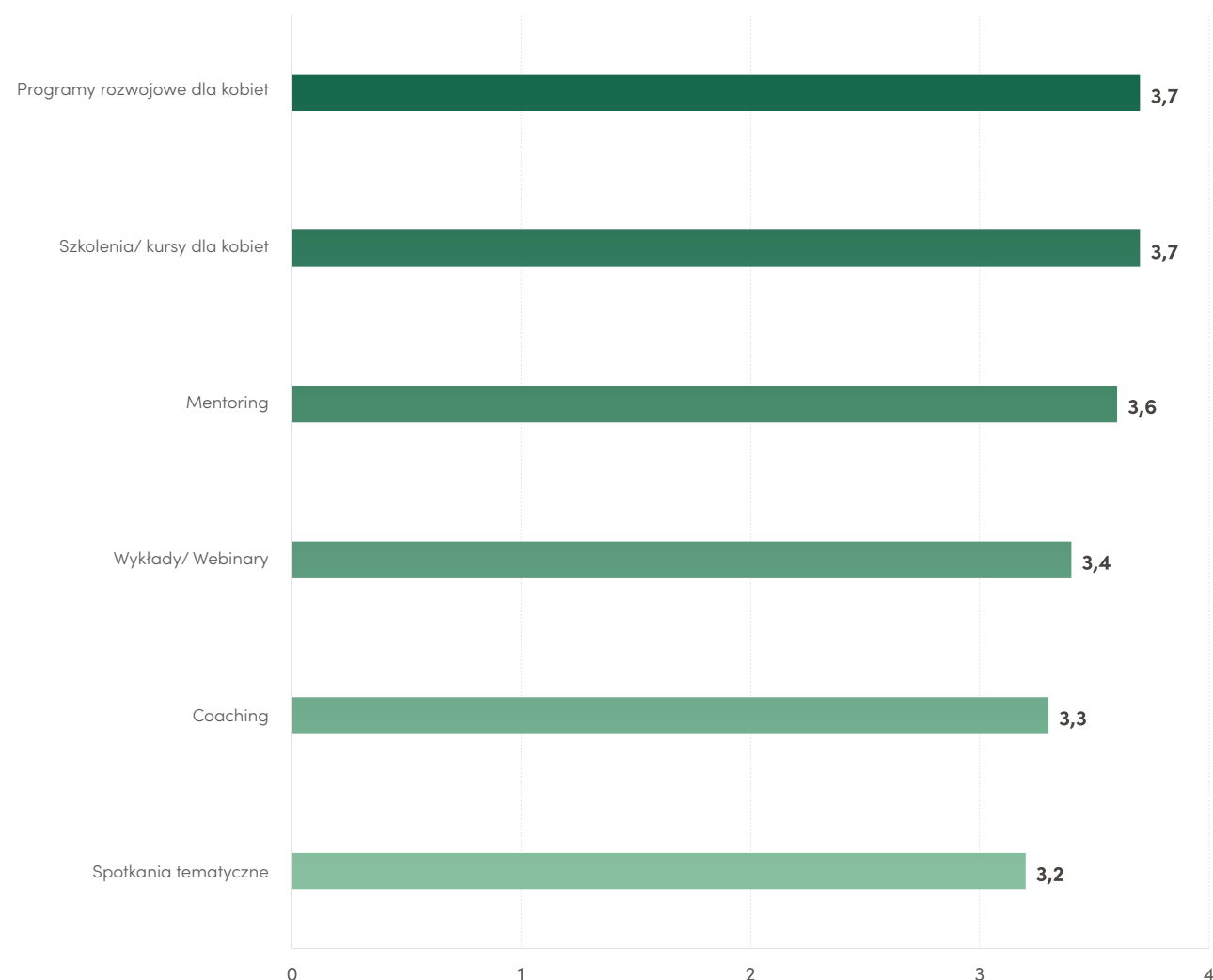
W przypadku oceny potrzebnych form wsparcia brakuje wyraźnych preferencji. Najbardziej niezbędne wydają się programy rozwojowe oraz szkolenia i kursy dla kobiet ze średnim wynikiem 3,7 w pięciopunktowej skali.

Kolejne działania to mentoring (3,6) oraz wykłady/webinary (3,4). Na końcu znalazł się coaching (3,3) oraz spotkania tematyczne (3,2).

Warto zauważyć, że w poprzedniej edycji (2019) były one wskazywane jako najbardziej niezbędne.

WYKRES 2.7.

W skali od 1 (niepotrzebne) do 5 (bardzo potrzebne) proszę ocenić formy wsparcia zawodowego wśród kobiet



Znajdź optymalną strefę wynagrodzeń

I POWIEDZ STOP PRESJI PŁACOWEJ

antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Według badań, pracownik zmieniający pracę oczekuje średnio 22% podwyżki.

Sprawdź, jak kształtują się wynagrodzenia oferowane w Twojej firmie na tle konkurencji oraz znajdź bezpieczną strefę, która zapobiegnie rotacji pracowników.

Skontaktuj się z nami, by otrzymać pełną ofertę naszych usług Market Research.

“Kobietom wcale nie brakuje kwalifikacji, często są jednak wobec siebie bardziej krytyczne, a stereotypy i wychowanie sprawiają, że podchodzą z większą ostrożnością do planowania swojej kariery zawodowej.”

– MAŁGORZATA ŻELAZKO, CFA

KARIERA ZAWODOWA W FINANSACH

Komentarz eksperta

Małgorzata Żelazko, CFA

Dyrektor ds. Relacji Inwestorskich i Analiz Finansowych

Wirtualna Polska Holding

Wśród najbardziej potrzebnych form wsparcia zawodowego dla kobiet brakuje jednoznacznego lidera, jednak największą popularnością wśród ankietowanych cieszą się szkolenia, kursy, a także programy rozwojowe, czyli aktywności bezpośrednio podnoszące kwalifikacje kobiet.

Z mojego doświadczenia wynika, że kobietom wcale nie brakuje kwalifikacji, a według wielu badań kobiety są wręcz lepiej wykształcone i stanowią większość absolwentów uczelni wyższych. Często są jednak wobec siebie bardziej krytyczne, a stereotypy i wychowanie sprawiają, że podchodzą z większą ostrożnością do planowania swojej kariery zawodowej.

W tym przypadku bardzo cenię programy rozwojowe i mentoringowe, które mogą pomóc im dostrzec silne strony i lepiej zaplanować swoją ścieżkę zawodową.

W mojej ocenie warto również zwrócić się o wsparcie drugiej strony – szkolenia i programy dla mężczyzn są również niezwykle istotne, ponieważ pomagają im zrozumieć nieświadome uprzedzenia, które nieintencjonalnie mogą wpływać na podejmowane przez nich działania i decyzje, również w zakresie awansowania kobiet. Żeby móc efektywnie dokonać zmiany, potrzebujemy zmiany wszystkich.

Kolejną istotną dla mnie rzeczą jest praca u podstaw, czyli takie wychowanie młodych dziewczyn i kobiet, żeby były nie tylko świetnie przygotowane merytorycznie, ale także wierzyły w siebie, swoją wartość i swój potencjał.

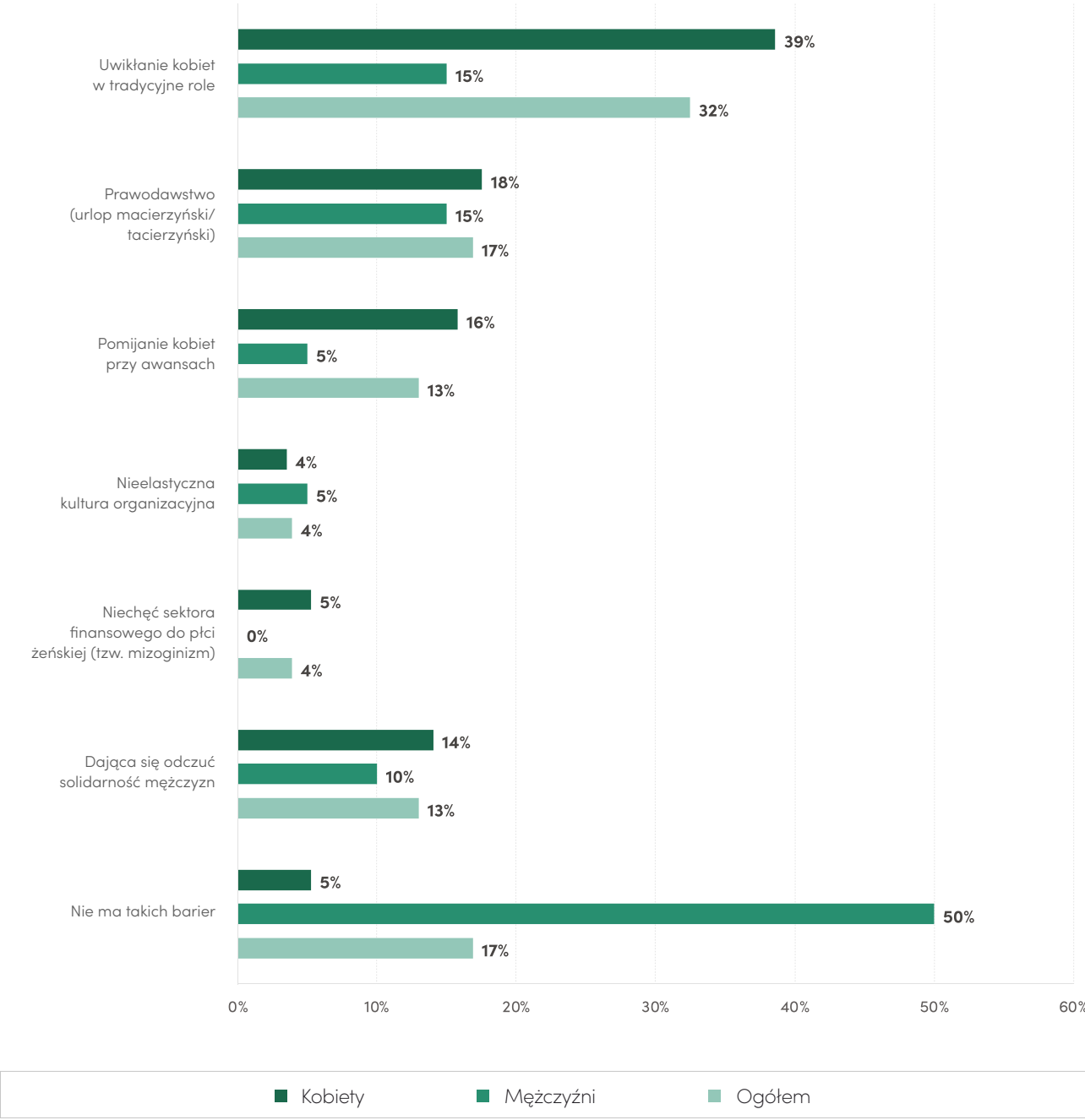
83% badanych ocenia, że w sektorze finansowym występują bariery mające wpływ na przebieg kariery zawodowej kobiet – to mniej niż w porównaniu z rokiem 2019, gdy odsetek ten wynosił 94%.

Do największych barier zewnętrznych respondenci zaliczyli uwikłanie kobiet w tradycyjne role – 32% wskazań oraz prawodawstwo (urlop macierzyński/tacierzyński) – 17%.

Po 13% badanych za barierę uznało dającą się odczuć solidarność mężczyzn oraz pomijanie kobiet przy awansach.

WYKRES 2.8.

Proszę wskazać trzy pojęcia z poniższej listy, które uważa Pani/ Pan za kluczowe bariery zewnętrzne w aktywizacji kobiet w sektorze finansowym.

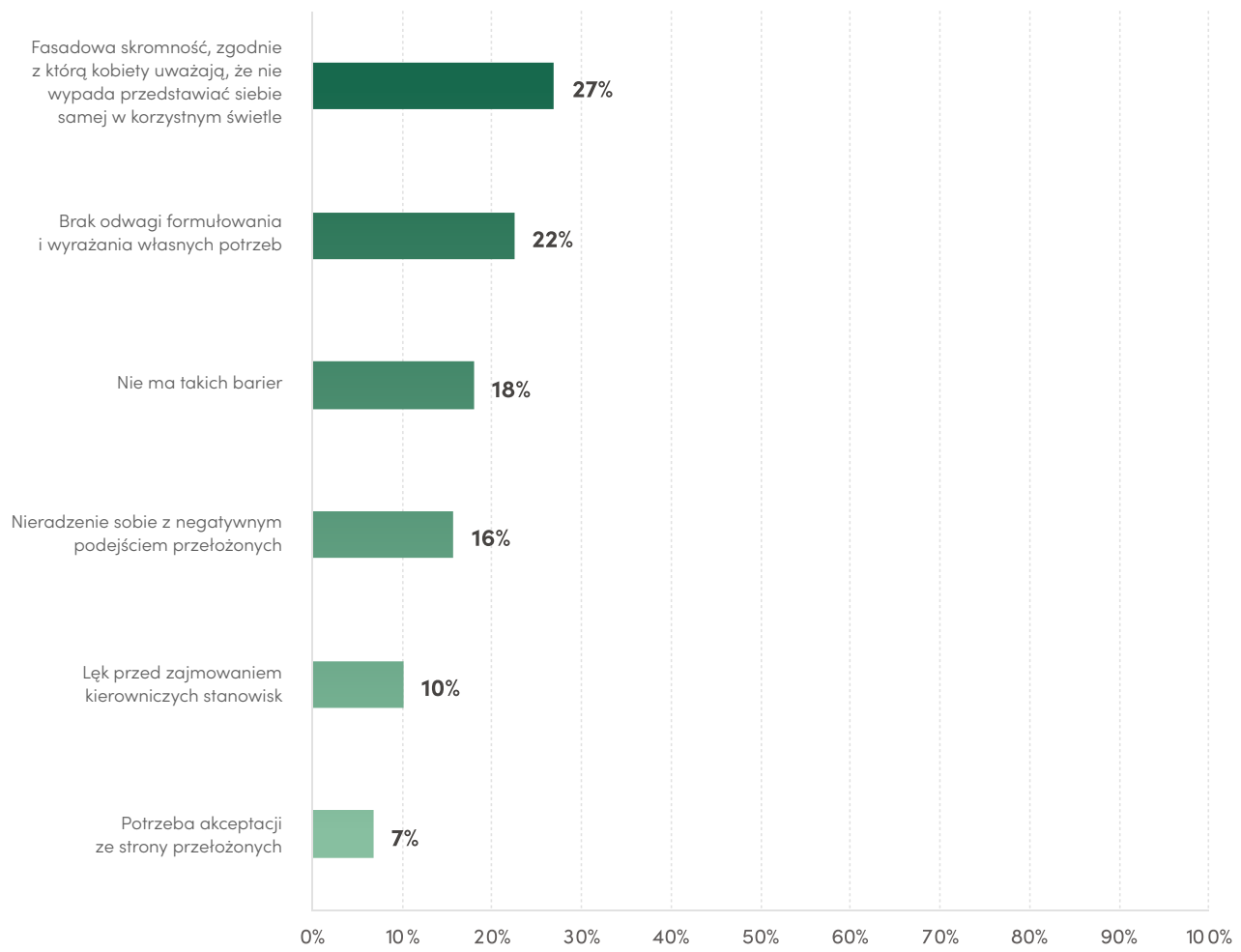


Do największych barier wewnętrznych respondenci zaliczyli: fasadową skromność, zgodnie z którą kobiety uważają, że nie wypada przedstawiać siebie samej w korzystnym świetle (27% wskazań), brak odwagi formułowania i wyrażania własnych potrzeb (22% wskazań).

Jednocześnie są to czynniki wewnętrzne, częściej zaznaczane przez respondentów niż jakiegolwiek czynniki zewnętrzne.

WYKRES 2.9.

Proszę wskazać trzy pojęcia z poniższej listy, które uważa Pani/ Pan za kluczowe bariery wewnętrzne w aktywizacji kobiet w sektorze finansowym.



“Jako główne źródła nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy wymienia się efekt szklanego sufitu i syndrom podwójnego ciężaru.”

– IZABELA SAJDAK, CFA

KARIERA ZAWODOWA W FINANSACH

Komentarz eksperta

Izabela Sajdak, CFA

Zarządzająca Funduszami w PFR TFI, Członkini CFA Society Poland

W obliczu bezprecedensowych wyzwań, jakimi były i są epidemia i zmiany klimatyczne, nie możemy pozwolić sobie na pozostawienie utalentowanych kobiet na uboczu. Potrzebujemy większej różnorodności w salach zarządu, w parlamentach, w biznesie i życiu publicznym. Dzięki temu poszerzymy swoje poglądy – podkreśliła Christine Lagarde, prezes Europejskiego Banku Centralnego, podczas czerwcowego spotkania kobiet – liderów politycznych (Women Political Leaders Summit 2021)¹. Tymczasem, pomimo że kobiety reprezentują ponad połowę światowej populacji, ciągle mamy do czynienia z nierównym udziałem kobiet i mężczyzn w różnych sektorach, w tym także w finansach.

Jako główne źródła nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy wymienia się efekt szklanego sufitu i syndrom podwójnego ciężaru. Zjawisko szklanego sufitu, które definiujemy najczęściej jako niewidzialną barierę awansową dla pewnych grup społecznych, zweryfikowano w badaniach empirycznych już w pierwszej połowie lat 90. XX wieku. Wynika ono przede wszystkim z utrwalonej historycznie roli kobiet w społeczeństwie².

Drugie z wymienionych zjawisk wynika z roli kobiet w rodzinie – kobiety znacznie częściej robią przerwy w karierze zawodowej oraz podejmują niektóre decyzje dotyczące kariery zawodowej z powodu obowiązków związanych z opieką nad innymi członkami rodziny. Średnie wyliczenia godzinowe wykazują, że kobiety wykonują więcej pracy nieodpłatnej (takiej, jak opieka nad dziećmi lub obowiązki domowe)³.

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 procent.

Powyższe informacje znajdują odzwierciedlenie w wynikach badań CFA®, w których najwięcej respondentów jako główną barierę w aktywizacji kobiet w sektorze finansowym wskazało uwikłanie kobiet w tradycyjne role. Z drugiej strony pewnych pozytywów upatrywałabym w tym, iż niewielka część respondentów wskazuje na obecność barier w postaci nieelastycznej kultury organizacyjnej.

Może to być sygnał wskazujący na to, iż pracodawcy dostrzegają zalety różnorodności i tworzą takie warunki, które pozwalają na rozwój zawodowy wszystkich pracowników niezależnie od płci.

¹ <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6813077299332751360/>, dostęp: 30.06.2021.

² L. Bohdanowicz, Kobiety w radach nadzorczych spółek publicznych – pokonywanie barier, [w:] „Przegląd Corporate Governance”, nr 3 (23), 2010.

³ <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/2020109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-i-przyczyny>

2.04.

Wpływ pandemii na rozwój kariery

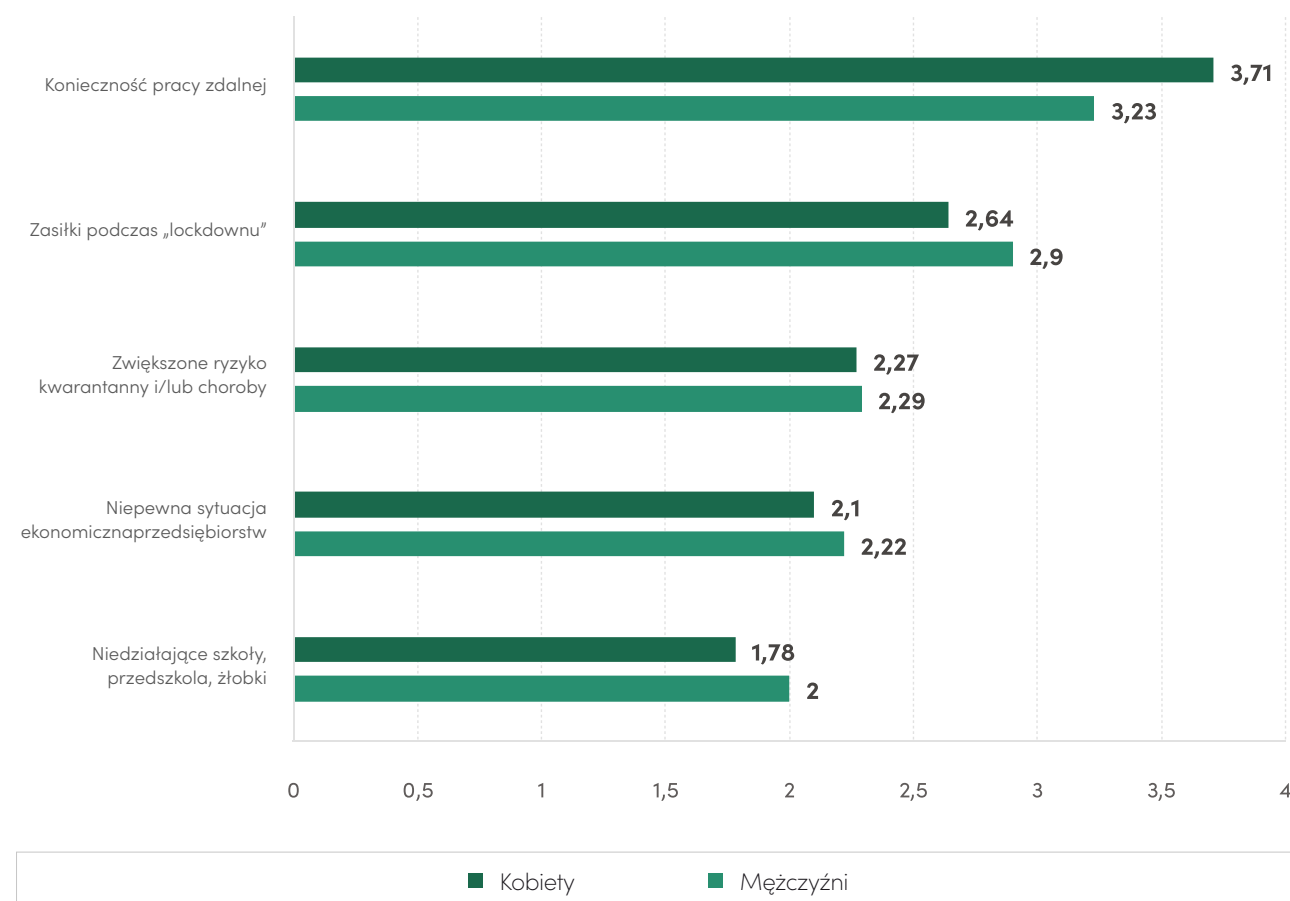
Jako najbardziej pozytywne zjawisko w kontekście pandemii respondenci ocenili konieczność pracy zdalnej (zarówno średnia ocena mężczyzn – 3,23, jak i kobiet – 3,71).

Natomiast ogólnie badani zwracali uwagę, że na możliwość rozwoju ich kariery negatywny wpływ mają w największym stopniu nie działające szkoły, przedszkola i żłobki oraz zwiększone ryzyko kwarantanny i/lub choroby.

WYKRES 2.10.

Prosimy o ocenę wpływu poszczególnych zjawisk wynikających z pandemii na Pani/ Pana możliwości rozwoju kariery

w skali 1-5, gdzie 1 oznacza bardzo negatywny, a 5 – bardzo pozytywny



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 home office.

Badani zwracają również uwagę, że ich relacje w miejscu pracy są słabsze niż przed pandemią Covid-19 – twierdzi tak ponad 1/3 respondentów.

Natomiast prawie 40% respondentów zwraca uwagę, że pracodawcy powinni częściej inicjować działania mające na celu rozwój zawodowy kobiet.

Antal to więcej niż rekrutacja

NARZĘDZIA, DORADZTWO, BADANIA RYNKU PRACY

antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Antal to więcej niż rekrutacja. Nasza oferta obejmuje pełen zakres usług HR: wyspecjalizowane dywizje rekrutacyjne, RPO, Market Research, HR Consulting oraz Employer Branding. Nie ma dwóch takich samych projektów, dlatego do każdego z Klientów podchodzimy indywidualnie. Przy wykorzystaniu naszej wiedzy i doświadczenia, przygotowujemy zestaw dedykowanych rozwiązań, uwzględniających specyfikę branży, wyzwania oraz potrzeby organizacji. **Skontaktuj się z nami i poznaj pełen zakres naszych usług.**

“Ciekawym polem do interpretacji jest ocena pracy zdalnej, w której panie dostrzegły więcej pozytywów niż mężczyźni, choć oni również odebrali tę fundamentalną zmianę paradygmatu pracy jako szansę rozwojową, nie zagrożenie.”

– ANDRZEJ BROWARSKI, CFA

KARIERA ZAWODOWA W FINANSACH

Komentarz eksperta

[Andrzej Browarski, CFA](#)

[Członek CFA Society Poland](#)

Pandemia niewątpliwie jest wyzwaniem dla całej gospodarki i sektor finansowy nie jest tu wyjątkiem. Dwie trzecie firm szybko wdrożyło narzędzia pracy zdalnej, które nie były standardem przed 2020 r., a przynajmniej nie w znaczącej skali.

Okazało się więc, że potrzeba chwili znacząco wpływa na elastyczność pracodawców, którzy dotąd dość konserwatywnie traktowali możliwość wykorzystania pracy zdalnej. Trzeba jednak pamiętać, że na ocenę skutków tej rewolucji jest jeszcze wcześnie – respondenci badania wskazują, że rozluźnieniu uległy relacje zespołowe, co w dłuższej perspektywie może stanowić wyzwanie i wręcz ryzyko dla kondycji przedsiębiorstw. Można też zastanowić się, jak pandemia wpłynęła na perspektywy rozwoju zawodowego pracowników sektora finansowego. Większość odpowiedzi częściowych zadanych w badaniu w tym wypadku nie zaskakuje – w odczuciu respondentów pandemia negatywnie wpłynęła na perspektywy ich rozwoju zawodowego.

Niezależnie od płci źle oceniany jest wpływ niepewności co do sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, choć dysponując pełnymi wynikami badań można by się pokusić o zbadanie istotności statystycznej różnicy w wynikach. One same jednak nie są niespodzianką – obawy o przetrwanie firm, a w nieco tylko lepszym wariantcie o utrzymanie wzrostu bądź kondycji finansowej nie sprzyja tworzeniu nowych miejsc pracy czy też zwiększaniu budżetów szkoleniowych. Jeszcze mniej zróżnicowana jest ocena ryzyka kwarantanny i/lub zachorowania – średni wynik jest niemal tożsamy dla kobiet i mężczyzn.

Można postawić hipotezę, że wynika to z „demokratycznej” natury koronawirusa, który atakuje zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Uwagę niewątpliwie zwraca ocena wpływu zamknięcia placówek edukacyjnych. Choć kobiety i mężczyźni uważają, że wśród czynników, których dotyczyło badanie, ten wywierał najbardziej negatywny wpływ, to widoczna jest tu różnica, która wskazuje, że w tym wypadku dodatkowe obciążenie bardziej odczuły panie. Potwierdza to stereotyp, że obowiązki domowe związane z opieką nad latoroślami nie są rozłożone równomiernie także w świecie finansów.

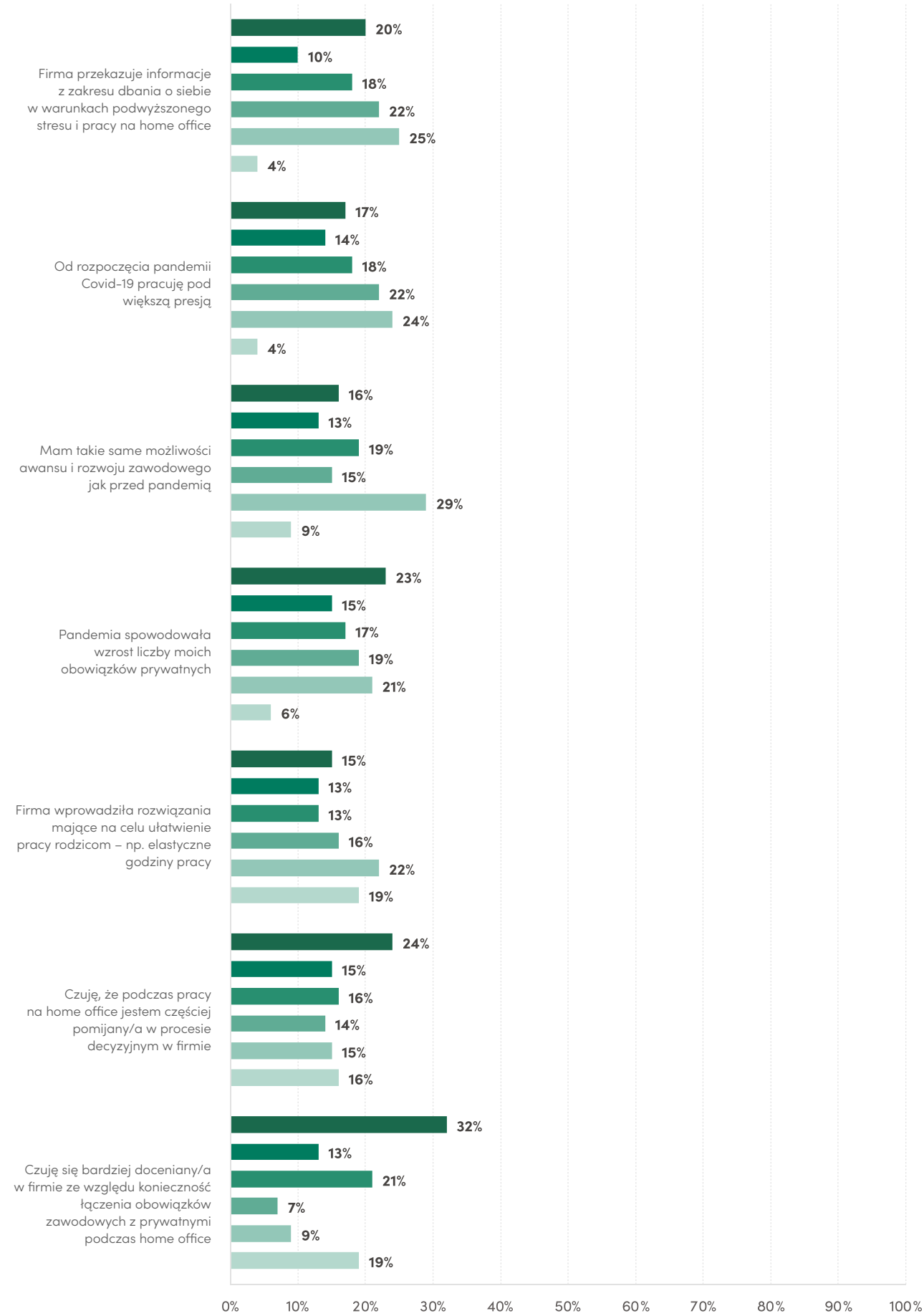
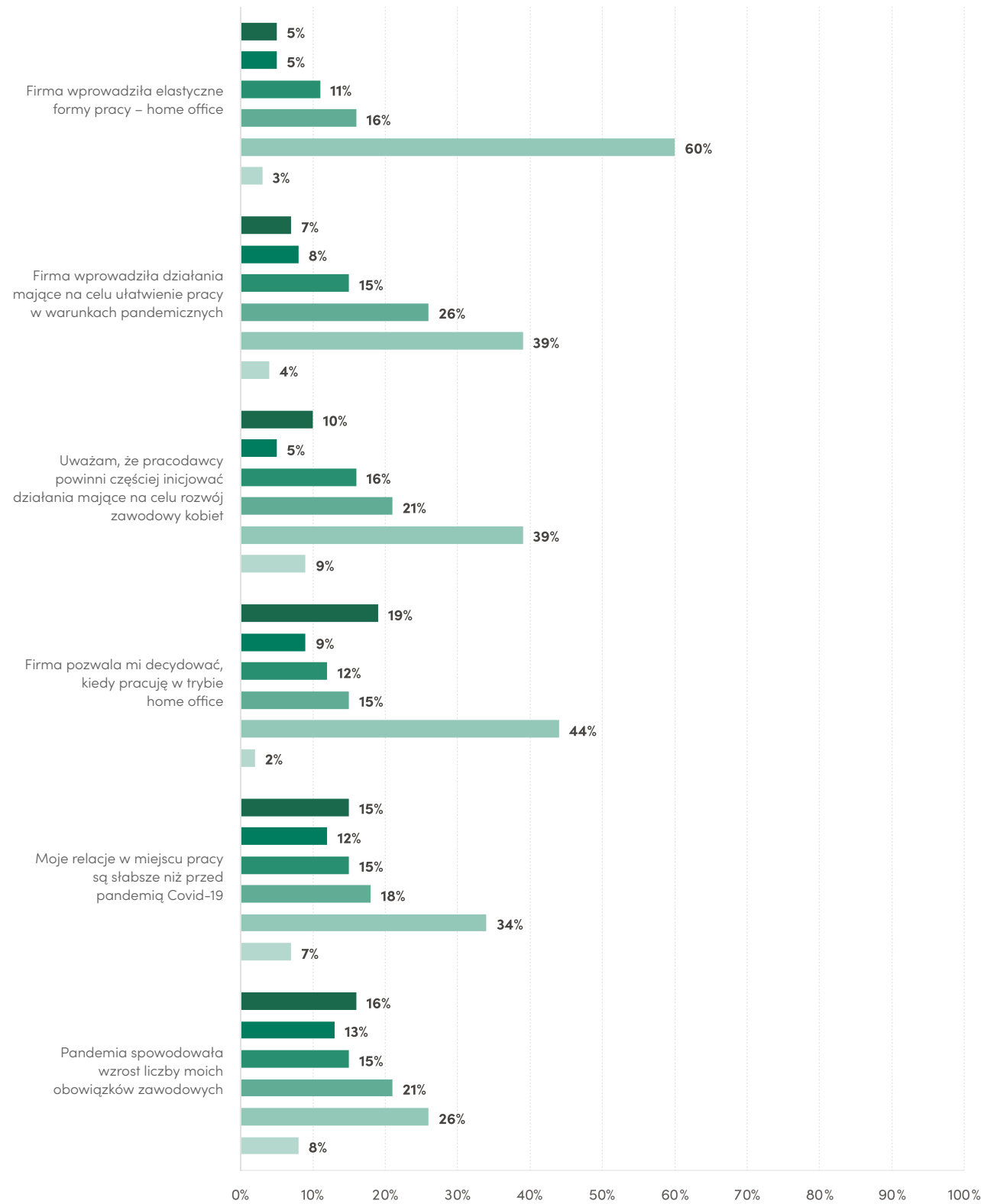
Respondenci nie przeceniają wartości mechanizmów pomocowych państwa (ocena neutralna – lekko pozytywna), być może ze względu na specyfikę branży. Ciekawym polem do interpretacji jest natomiast ocena pracy zdalnej, w której panie dostrzegły więcej pozytywów niż mężczyźni, choć oni również odebrali tę fundamentalną zmianę paradygmatu pracy jako szansę rozwojową, nie zagrożenie.

W zestawieniu z wcześniejszym spostrzeżeniem świadczącym o dodatkowym obciążeniu wynikającym z kumulacji obowiązków służbowych i domowych, można pokusić się o wniosek, że panie sprawniej dostosowały się i zaadaptowały do epidemicznej rzeczywistości.

WYKRES 2.11.

Prosimy o określenie, w jakim stopniu Pani/ Pan zgadza się z następującymi stwierdzeniami, w skali:

1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam



“Pandemia mocno uwydatniła różnice w życiu prywatnym kobiet i mężczyzn, co niestety negatywnie przełożyło się na życie zawodowe pań.”

– BARBARA MAKUŁA

KARIERA ZAWODOWA W FINANSACH

Komentarz eksperta

Barbara Makuła

Senior Consultant SSC/BPO, Antal

Ostatnie kilkanaście miesięcy bez wątpienia podporządkowane zostało pandemii Covid-19, która znacząco wpłynęła – i wciąż oddziałuje – na różne aspekty pracy przedsiębiorstw w Polsce. Postpandemiczna rzeczywistość nie tylko wymusiła wiele mniejszych i większych zmian na tle organizacyjnym czy zachwiała strukturami firm, lecz także wskazuje na nowe trendy i kierunek, w którym współczesny biznes zmuszony jest podążać.

Najczęściej zauważalnym zjawiskiem w branży finansowej i nie tylko bezwzględnie zdominowanym przez pandemię jest powinność pracy zdalnej w pełnym wymiarze godzin. Co ciekawe, wyniki badania Antal wskazują, że w kontekście pandemii konieczność pracy z domu spotkała się z pozytywnym odbiorem, a jako benefit sama w sobie zyskała na znaczeniu – zarówno pracownicy, jak i pracodawcy docenili elastyczne godziny pracy oraz liczne ułatwienia w wykonywaniu obowiązków w warunkach pandemiczno-domowych.

Niemniej jednak warto wspomnieć, iż pomimo wysokiego uznania wobec kobiet, ich pracy oraz intensywnego zainteresowania zatrudnieniem kobiet na stanowiskach średniego i wyższego szczebla w sektorze finansowym to właśnie one są największym przegranym w nierównej wojnie z Covid-19. Pandemia mocno uwydatniła różnice w życiu prywatnym kobiet i mężczyzn, co niestety negatywnie przełożyło się na życie zawodowe pań. Z powodu zamknięcia szkół i żłobków to właśnie kobiety obciążono dodatkowym – domowym – etatem.

I 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. Jeśli chodzi o kobiety, pandemia nie tylko zweryfikowała ich efektywniejszą umiejętność radzenia sobie ze stresem w niepewnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw. Co więcej – ankieta wykazała, że to właśnie płęć piękna lepiej radzi sobie w wielozadaniowości, co przekłada się na większe zaangażowanie w powierzone obowiązki i nowe wyzwania.

Patrząc optymistycznie w przyszłość, analiza skutków pandemii, jej wpływu na rozwój kariery kobiet w finansach oraz zachowanie samych zainteresowanych pozwoli wypracować nowy model zatrudnienia, który umożliwi podniesienie nie tylko efektywności, ale też zadowolenia pracownika, za co mocno trzymam kciuki!



Podsumowanie



“Od lat prawie nie zmienia się udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych firm notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Warto jednak doceniać kilka zmian w zarządach Banków w ostatnich 12 miesiącach, w których pojawiły się kobiety – drzwi do zarządzania dla nich zostały otwarte, a stereotypy przełamane.”

– MAŁGORZATA ROMANIUK

PODSUMOWANIE

Czy sytuacja kobiet w finansach zmieniła się w ciągu ostatnich 2 lat?

Małgorzata Romaniuk

Wiceprezes Zarządu, Bank BPH S.A.

Porównując raporty z 2019 r. i 2021 r. wydaje się, że nie ma istotnych zmian. Większość kobiet ma duże ambicje i chce awansować (kobiety niemal dwukrotnie częściej niż mężczyźni wskazują, że kariera jest dla nich bardzo ważna – 54% vs. 26%), są dobrze wykształcone, doświadczone i nie jest im obce ciągłe doskonalenie się.

Po pierwszym przeczytaniu raportu uznałam, że nie jest źle. Jednak zakończyłam go z niepokojącym uczuciem, że czegoś tu brakuje i zabrałam się do szczegółowej analizy.

Patrząc na obecność kobiet w sektorze finansowym przez pryzmat jednego z pierwszych pytań w raporcie wygląda to bardzo niekorzystnie:

zaledwie 21% respondentów twierdzi, że kobiety mają duży wpływ na rozwój sektora i zajmują strategiczne stanowiska.

Trudno się dziwić takim właśnie odpowiedziom, jeśli polski rynek obserwuje się trochę bardziej wnikliwie. Od lat prawie nie zmienia się udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych firm notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych.

Warto jednak docenić kilka zmian w zarządach banków w ostatnich 12 miesiącach, w których pojawiały się kobiety – drzwi do zarządzania dla nich zostały otwarte, a stereotypy przełamane.

Respondenci badania „Kobiety w finansach 2021”, na razie nie zauważają tych zmian, kobiety na strategicznych stanowiskach wciąż są mniejszością.

Od lat słyszymy, że istnieją bariery zewnętrzne i wewnętrzne, które ograniczają udział kobiet w biznesie. Tegoroczna edycja raportu dostarcza nam informacji w tym zakresie:

83% badanych ocenia, że w sektorze finansowym występują bariery mające wpływ na przebieg kariery zawodowej kobiet.

To mniej niż w roku 2019, kiedy odsetek ten wynosił 94%. Wydawałoby się, że jest dużo lepiej, jednak kiedy przyjrzymy się poszczególnym kategoriom, widać, że problem nie jest rozwiązany, a właściwe w tym *status quo* trwamy od lat.

Jedną z przyczyn zewnętrznych jest pomijanie kobiet przy awansach. Charakterystyczny jest w tym przypadku rozkład odpowiedzi pomiędzy kobietami a mężczyznami.

Na czynnik ten zwróciło w badaniu uwagę 16% kobiet i jedynie 5% mężczyzn – zatem **ponad trzykrotnie więcej kobiet ma takie poczucie**. Z kolei na dającą się odczuć solidarność męską wskazało 14% pań i 10% mężczyzn.

Kolejne bariery – uwikłanie kobiet w tradycyjne role czy prawodawstwo (urlop macierzyński/tacierzyński) – są wskazywane odpowiednio przez 32% i 17% respondentów.

Jednak tym, co zwróciło moją największą uwagę – jest percepcja samego występowania barier – bardzo różna dla obu płci. **50% mężczyzn twierdzi, że nie ma takich barier, podczas gdy podobnego zdania jest jedynie 5% pań.**

Jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że na najwyższych stanowiskach zarządczych przeważają mężczyźni, którzy najwyraźniej nie zauważają tych oczywistych barier, sytuacja nie wygląda dobrze i trudno dostrzec jakieś szanse na szybką zmianę.

Czy zatem w kolejnej edycji raportu pojawią się bardziej optymistyczne wyniki?

Osobiste doświadczenia podpowiadają mi, że można aktywnie wpływać na sytuację kobiet w biznesie. Jedną ze sprawdzonych metod jest większe angażowanie mężczyzn menedżerów w procesy diversity i inclusion, programy wspierające rozwój karier kobiet, zapraszanie ich do programów mentoringowych jako mentorów czy sponsorów.

Okazuje się, że niejeden CEO dzięki swojej mentee, która otwarcie opowiadała mu o swoich trudnościach, lękach i zachowaniach menedżerów w jej organizacji, lepiej zrozumiał sytuację kobiet w swoim biznesie, ich ograniczenia czy obawy, ale także pozbył się swoich przekonań czy uprzedzeń.

Jest jeszcze jeden moment, kiedy menedżerowie dostrzegają, że start w życie zawodowe i kariera nawet najlepiej wykształconych kobiet jest trudniejsza niż ich kolegów. Dzieje się to wtedy, gdy ich córki wchodzi na rynek pracy. Chciałabym tego oszczędzić wszystkim ojcom, a przede wszystkim usłyszeć wreszcie, że jakość się broni, a płeć nie ma znaczenia!

Autorzy raportu sprawdzili też, jakiego rodzaju wsparcie jest potrzebne, aby kobiety mogły rozwijać swoje kariery. Respondenci nie wskazali wyraźnie jednej formy wsparcia, natomiast najbardziej niezbędne wydają się programy rozwojowe oraz szkolenia i kursy, a w dalszej kolejności mentoring.

W komentarzu do poprzedniego raportu pisałam:

53%

kobiet wskazuje, że kariera jest dla nich bardzo ważna.

Tylko 21%

respondentów twierdzi, że kobiety mają duży wpływ na rozwój sektora i zajmują strategiczne stanowiska.

Aż 83%

badanych ocenia, że w sektorze finansowym są bariery utrudniające przebieg kariery zawodowej kobiet.

Aż 50%

mężczyzn nie dostrzega bariery wynikającej z uwikłania kobiet w tradycyjne role.

„Wygrają te firmy, które jako pierwsze zauważą potencjał kobiet i powierzą im strategiczne pozycje – w tym zaproszą je do board roomu. A dzięki temu zapewnią sobie lepsze strategie, silniejszą pozycję na rynku w zakresie przychodów, ale również bardziej przyjazną kulturę pracy”.

Po dwóch latach, bez wątplenia jednych z najtrudniejszych i najbardziej zaskakujących, które przez pandemię zmieniły nasze firmy, metody i modele pracy czy relacje w biznesie, **sytuacja kobiet w finansach na pewno się nie polepszyła.**

W tym świetle moja sugestia dla wszystkich szanujących się firm, które dbają o rozwój i chcą wejść na poziom świadomego przywództwa jest nadal ta sama – czas na pobudkę!

W czasach, gdy niepewność to chleb powszedni, potrzebujemy różnorodności. Kobiety muszą być obecne na wszystkich stanowiskach, w tym najwyższych i strategicznych. Bez ich udziału firmy są niepełne, nie rozumieją swoich klientów, otaczającego ryzyka, mają problemy z komunikowaniem celów czy utrzymaniem talentów. Najwyższy czas, żeby statystyki na stanowiskach menedżerskich wyglądały tak, jak statystyki populacji w danym kraju, a jest nas mniej więcej połowa kobiet i połowa mężczyzn.

CZĘŚĆ 3

Dobre praktyki na rynku finansowym

3.01.

Kobiety z tytułem CFA®: edukacja, stanowiska, organizacje

CFA Institute wspiera kobiety na całym świecie

- **Zdecydowanie wzrasta udział kobiet podchodzących do jednego z trzech poziomów egzaminów w ramach CFA Program.** Od 2015 r. to skok 9-procentowy.

Obecnie 41% kandydatów na całym świecie zarejestrowanych w CFA Program to kobiety. Największy wzrost zainteresowania ścieżką edukacyjną CFA® można zaobserwować w Chinach, Australii, Szwajcarii, Kanadzie, Hongkongu oraz RPA.

- **Stanowiska, w których udział kobiet z tytułem CFA® jest największy, to m.in. Performance Analyst (pow. 30%), Compliance Analyst/Officer (27%) oraz Relationship Manager (25%).**

Najniższy odsetek kobiet widoczny jest wciąż na stanowiskach C-level, czyli Chief Executive Officer (pon. 10%), Chief Investment Officer (10%) oraz Chief Financial Officer (12%).

Najpopularniejsze stanowiska, na których pracują kobiety z tytułem CFA® w Polsce oraz krajach bałtyckich:

- Investment Director
- Investment Manager
- Research Executive Director/Head of Research
- Senior Associate
- Head/Director of Investment Relations

Organizacje finansowe zatrudniające najwięcej kobiet z tytułem CFA® w Polsce:

- mBank
- Grupa Santander
- Grupa Pekao
- Grupa PZU
- Grupa PKO Bank Polski

CFA Society Poland w liczbach

22 % kandydatek — Tyle wynosi obecnie odsetek kandydatek podchodzących do jednego z trzech egzaminów w ramach Programu CFA w 2021 i 2022 r..

13 % członków — Tylu członków CFA Society Poland to kobiety z tytułem CFA®.

27 % uczestników — Tylu uczestników 2. edycji Programu Mentoringowego TO BE MORE, projektu dla profesjonalistów w sektorze inwestycyjnym, gwarantującego dostęp do topowych profesjonalistów branżowych z całego świata, to kobiety; 32% w ramach tego programu to panie, które pełniły w programie rolę senior mentorów, zawodowo piastujące wysokie stanowiska w ramach instytucji finansowych.

58 % uczestników — Tylu uczestników konkursu Ethics Challenge to studentki, czyli przyszłe profesjonalistki związane z sektorem finansowym.

1 edycja konkursu — 1 edycja europejskiego konkursu AI in ESG Investing również przyciągnęła kobiety zarówno od strony eksperckiej – **45% mentorów biznesowych to kobiety**, jak i konkursowej, tj. w 2. etapie konkursu **45% zespołów stanowiły panie studiujące na uczelniach europejskich.**

32 % ekspertek — To **odsetek ekspertek** biorących udział w naszych wydarzeniach w okresie 2020–2021 **w roli prelegentów**; odsetek pań wzrósł o 3 punkty procentowe stosunku do okresu jesiennego w 2019 r. i wiosennego w 2020 r..

30 % odbiorców — Wzrasta również udział procentowy pań w wydarzeniach organizowanych przez CFA Society Poland, tj. konferencjach, szkoleniach i debatach branżowych; obecnie **30% odbiorców biorących udział w wydarzeniach to kobiety.**

3.02.

Siedem zasad różnorodności

NA PRZYKŁADZIE BANKU BPH

Ich zastosowanie może pomóc w:

- 01. **Zwiększeniu efektywności i poprawie wyników biznesowych**
– dzięki korzystaniu z całej palety doświadczeń i umiejętności pracowników, wynikających z różnic wieku, płci, doświadczeń życiowych i zawodowych;
- 02. **Lepszym dostosowaniu firmy do zmian**
zachodzących w gospodarce, prawie czy preferencjach klientów;
- 03. **Obniżce kosztów rotacji pracowników**
– dzięki zwiększeniu ich lojalności i satysfakcji z pracy.

SIEDEM ZASAD RÓŻNORODNOŚCI

01

Okazuj szacunek, włączaj, przeciwdziałaj dyskryminacji

- **Korzystaj z różnych kompetencji i doświadczeń** pracowników.
- **Zachęcaj do tworzenia zróżnicowanych zespołów** – dzięki temu uzyskasz lepsze wyniki biznesowe.
- **Wprowadź i egzekwuj stosowanie wewnętrznych regulacji dotyczących różnorodności** (np. polityka różnorodności), które zapewnią skuteczne przeciwdziałanie wszelkim wykluczeniom – bez względu na płeć, wiek, stan zdrowia, przynależność rasową, etniczną czy światopogląd.
- **Stwórz formalne mechanizmy ochrony pracowników przed mobbingiem i wykluczeniem**, np. ombudspersons, i zapewnij ich realną skuteczność poprzez odpowiednie zamocowanie w strukturze firmy.

02

Przykład idzie z góry (różnorodność w zarządzie)

- **Zapewnij różnorodność kadry zarządzającej** w zakresie płci, wieku, doświadczenia czy obszaru kompetencji.
- Własnym przykładem i codzienną postawą **promuj wartości i korzyści płynące z różnorodności**.
- **Wzmacniaj oddolne inicjatywy pracowników wspierające różnorodność**, rozwój pracowników – także w obszarach wykraczających poza ich obowiązki.
- **Wspieraj zaangażowanie pracowników** w funkcjonowanie wewnętrznych i zewnętrznych organizacji, których celem jest wszechstronny rozwój i integracja pracowników, zdrowie czy wolontariat.

03

Wspieraj rozwój kobiet

- **Zapewnij odpowiednią reprezentację kobiet w kadrze zarządzającej** na wszystkich jej szczeblach – daj im realny wpływ na rozwój i wyniki biznesowe.
- **Twórz wewnętrzne programy** oraz korzystaj z zewnętrznych programów rozwoju kobiet.
- **Wspieraj tworzenie i uczestnictwo pań w organizacjach kobiecych**.
- **Buduj poczucie własnej wartości kobiet** poprzez aktywne zachęcanie do udziału w działaniach rozwojowych.
- **Zapewnij odpowiednią równowagę** pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.
- **Dbaj o poczucie bezpieczeństwa i komfort** w istotnych momentach życia, np. zapewniając bezpieczny powrót z urlopu macierzyńskiego.

04

Ułatwiaj łączenie ról

- **Tam, gdzie to możliwe, pomagaj pracownikom godzić pracę z życiem prywatnym** – poprzez elastyczny czas pracy, a także możliwość pracy zdalnej.
- **Wspieraj działania podkreślające balans między pracą a domem/rodziną**, np. dołącz na stałe do akcji „2 godziny dla rodziny” czy zaproponuj „2 godziny w urodziny”.
- **Gdy trzeba, pozwól rodzicom przyprowadzić dzieci do pracy** i zapewnij im odpowiednie warunki. Zadbaj, by się nie nudziły.
- **Zachęcaj do integracji rodziny pracowników**, organizując np. pikniki rodzinne, dni sportu, akcje wolontariackie.

05

Dbaj o relacje (networking)

- **Zachęcaj do bezpośredniej komunikacji** na wszystkich szczeblach.
- **Wdrażaj kulturę „otwartych drzwi”** wśród kadry zarządzającej.
- **Pozwól pracownikom na bezpośrednie interakcje z przełożonymi wyższego szczebla**, organizując np. skip-level meetings.
- **Zachęcaj do wymiany doświadczeń i umiejętności**, np. poprzez organizację szkoleń i warsztatów prowadzonych przez pracowników dla pracowników.
- **Wspieraj tworzenie wewnętrznych sieci networkingowych** i udział w zewnętrznych sieciach networkingowych, w tym tych nastawionych na rozwój konkretnej grupy, np. kobiet.

06

Zapraszaj do zmiany

- **Zapewnij pracownikom możliwość rozwoju w nowych obszarach** poprzez udział w szkoleniach i programach wykraczających tematyką poza ich zakres odpowiedzialności, czasową zmianę zespołu i zakresu obowiązków, job shadowing – towarzyszenie w wybranych obowiązkach osobom z innych zespołów.
- **Angażuj pracowników w rozwój firmy** poprzez możliwość zgłaszania, a następnie realizacji własnych pomysłów.
- **Kreuj nowych i rozwijaj obecnych liderów**, powierzając im zadania wymagające zbudowania nowych i wzmocnienia posiadanych kompetencji, np. specjaliście z finansów powierz inicjatywę z obszaru marketingu.

07

Okazuj zaufanie

- **Unikaj mikrozarządzania** – skoro zatrudniłeś specjalistów, to daj im działać, weryfikuj rezultaty, a nie pojedyncze kroki w procesie.
- **Bądź coachem i mentorem** – pozwól podwładnym na samodzielne szukanie rozwiązań.
- **Daj odczuć, że potrzeby pracowników są dla Ciebie ważne** – zainwestuj czas, a nawet pieniądze w organizację oddolnych inicjatyw zwiększających satysfakcję z pracy w firmie.
- **Pytaj pracowników o ich preferencje w takich obszarach**, jak: dostępne korzyści pozapłacowe, wykorzystanie środków z ZFŚS, programy emerytalne itp.

3.03.

Dobre praktyki w praktyce

BPH – BANK PRZYJAZNY PRACOWNIKOM – PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK

Zatrudnienie

- Panie stanowią **58%** pracowników banku
- **48%** kadry menedżerskiej banku to panie
- **100%** kobiet wraca do pracy w banku po urlopie macierzyńskim
- **43%** nowo zatrudnionych pracowników w 2020 r. to kobiety

Rozwój kobiet

- W 2020 r. z grona osób, które awansowały, **69%** stanowiły kobiety (wzrost o 11% w porównaniu do 2019 r.)
- **55%** uczestników programów rozwojowych prowadzonych w banku to panie
- **55%** uczestników programu stażowego „Smart Start” to panie
- Do tej pory 21 par pracujących w banku wzięło udział w sześciu edycjach LeadersIn, innowacyjnego programu mentoringowego dla kobiet, którego współtwórcą jest Bank BPH
- 20 par bierze udział w programie mentoringowym Grow & Fly dla kobiet, zorganizowanym przez GE Women's Network
- **100%** pracujących w banku par należy do międzynarodowej organizacji GE Womens Network
- Panie pełnią rolę liderów prowadzonych w banku inicjatyw – m.in. Health Ahead (promowanie zdrowego stylu życia) czy Bank BPH – Lubię tu pracować (budowanie zaangażowania pracowników)

Polityki

- Bank prowadzi politykę różnorodności oraz politykę przeciwdziałania mobbingowi i przemocy
- Wszyscy pracownicy banku wzięli udział w warsztatach dotyczących rozpoznawania i zapobiegania molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy
- W banku istnieje funkcja „Ombudsperson” – rzecznika praw pracowniczych, obecnie są to dwie osoby – jedna kobieta i jeden mężczyzna

Badanie klimatu organizacyjnego – co mówią pracownicy?

- **93%** ankietowanych jest zadowolonych z pracy w banku, a 91% poleciłoby bank jako dobrego pracodawcę (badanie z 2021 r., frekwencja 73%)
- Pracownicy doceniają działania z zakresu Compliance (93%), sprawiedliwe traktowanie (90%) oraz transparentną komunikację (89%)
- **83%** pozytywnych odpowiedzi na pozostałe pytania dotyczące oceny pracy w BPH

CASE STUDIES

Bank BPH wspiera pracowników podczas pandemii

Wyzwanie? Jakie wyzwanie?

Bank BPH przez szereg ostatnich lat prowadził bardzo intensywne działania w obszarze budowania pozytywnego miejsca pracy, wspierając swoich pracowników na wielu polach. To sprawiło, że pracownicy lubią tu pracować i wystawiają bankowi dobre oceny w corocznych ankietach satysfakcji z pracy.

W okresie pandemii takie podejście zaprocentowało. Wyzwaniami i trudnościami, z którymi zmagano się wiele firm, w banku udało się efektywnie zarządzić – nie tylko dzięki podjętym decyzjom, ale również dzięki zaangażowanej postawie pracowników. W efekcie bank funkcjonował bez zakłóceń, wszystkie procesy były kontynuowane w modelu pracy zdalnej. Rekrutacje przeprowadzane są w trybie online, a nowi pracownicy pozytywnie oceniają proces onboardingu. Ponadto bank zmodyfikował lub wdrożył nowe działania, których celem była maksymalizacja wsparcia dla pracowników.

Podjęte działania

1. Systemowe:

- Przejście na pełny tryb pracy zdalnej zaledwie po dwóch dniach testów i w efekcie zapewnienie pracownikom elastycznego trybu pracy. To pracownicy decydują, czy preferują pracę z biura, czy z domu.

- Zapewnienie transparentnej, wielokanałowej komunikacji, dotyczącej sytuacji związanej z pandemią.
- Możliwość wypożyczenia dodatkowego sprzętu biurowego do pracy w domu – np. monitorów, drukarek, przenośnych modemów wi-fi.

2. Inicjatywy wspierające:

- Cykl newsletterów promujących zdrowie psychiczne i fizyczne podczas pandemii, zbiór informacji i wskazówek jak zdrowo pracować z domu, gdzie szukać pomocy itp.
- „Home office” – konkurs fotograficzny dla pracowników.
- Cotygodniowy newsletter – specjalnie dla pracujących rodziców.
- Zajęcia online ze zdrowego kręgosłupa (dwa razy w tygodniu) oraz zajęcia fitness/ zumba.
- „Paczka pełna wsparcia”, przesłana na początku pandemii każdemu pracownikowi, w której

znajdowały się m.in. maseczki, czekolada czy herbata ziołowa na odporność.

- „Sportowa paczka wsparcia”, aby zachęcić pracowników do aktywności fizycznej w domu.

3. Relacje:

- Cykliczne spotkania online z prezesem zarządu, wspierane przez komunikację HR.
- Cykliczna organizacja spotkań zespołowych – formalnych i nieformalnych.
- Turniej gier online „Lubię tu grać” dla pracowników i ich rodzin.
- Zorganizowanie „Dni inspiracji” – cyklu warsztatów, w których trenerami byli pracownicy. Dzielili się swoimi doświadczeniami z pandemii, rozmawiali o inspiracjach i pasjach. Warsztaty ujawniły duże pokłady kreatywności pracowników, co obrazują już tytuły sesji: „Życie w hołmofisie – relacje tych, którzy przetrwali”, „Czego wciąż mi brak? Przecież wszystko mam... Ja i pandemia – dramat w czterech aktach”, „Nie chcę, ale muszę – czy i jak zmieniły się relacje międzyludzkie w nowych realiach”, „Skazani na lockdown – moi bliscy, czyli tęsknię, toleruję, nie wytrzymuję”, „PozyTYwka – czyli co łączy doniczkę, Teslę, egzamin, karimatę oraz pomidora”.
- Stworzenie grup dyskusyjnych online – na tematy pozabiznesowe: Bankowy Klub Filmowy, BPHobby, Bankowe Towarzystwo Turystyczno-Krajoznawcze, Kółko Inwestorskie.

4. Rozwój:

- LEAN & AGILE Academy – program rozwojowy dla pracowników, realizowany zdalnie.
- Program mentoringowy Grow & Fly dla kobiet, zorganizowany przez GE Women's Network.
- Zarządzanie sobą i swoimi talentami wg Instytutu Gallupa.
- Lekcje języka angielskiego.

5. Wolontariat

- Zbiórka sprzętu komputerowego dla Domu Dziecka w Pogórze.

- Konkurs na zaprojektowanie pacynki przez pracowników dla Fundacji Dr Clown.
- Zbiórka środków na zakup pionizatora dla 10-letniej Vanessy.
- Przygotowanie nowego placu zabaw dla dzieci z Zespołu Szkół i Placówek Specjalnych w Legionowie.

Rezultaty

Powyższe działania i inicjatywy pomagały w utrzymaniu wysokiego zaangażowania, dzięki czemu codzienne procesy działały bez zakłóceń, ale także bank mógł prowadzić i wdrażać skomplikowane projekty.

W przeprowadzanym cyklicznie badaniu satysfakcji pracowników aż 90% respondentów oceniło bank jako dobre miejsce do pracy. Pracownicy bardzo pozytywnie ocenili otwartą komunikację, płynne przejście na tryb pracy zdalnej, elastyczność oraz zarządzanie pracą przez menedżerów.

Bank jest też laureatem prestiżowych wyróżnień – znalazł się m.in. (drugi raz z rzędu) na liście 31 pracodawców najbardziej zaawansowanych w zarządzaniu różnorodnością i inkluzją w Polsce – zestawienia, które powstało na podstawie wyników badania Diversity IN Check, przeprowadzonego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu i organizacje partnerskie.

“Od początku realizowaliśmy kompleksowe rozwiązania, które wspierają rozwój pracowników i sprawiają, że czują się w naszym banku dobrze, lubią tu pracować.”

– KATARZYNA BABULA

CASE STUDIES

Bank BPH – Lubię tu pracować

Katarzyna Babula

HR Manager, Bank BPH

Wiemy, jak ważne dla sprawnego działania organizacji jest dobre samopoczucie pracowników – postawiliśmy na to w naszym banku już kilka lat temu i możemy się pochwalić szeregiem inicjatyw, które mogą być inspirujące dla innych.

Od początku realizowaliśmy kompleksowe rozwiązania, które wspierają rozwój pracowników i sprawiają, że czują się w naszym banku dobrze, lubią tu pracować. Tak zresztą – **„Bank BPH – Lubię tu pracować”** – pracownicy nazwali jedną z naszych sztandarowych inicjatyw, w ramach której grupa przedstawicieli pracowników wspólnie realizuje projekty sportowe i prozdrowotne, budujące dobrą atmosferę, korzystnie wpływające na godzenie obowiązków służbowych i rodzinnych. W banku mamy drużynę koszykówki oraz reprezentację biegaczy i kolarzy, organizujemy dla pracowników zajęcia fitness, treningi funkcjonalne, a także zajęcia zumbi czy sesje medytacji. Zdrowy styl życia propagujemy też m.in. poprzez organizację tygodnia zdrowego stylu życia, spotkań z interesującymi ludźmi – pasjonatami, którzy dzielą się swoimi doświadczeniami. Dbamy, aby pracownicy mieli dostęp do wiedzy o zdrowiu i zdrowym odżywianiu się, mogli korzystać z badań profilaktycznych.

Promujemy talenty i pasje naszych pracowników – kulinarne, fotograficzne, sportowe czy inne. Organizujemy mnóstwo konkursów i warsztatów, jesteśmy uczestnikami akcji „Dwie godziny dla

rodziny”, a sami organizujemy „Dwie godziny w urodziny”, dzięki czemu pracownicy mogą zyskać dodatkowy czas wolny na spędzenie go z rodziną.

W banku aktywnie działają wolontariusze, którzy angażują się w liczne projekty – wspieramy potrzebujących, podejmujemy działania ekologiczne. Już przed pandemią umożliwiliśmy zadaniowy i elastyczny czas pracy, a także możliwość pracy zdalnej. Włączamy się też w wiele inicjatyw na poziomie Grupy GE. Wszystko to wspieramy aktywną komunikacją, a prowadzone przez nas cykliczne badania satysfakcji potwierdzają, że nasi pracownicy naprawdę lubią pracować w Banku BPH.

Ponad 90% ankietowanych ocenia bank jako dobre miejsce do pracy, pozytywnie ocenia możliwość łączenia obowiązków zawodowych i życia prywatnego, a także „pozapracową” ofertę banku.

W kierunku branży kompetencji

W branży finansowej, a w szczególności w obszarze rynku kapitałowego obecnie prowadzona jest dyskusja o zbyt ostrożnym wdrażaniu coraz bardziej docenianej polityki *diversity*, a przez to o zbyt niskiej reprezentacji kobiet, zwłaszcza na stanowiskach stricte powiązanych z zarządzaniem inwestycjami. O braku kobiecego pierwiastka mówi się również na stanowiskach analitycznych.

Należy pamiętać też, że kobiety o wiele częściej opuszczają branżę inwestycyjną na rzecz innych sektorów. Jak pokazują m.in. amerykańskie badania, na tę decyzję nie ma wpływu życie prywatne, ale wręcz przeciwnie – zdaniem kobiet to kultura organizacyjna w przestrzeni zawodowej jest problemem i nie gwarantuje im odpowiedniej motywacji po stronie menedżerów oraz wsparcia w ramach całej organizacji.

CFA Society Poland oraz CFA Institute stara się małymi krokami zmieniać sektor finansowy. Jest to proces długotrwały, wymagający zdroworozsądkowego zaangażowania całego rynku przy nadrzędnym założeniu, że wyznacznikiem wszelkich zmian, również kulturowych, powinny być kompetencje, które nie mają płci. Należy pamiętać, że pod tym względem branża inwestycyjna jest szczególnie restrykcyjna – aby się o tym przekonać, wystarczy spojrzeć na wyjątkową drobiazgowość i rygorystyczny w zatrudnianiu kandydatów pod kątem kompetencyjnym w trakcie przeprowadzanych procesów rekrutacyjnych do instytucji reprezentujących tę branżę.

Dlatego sektor finansowy powinien kłaść nacisk na edukację oraz rozwój kompetencji kobiet. Tylko dzięki podejściu kompetencyjnemu jesteśmy w stanie uzyskać większą różnorodność pod kątem płci na stanowiskach finansowych.

Z pewnością rynek kapitałowy może być atrakcyjnym i niezwykle rozwojowym miejscem pracy nie tylko dla mężczyzn, dlatego powinniśmy wspierać mechanizmy promujące kobiety na stanowiskach finansowych i wspierające je w dalszej karierze zawodowej aż po najbardziej eksponowane stanowiska w organizacjach finansowych.

CFA Society Poland jest organizacją, która zdecydowanie wspiera różnorodność oraz udział kobiet w przestrzeni inwestycyjnej.

Te działania mają zarówno charakter edukacyjny, jak i networkingowy.

• Klub Kobiet Rynku Finansowego

Jako pierwsi na podstawie porozumienia z Giełdą Papierów Wartościowych w Warszawie oraz z Izłą Zarządzających Funduszami i Aktywami uruchomiliśmy w 2018 r. inicjatywę o nazwie Klub Kobiet Rynku Finansowego – jedyną tak liczną pod względem frekwencji przestrzeń networkingowo-edukacyjną przeznaczoną przede wszystkim dla kobiet zatrudnionych w sektorze finansowym.

KKRF zapełnił lukę w branży inwestycyjnej, pozwalając kobietom z branży na wspólne spotkania i udział w konferencjach z tego cyklu, promując przy okazji wartościowe dla biznesu nazwiska kobiet – menedżerek, polityczek i naukowczyń. KKRF kontynuowany jest do dziś. Ostatnia edycja odbyła się wirtualnie w lutym 2021 r. Kolejną natomiast planujemy już jesienią br.

• Program Mentoringowy TO BE MORE

Program Mentoringowy TO BE MORE, który jest pierwszym cross-organizacyjnym, międzynarodowym programem dla profesjonalistów CFA® w Polsce oraz w krajach bałtyckich. W drugiej edycji przykładaliśmy szczególną uwagę, aby wśród kadry mentorskiej pojawiły się menedżerki z poziomu C-level. Dzięki temu udowodniliśmy, że wśród liderów jest wiele niezwykłych kobiet reprezentujących różne obszary sektora finansowego – od zarządzania dużymi centrami operacyjnymi poprzez pracę

w pionach ryzyka na rzecz banków inwestycyjnych po stanowiska zarządcze dużych instytucji finansowych bądź organizacji reprezentujących branżę fintech.

• Promocja kobiet wśród przyszłych profesjonalistek

– statystyki pokazują, że coraz więcej młodych kobiet bierze udział w naszych inicjatywach skierowanych bezpośrednio do studentów. W międzynarodowym konkursie Research Challenge, którego edycje lokalne organizowane są w poszczególnych krajach na całym świecie, jednym z kluczowych wymogów przy tworzeniu zespołów przez uczelnie wyższe jest kryterium *diversity*. O rosnącej reprezentacji kobiet w finansach świadczy również pierwsza edycja europejskiego konkursu AI in ESG Investing, zorganizowanego przez CFA Society Poland oraz Fundację QuantFin. Blisko 50% osób biorących udział w tej inicjatywie to studentki. Tak duża reprezentacja kobiet w tej inicjatywie cieszy, tym bardziej że był to konkurs stricte ilościowy, wymagający również kompetencji programistycznych.

• Więcej kobiet, więcej edukacji

– już jesienią 2021 r. CFA Society Poland wraz z partnerami przy wsparciu wolontariuszy planuje uruchomić szeroko zakrojony projekt edukacyjny dla szkół ponadpodstawowych dotyczący wiedzy finansowej. Jedną z idei tego przedsięwzięcia jest również dotarcie do licealistek i pokazanie im, że świat finansów to nie tylko domena mężczyzn. Równoległe z tą inicjatywą planowane jest uruchomienie przez CFA Society Poland projektu mentoringowego, przeznaczonego dla młodzieży licealnej. Jako organizator CFA Society Poland liczy, że zgłoszą się do niego również uczennice szkół średnich, które dzięki wartościom, jakie niesie mentoring, w przyszłości wejdą w świat inwestycji.

“W Europie 2/3 osób świadczących usługi finansowe i doradcze to kobiety, ale w pięciu największych firmach doradczych kobiet na stanowiskach kierowniczych jest mniej niż 20%.”

– JAKUB WOJNAROWSKI

CASE STUDIES

Ethel Ayres Purdie – pierwsza księgowa?

Jakub Wojnarowski

socjolog i politolog, dyrektor zarządzający ACCA Polska, Ukraina i Kraje Bałtyckie

Sektor finansowy – bez względu na rodzaj działalności – pozostaje jednym z najbardziej zdominowanych przez mężczyzn obszarem gospodarki.

O ile na stanowiskach szeregowych i w konkretnych zawodach związanych z finansami kobiety stanowią w niektórych krajach ponad 50% pracowników (np. w księgowości i rachunkowości), o tyle **na stanowiskach zarządczych udział kobiet wciąż pozostaje na absurdalnie niskim poziomie ok. 20%** (USA), a w gronie dyrektorów finansowych w firmach S&P 500 czy Fortune 500 od 2018 r. znalazła się jedna nowa kobieta i jest ich teraz tylko 90! W Europie z kolei 2/3 osób świadczących usługi finansowe i doradcze to kobiety, ale w pięciu największych firmach doradczych kobiet na stanowiskach kierowniczych jest mniej niż 20% (Eurostat, 2020).

Kobiety nie mogą ustawać w działaniach na rzecz wyrównania szans i likwidacji barier ograniczających awans.

Wciąż na palcach dwóch rąk możemy policzyć kobiety przełamujące schematy, walczące ze stereotypami i odnoszące sukces.

Do historii przeszły **Abigail Adams** – żona i matka prezydentów Stanów Zjednoczonych, uznana za pierwszą inwestorkę w historii finansów czy **Victoria Woodhull** – pierwsza maklerka giełdowa, prowadząca wraz z siostrą od 1870 r. firmę pośrednictwa finansowego. Inwestorami korzystającymi z ich usług byli wszyscy – od ubogich mieszkańców Nowego Jorku – wdów, nauczycielek, nawet prostytutek, po Corneliusa Vanderbilta.

Media i Internet pełne są rankingów najbardziej znaczących kobiet w finansach. Topokazuje, jak bardzo wciąż jest to rzadka sytuacja i jak bardzo potrzebna jest zmiana, skoro objęcie funkcji prezesa międzynarodowego banku, dużego funduszu inwestycyjnego czy Międzynarodowego Funduszu Walutowego przez kobietę staje się wielkim wydarzeniem.

Jedną z tych, które przełamywały bariery, była także Ethel Ayres Purdie – sufrażystka, właścicielka biura księgowego, pierwsza zarejestrowana księgowa w Wielkiej Brytanii i pierwsza kobieta na świecie należąca do organizacji zawodowej księgowych, audytorka Ligi Wolności Kobiet.



E.A. Purdie nie tylko przełamywała bariery w dostępie do zawodu księgowego, ale ma ogromne zasługi dla zmiany zasad opodatkowywania i wypłacania emerytur zamężnym kobietom w Wielkiej Brytanii i na świecie. Była kompetentna, niezależna i skuteczną, wyprzedzała czas, w którym przyszło jej żyć. By zrozumieć rolę i znaczenie zaangażowania Ethel A. Purdie, warto poznać fakty. Urodziła się w 1874 r.

W pierwsze działania na rzecz kobiet zaangażowała się w 1894 r., pracując dla związku zawodowego broniącego praw telegrafistek do emerytury. W tamtym czasie telegrafistki, w większości bardzo młode kobiety opuszczające rodzinne gospodarstwa, przenoszące się ze wsi do miast, były zobowiązane do odprowadzania części wynagrodzenia do funduszy emerytalnych, z których ogromna większość z nich nigdy nie korzystała. Po wyjściu za mąż na ogół odchodziły z pracy i traciły prawo do tych pieniędzy w przyszłości.

Na początku XX w. E.A. Purdie studiowała księgowość w Society of Arts (obecnie Royal Society of Arts, Manufactures and Commerce – RSA) i w 1908 r. założyła swoją firmę – The Women's Taxpayer's Agency. Dzięki temu została w 1909 r. przyjęta w poczet członków The London Association of Accountants i stała się pierwszą zarejestrowaną księgową na świecie. Została członkinią organizacji zawodowej 10 lat przed przyjęciem przez Wielką Brytanię The Sex Disqualification (Removal) Act, ustawy, która nadawała kobietom prawo uczestnictwa w organizacjach zawodowych. Dopiero wtedy – w 1920 r. – ICAEW (Institute of Chartered Accountants of England & Wales) przyjął do swojego grona pierwszą kobietę – **Mary Harris Smith**, która od 1887 r. bezskutecznie starała się o członkostwo w kilku

angielskich organizacjach zawodowych finansistów i księgowych. Jej wnioski były wielokrotnie odrzucane, a kluczowy argument zawsze wiązał się z płcią. Sztuczne bariery, tradycja spowodowały, że Mary Harris Smith dopiero mając 76 lat stała się pełnoprawną członkinią ICAEW i tym samym pierwszą dyplomowaną księgową w Wielkiej Brytanii. Podobnie wniosek E.A. Purdie został odrzucony przez organizację.

Obecność Ethel Ayres Purdie w Londyńskim Stowarzyszeniu Księgowych (później Association of Chartered Certified Accountants – ACCA) wynikało z założeń organizacji. W tamtym okresie dwie największe organizacje zawodowe księgowych działające od drugiej połowy XIX w. w Wielkiej Brytanii – ICAEW oraz ICAS – istotnie ograniczały dostęp kobietom, a celem LAA było otwarcie zawodu księgowego dla grup społecznych, które do tej pory były pozbawione tego dostępu.

Przez kolejnych 15 lat Ethel A. Purdie była niezmiennie zaangażowana w walkę o prawa kobiet. Jako jedyna kobieta była uprawniona do reprezentowania klientów i klientek przed specjalnymi komisjami ds. podatku dochodowego, działającymi w tamtym czasie w Wielkiej Brytanii.

Była audytorką Ligi Wolności Kobiet i przez cały okres pracy prowadziła kampanie na rzecz większej liczby kobiet w księgowości i rachunkowości. Stała się jedną z rozpoznawanych orędowniczek kampanii No Vote, no Tax, w ramach której kobiety miały odmawiać płacenia podatków, dopóki nie zostanie im przyznane prawo głosu w wyborach w Wielkiej Brytanii.

Była organizatorką Ligi Oporu Podatkowego Kobiet – jednej z organizacji Ligi Wolności Kobiet – która bezpośrednio zachęcała kobiety do niepłacenia podatków i udzielała im pomocy w obliczu nakładanych grzywien i wyroków więzienia za niepłacenie podatków.

Pomimo tak ogromnego zaangażowania w walkę o prawa kobiet E.A. Purdie padła ofiarą ogromnych emocji emancypantek. W 1912 r. biuro jej firmy zostało zdewastowane przez sufrażystki, które twierdziły, że umieszczenie słowa „kobieta” w nazwie firmy jest samo w sobie dyskryminujące.

Jak pisał prof. Stephen Walker z Uniwersytetu w Edynburgu:

“

Ethel Ayres Purdie twierdziła, że zwycięstwo w walce o prawa wyborcze było kluczowym krokiem w niwelowaniu szerszych nierówności płci, a emancypacja kobiet była niezbędna dla postępu ekonomicznego, społecznego i politycznego (i odwrotnie).

Uważała, że sukces kobiet w biznesie i zawodach finansowych zależy od dostępu do kapitału, który powinien być dostarczany przez przedsięwzięcia typu spółdzielczego, np. poprzez tworzone przez kobiety banki, które w całości byłyby własnością kobiet i zarządzane przez kobiety.

Ethel Ayres Purdie zmarła w 1923 r., ale pozostaje inspirującą postacią dla wszystkich, którzy starają się walczyć z nierównościami i przeciwstawiać uprzedzeniom i stereotypom.



BADANIA

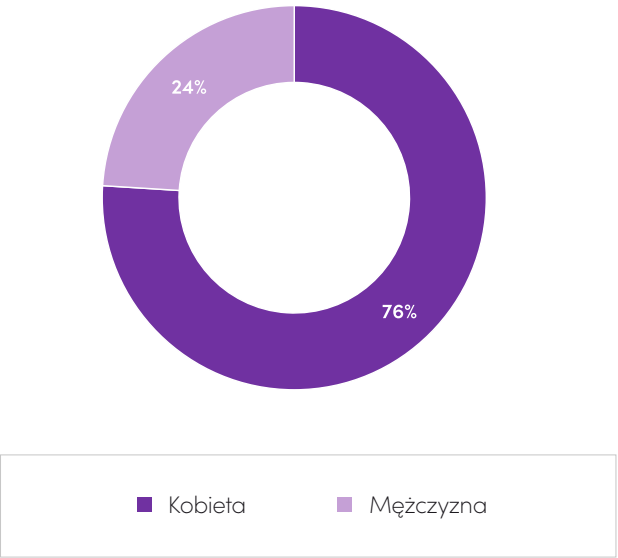
Metodologia i profil badanych

Metodologia i profil badanych

Badanie zostało przeprowadzone w dniach **7–23 czerwca** metodą **CAWI** **wśród 689 respondentów** reprezentujących sektor finansowy.

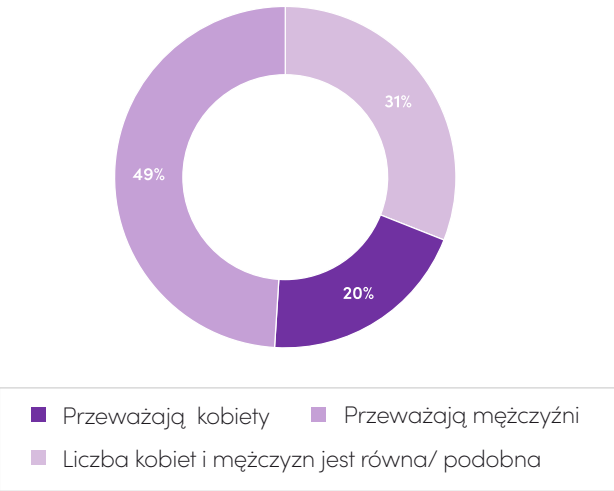
WYKRES M.1.

Płeć



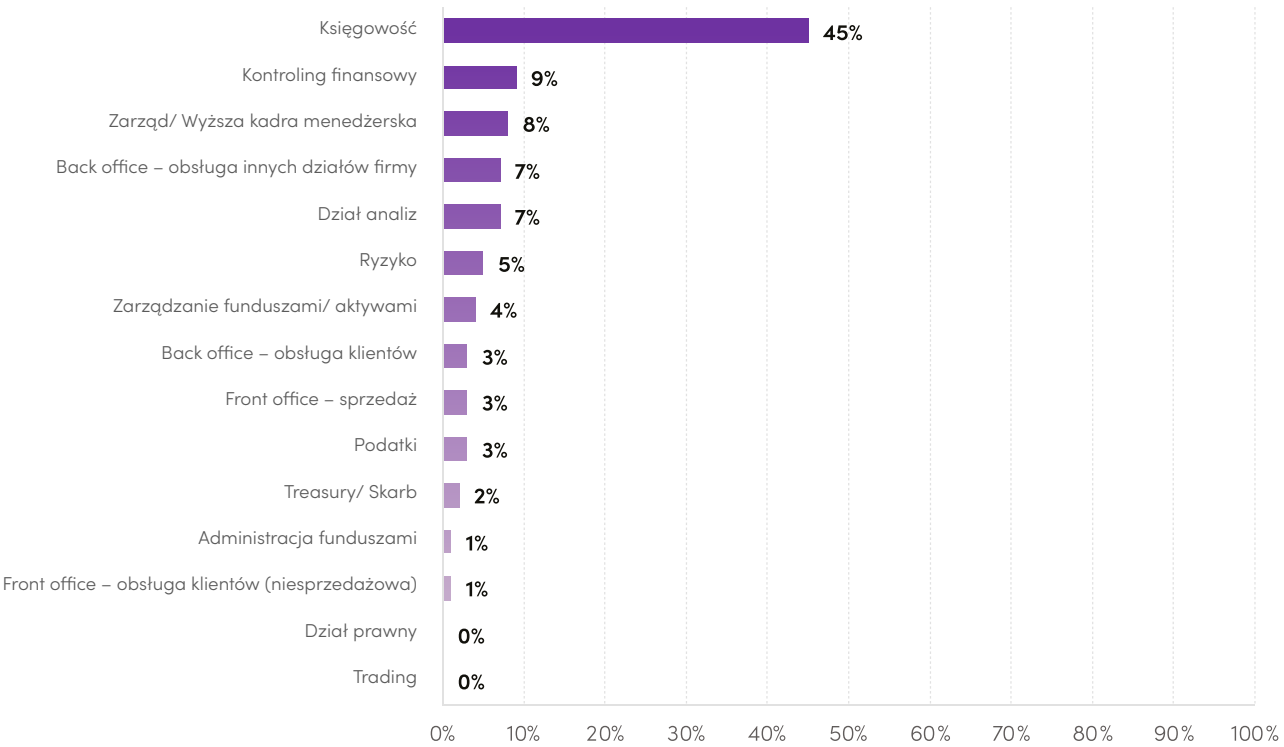
WYKRES M.2.

Jak kształtuje się zatrudnienie kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w Pani/ Pana organizacji?



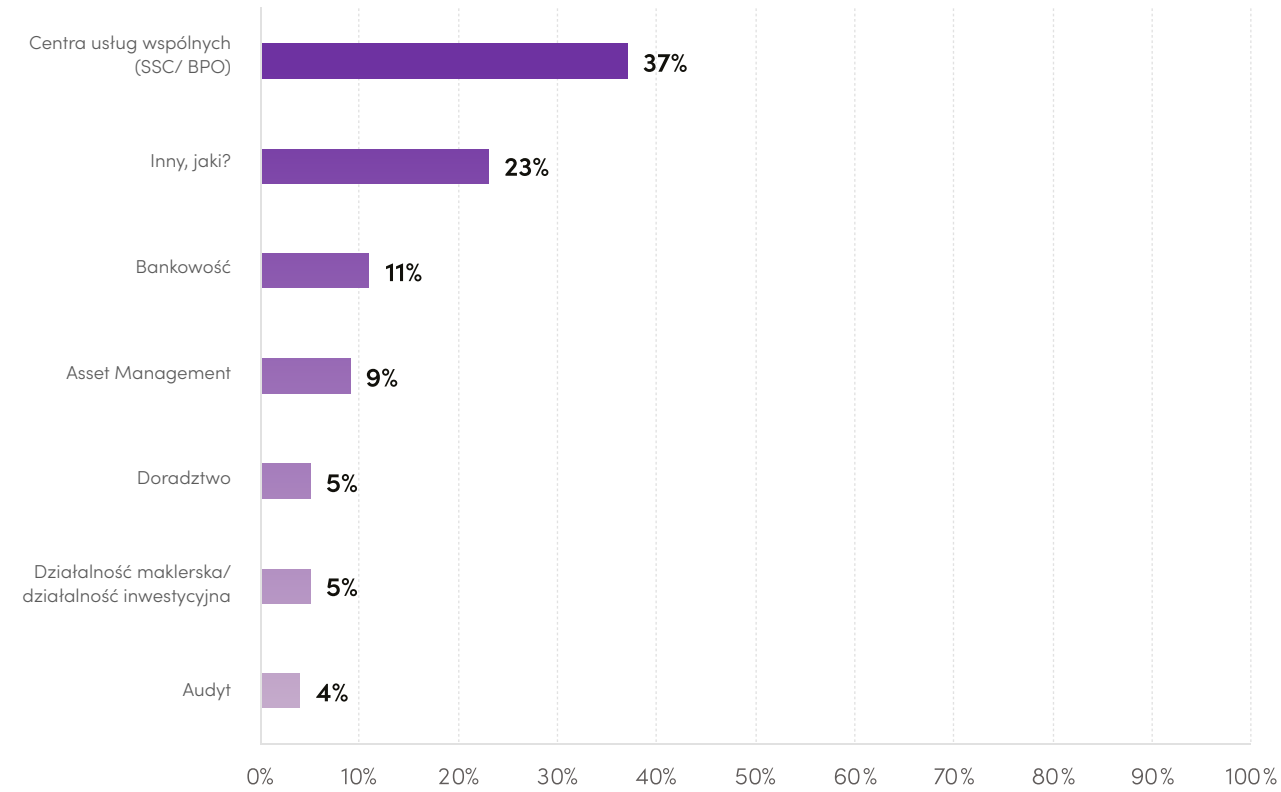
WYKRES M.3.

Proszę wskazać swój obszar aktywności zawodowej



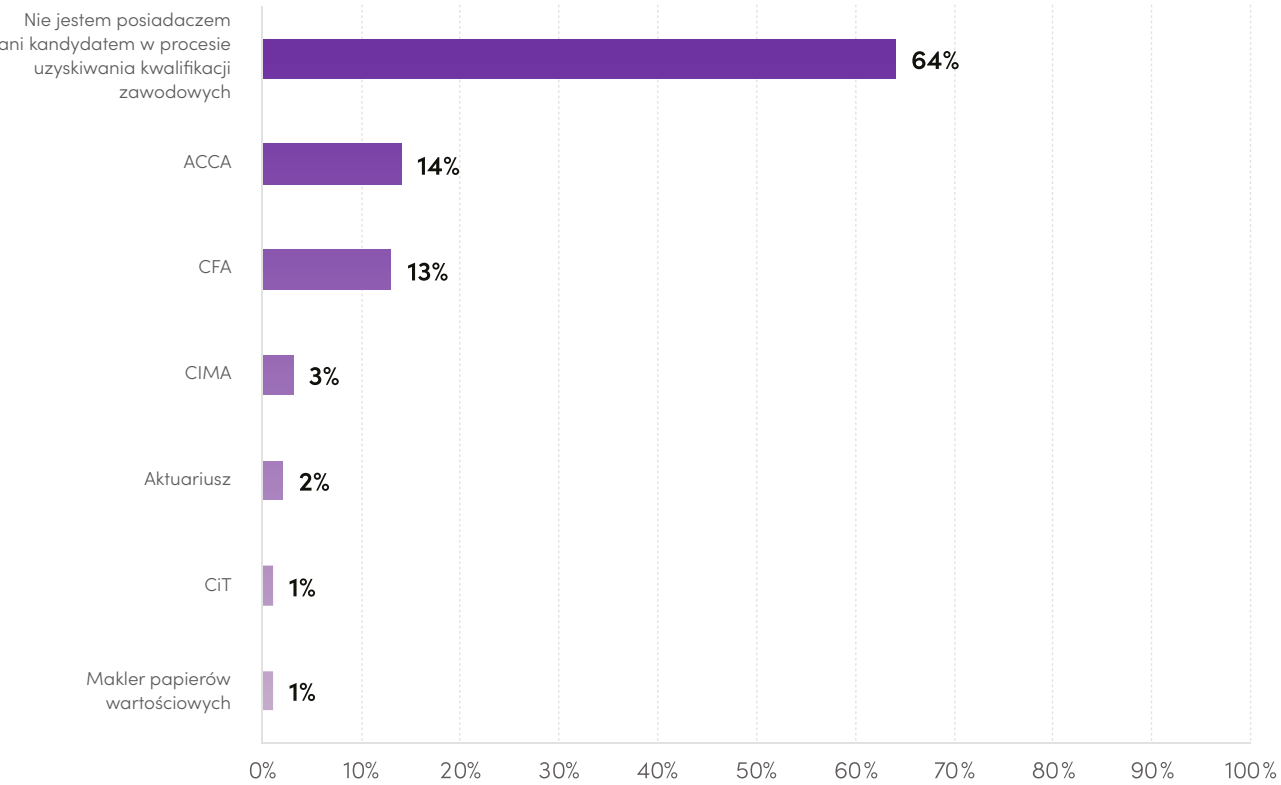
WYKRES M.4.

Proszę wskazać Pani/ Pana branżę



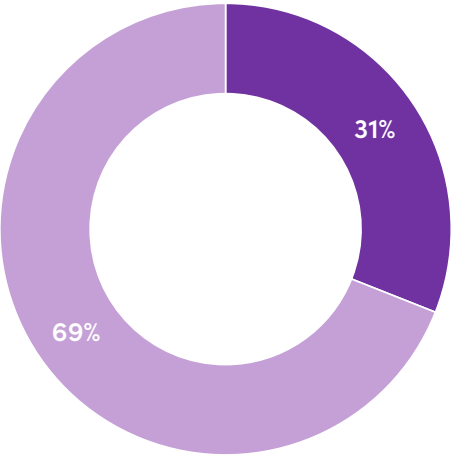
WYKRES M.5.

Jaki tytuł zawodowy Pani/ Pan posiada lub w trakcie uzyskiwania jakiego certyfikatu zawodowego Pani/ Pan jest?



WYKRES M.6.

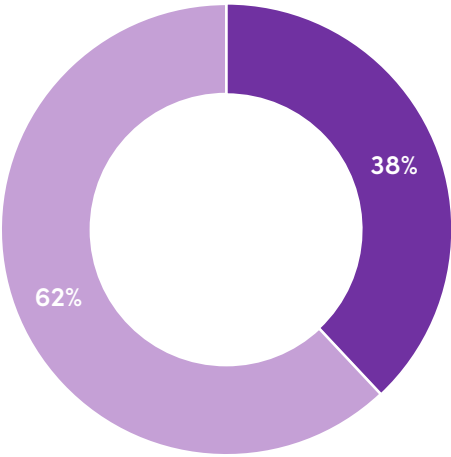
Czy zarządza Pani/ Pan zespołem?



Tak Nie

WYKRES M.7.

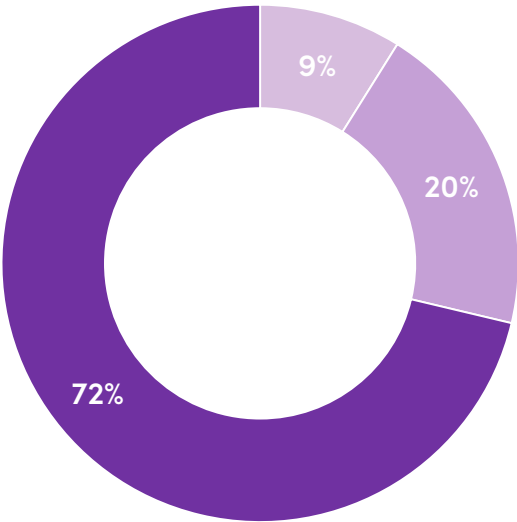
Czy ma Pani/ Pan dzieci?



Tak Nie

WYKRES M.8.

Prosimy średnio określić proporcje Pani/ Pana pracy w biurze i na home office w okresie od początku pandemii Covid-19



Większość czasu w domu Większość czasu w biurze Połowę czasu w domu, połowę w biurze

Poznaj raporty Antal



Business Environment Assessment Study

OCENA POTENCJAŁU INWESTYCYJNEGO POLSKICH MIAST

Cykl raportów dedykowanych głównym ośrodkom miejskim w Polsce ma na celu opis rzeczywistości biznesowej, w jakiej funkcjonują firmy. Materiał pozwala spojrzeć na polski rynek z perspektywy biznesu i wskazać główne trendy w rozwoju ekonomicznym przedsiębiorstw.



Raport płacowy ANTAL

WYNAGRODZENIA OFEROWANE SPECJALISTOM I MENEDŻEROM

Raport przygotowywany co roku, zawiera informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń specjalistów i menedżerów na polskim rynku.



„Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy”

Cykliczny raport „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy” ukazuje aktualne trendy na rynku pracy takie jak: postawy pod kątem poszukiwania pracy, liczbę ofert jaką otrzymują kandydaci, motywację i warunki do zmiany zatrudnienia czy gotowość do relokacji. W tegorocznej edycji badania respondentów zapytano również o najczęstsze błędy pojawiające się podczas procesów rekrutacji, w których biorą udział.



Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany

Analizując dynamicznie zmieniający się rynek pracy przygotowaliśmy specjalny raport Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany. Raport ma na celu przedstawienie informacji w zakresie różnych form elastyczności pracy, ponieważ obecna sytuacja wymaga zarówno od organizacji, jak i pracowników umiejętności szybkiego dostosowania się do nieuniknionych zmian.

[SPRAWDŹ WSZYSTKIE RAPORTY ANTAL →](#)

Antal

Antal jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka obecna jest w 35 krajach, w Polsce działa od 1996 roku.

Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw z 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 9 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w ramach oceny i rozwoju pracowników, employer brandingu oraz analiz rynkowych.

Nasze usługi

Elastycznie i kompleksowo podchodzimy do potrzeb pracodawców. Specjalizujemy się nie tylko w rekrutacji, ale również w doradztwie HR.

Oferujemy usługi rekrutacji stałej, kontraktowej i RPO (Recruitment Process Outsourcing), a także zaawansowane rozwiązania wspierające rekrutacje czy wzmacniające wizerunek pracodawcy oraz narzędzia służące rozwojowi pracowników. Prowadzimy również badania rynku pracy dostosowane do potrzeb naszych klientów.



Rekrutacja



Market Research



Recruitment Process Outsourcing



HR Consulting



Contracting



Interim Management



Employer Branding

Antal Market Research

Antal Market Research to wyspecjalizowany dział odpowiedzialny za przygotowanie raportów analizujących rynek pracy. W ramach dywizji realizowane są zarówno raporty prezentujące trendy na rynku pracy, jak i materiały przygotowane w odpowiedzi na indywidualne potrzeby klientów. Antal Market Research opracowuje między innymi: raporty płacowe, raporty wizerunku pracodawcy czy potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego, w określonych branżach lub regionach.

Badania wynagrodzeń

Opracowujemy kompleksowe raporty płacowe w wybranych obszarach rynkowych. Dzięki specjalizacji zespołów w Antal jesteśmy w stanie przedstawić wynagrodzenia nawet w przypadku wąskich i niszowych grup stanowisk. Każde badanie projektujemy i przygotowujemy według indywidualnego zapotrzebowania klienta.

Badania wizerunku pracodawcy

W czasach rynku kandydata opinia potencjalnych pracowników o firmie ma kluczowy wymiar przekładający się bezpośrednio na koszty i czas rekrutacji oraz poziom rotacji dobrowolnej w organizacji. Antal Market Research oferuje przeprowadzenie badania wizerunku pracodawcy wśród precyzyjnie określonej grupy docelowej wskazanej przez klienta (np. specjalistów IT). Raport przedstawi silne strony pracodawcy i potencjalne obszary rozwojowe. Wskaże trafne kanały komunikacji informacji o firmie czy nowych wakatach.

Badania dostępności kandydatów i potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego

W sytuacji, gdy firma zastawia się nad inwestycją w nowym regionie, dostępny kapitał ludzki może zaważyć o powodzeniu i wysokości kosztów całego projektu. Antal oferuje przeprowadzenie kompleksowych badań określających: potencjał edukacyjny w konkretnych obszarach specjalizacji, dostępność kompetencji na danym rynku, skalę trudności pozyskania pracowników, przybliżony czas rekrutacji, wynagrodzenia w określonych lokalizacjach, cechy specyficzne danego regionu wpływające na pozyskanie kapitału ludzkiego, potencjał relokacyjny oraz analizę konkurencji.

Klientom oferujemy również usługę porównania wybranych lokalizacji zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Chcesz dowiedzieć się więcej o badaniach rynku pracy prowadzonych przez Antal?

Skontaktuj się z nami →

O STOWARZYSZENIU

CFA Society Poland

CFA Society Poland powstało w 2004 roku i jest jednym ze 146 lokalnych stowarzyszeń międzynarodowego CFA Institute. Organizacja ta **obecna jest w 70 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



Bank BPH
grupa GE Capital

O 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, tworzy 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

Kontakt

POTRZEBUJESZ WIĘCEJ INFORMACJI?

Agnieszka Wójcik

MARKET RESEARCH MANAGER

ANTAL

agnieszka.wojcik@antal.pl

www.antal.pl

