

## Aproape 39 % din posturile de top management ale celor mai mari 10 banci în România, ocupate de femei

**Aproape 39% din posturile de top management, respectiv funcțiile de presedinte/director general si vicepresedinte/director general adjunct, ale celor mai mari zece banci din România sunt ocupate de femei, iar cinci dintre cele 32 de banci locale sunt conduse de acestea, releva o analiza a unei publicatii de profil.**

BankingNews a organizat marti conferinta "Banking la genul feminin", o dezbatere despre egalitatea de gen, egalitatea de sanse si promovarea femeilor în functii de conducere în sistemul bancar, unde a fost abordata problematica statutului femeii în societatea româneasca în general si modul în care se reflecta aceasta în industria bancara din România, potrivit unui comunicat al publicatiei.

"Am initiat aceasta dezbatere cu scopul de a observa cum au reusit doamnele sa faca banking la nivel înalt, sa fie lideri, cum inoveaza si conduc cu viziune. Am convingerea ca economiile nu pot functiona niciodata bine daca jumatate din populatie nu este inclusa. O analiza BankingNews releva ca astazi femeile din banking autohton asigura aproximativ 72% din forta de munca. Cu alte cuvinte, mare parte din bunastarea sistemului bancar se datoreaza doamnelor. Pe de alta parte, aproape 39% din posturile de top management, adica functiile de presedinte/director general si vicepresedinte/director general adjunct, ale celor mai mari zece banci din tara noastra sunt ocupate de femei, iar cinci din cele 32 de banci locale sunt conduse de femei", a declarat Gabriela Dinu, cofondator BankingNews.

Studiul prezentat de publicatia BankingNews mai arata ca trei din cele mai mari 16 banci nu au nicio femeie în echipele de conducere executiva si cinci dintre cele mai mari 16 banci au mai mult de trei femei în echipele de conducere executiva.

"Din pacate, corporatiile nu pot fi altceva decât este societatea româneasca. Asa ca problematica statutului femeilor în societate si mediul corporatist si provocarile femeilor ordinare din societate sunt prezente oriunde. De la mobbing pâna la inegalitate salariala. De la invizibilitatea problemelor specifice pâna la subreprezentarea în pozitii de conducere la nivel înalt. Totusi, în ultimii 20 de ani, se observa o asumare din ce în ce mai mare a acestui mod patriarhal de a face lucrurile si a dorintei de a pune în practica un sistem mult mai echitabil. Despre reprezentarea si salarizarea femeilor în cadrul corporatiilor si la accesul femeilor în pozitii de conducere ar fi multe de spus, însa depinde unde ne uitam. La nivel european nu stam rau. Spre exemplu, în 2012 - 30,5% din functiile de management ale companiilor listate la bursa erau detinute de femei, iar în 2021 România a ajuns la 34%. Cu toate acestea, daca tinem cont ca femeile sunt mult mai bine educate decât barbatii în spatiul românesc (conform INS - cam 60% din persoanele cu studii postuniversitare sunt femei), este evident ca femeile se confrunta în continuare cu inegalitati majore la nivelul societatii", a declarat Gelu Duminica, profesor la Facultatea de Sociologie si Asistenta Sociala, Universitatea Bucuresti, si director executiv al Agentiei de Dezvoltare Comunitara "Împreuna", prezent la conferinta.

La eveniment au mai luat cuvântul Florin Danescu, presedintele executiv al Asociatiei Române a Bancilor, Miruna Pantel, reprezentanta Centrului FILIA, Andreea Voinea, director Resurse Umane la BCR, Flavia Popa, secretar general BRD Groupe Societe Generale, si Roxana Hidan, director general adjunct OTP Bank România.

"Succesul sistemului bancar din România se datoreaza într-o mare masura profesionistilor din domeniu, femeile fiind majoritare. Sectorul bancar este unul în care rolul femeilor este esential, la toate nivelurile, inclusiv la cele mai înalte esaloane de conducere si reprezentare. Avem femei presedinti si vicepresedinti de institutii bancare, iar acest lucru este absolut firesc, pentru ca ceea ce primeaza în industria bancara este întotdeauna valoarea si performanta. Femeile din sectorul bancar exceleaza în activitatea lor profesionala si merita toata aprecierea si

recunoasterea noastra, a tuturor", a afirmat Florin Danescu, presedintele executiv al ARB.

La rândul sau, Flavia Popa, secretar general al BRD Groupe Societe Generale, a sustinut ca, în industria bancara, femeile sunt unii dintre cei mai importanti contributori la atingerea obiectivelor de business.

"De fapt, nu exista meserie, oricât de nisata ar fi, în care sa nu lucreze si femei. De la consiliere de clientela pâna la analist de risc, de la dealeri pe pietele monetara si valutara pâna la programatori, femeile fac ca lucrurile sa se întâmple conform planurilor si sunt coechipiere exceptionale. La nivelul BRD, dezvoltarea unui mediu de lucru echitabil si incluziv este o prioritate. Femeile detin, de fapt, o majoritate confortabila daca vorbim atât despre ponderea lor în numarul total al membrilor echipei BRD, cât si în functii de middle management sau senior management, cu procente între 50 si 70% pe diverse categorii de vârsta. De altfel, însasi alegerea în 2023 a CEO-ului BRD - femeie - vorbeste de la sine despre reprezentarea si accesul femeilor în pozitii de conducere la BRD", a spus aceasta, citata în comunicat.

Nevenca Doca, director executiv senior Resurse Umane la Banca Transilvania, a precizat ca 71,5% dintre salariatii sunt femei, în conditiile în care 70-80% dintre studentii si absolventii de stiinte economice sunt fete.

"La Banca Transilvania, prioritatea noastra este sa cream un mediu optim, în care toti colegii nostri sa se dezvolte atât ca profesionisti, cât si ca oameni. Toate actiunile noastre au în vedere incluziunea, pe de o parte, si evitarea tentativelor de polarizare, inclusiv pe teme de gen, pe de alta parte. În România, în domeniul bancar, unde este nevoie preponderent de economisti, se realizeaza natural o filtrare a candidatilor eligibili prin faptul ca 70-80% dintre studentii si absolventii de stiinte economice sunt fete, astfel încât celalalt gen este mai putin reprezentat chiar din start. La Banca Transilvania, 71,5% dintre colegii nostri sunt femei, iar grija noastra este ca accesul la programele de dezvoltare, la functii de conducere si la remunerare sa fie echitabil si corect, indiferent de genul colegilor nostri. O ilustrare sugestiva a atentei permanente pe care o acordam acestor aspecte este faptul ca la BT, în ceea ce priveste remuneratia, avem diferente extrem de mici sau deloc între cele doua genuri pentru functii echivalente. Concret, diferenta minima este de 0,3%, iar cea maxima de 4,1% între remuneratia barbatilor si cea a femeilor, pentru aceleasi tipuri de functii", a aratat ea.

În BCR, 74% sunt femei, iar în top management 66%, potrivit Andreei Voinea, director Resurse Umane.

"Suntem într-un context care încurajeaza diversitatea si echitatea. Institutiile financiare din industria bancara au înteles faptul ca diversitatea si echitatea nu mai sunt simple imperative legale sau morale, ci si un puternic catalizator pentru evolutia si succesul unui business. (...) Noi, în BCR, credem ca avem puterea transformatoare de a contribui la o societate mai deschisa, incluziva si educata financiar. Pentru ca traим aceste valori, avem o reprezentare semnificativa a femeilor în management, o prezenta consistenta în programele noastre de leadership, dar si o implicare a colegelor noastre în comunitate, ca adevarati catalizatori ai schimbarii. Putem spune ca suntem o banca formata preponderent din femei, inclusiv în rolurile de conducere. Avem 74% femei în banca, 66% femei în top management (Consiliul de Supraveghere si Comitetul Executiv), 57% femei în functii de management. Doar daca ne uitam la Management Board, trei din cele cinci pozitii sunt ocupate de femei, iar acesta cred ca este un semn extrem de pozitiv pentru întreaga piata de banking din România. Un semn ca, iata, se poate", a mentionat Andreea Voinea.

Totodata, Roxana Hidan, director general adjunct OTP Bank România, a atras atentia ca realitatea sectorului bancar, în mod traditional, a fost aceea ca este controlat de barbati, în special în rolurile cheie de conducere si în pozitiiile de luare a deciziilor.

În opinia sa, limitarea accesului femeilor la aceste roluri cheie nu reprezinta doar o problema de echitate, ci submineaza diversitatea si independenta în luarea deciziilor, perpetueaza erorile sistematice de gândire si îngradeste abilitatea organizatiilor de a inova si de a se adapta la un mediu în continua schimbare în care traим cu

totii.

"Este imperativ pentru banci sa promoveze si sa sustina accesul femeilor în pozitii de conducere pentru a putea construi organizatii mai reziliente si mai eficiente în beneficiul tuturor - actionari, clienti, angajati, parteneri. În OTP Bank România, am reusit sa depasim media sectorului, promovam egalitatea de sanse si sustinem ascensiunea profesionala prin programe de mentorat si multe alte initiative de dezvoltare profesionala si personala, dar nu am ajuns înca acolo unde ne-am propus. În OTP Bank România, avem o abordare comuna la nivelul conducerii bancii venita din transformarea culturala a organizatiei, prin care promovam echitatea interna si o atitudine incluziva la locul de munca, pentru sanse echitabile de recompensare a performantei si de dezvoltare a carierei pentru toti angajatii. În privinta reprezentarii de gen, avem o pozitie buna, dar înca departe de optim, cu un procent de 40% pentru femei în Consiliul de conducere si un procent de 43% în Consiliul de supraveghere al bancii, în timp ce pozitiile de middle management sunt egal distribuite între genuri. Încurajam performanta prin dezvoltarea competentelor profesionale, demers caruia îi alocam resurse si suport constante, astfel încât sansele de evolutie în cariera sa fie disponibile tuturor colegilor, indiferent de gen. Nu exista diferente notabile din perspectiva salarizarii între femei si barbati, pentru roluri, competente si experiente profesionale similare", a spus Roxana Hidan.

Potrivit Mirunei Pantel, Centrul Filia, este important ca atunci când vorbim despre femei în România sa se tina cont de diversitatea acestora, întrucât ele provin dintr-o gama variata de medii socio-economice, culturale si etnice.

"Întelegerea si abordarea diversitatii femeilor este esentiala pentru a adresa nevoile si preocuparile diferite ale acestora în ceea ce priveste accesul la oportunitati pe piata muncii. În ceea ce priveste corporatiile din România, exista o tendinta catre promovarea egalitatii de gen si diversitatii în rândul angajatilor. Din pacate, datele arata ca decalajul în privinta puterii economice a femeilor nu doar ca nu s-a redus, ci, dimpotriva, a crescut. România este pe ultimul loc în Uniunea Europeana pe indicatorul putere economica a femeilor. Suntem într-un moment cheie: pâna în 2026 toate companiile vor trebui sa atinga un procent de 40% reprezentare de gen în structurile administrative neexecutive sau 33% executive si neexecutive. Este extrem de important sa privim aceasta masura dincolo de aspecte cantitative. Pentru ca nu este vorba doar de 'a pune pe femei', ci despre a crea un mediu sigur si inclusiv pentru a nu irosi potentialul a jumatate din forta de munca. Și putem face asta prin politici care sa raspunda realitatilor femeilor. Și trebuie sa facem asta nu pentru ca ne obliga o directiva, ci pentru ca astfel nu facem doar ce e drept, ci si ce e eficient economic. Spre exemplu, Raportul Global Gender Gap Forumul Economic Mondial arata ca inegalitatile de gen au un impact negativ asupra cresterii economice si ca eliminarea acestora ar putea duce la crestere economica si sporirea competitivitatii economice", a transmis Miruna Pantel.