

Niezależna finansowo Polka

Jak o pieniądzu
myślą kobiety?



Ekspertki i Eksperci Raportu



Karolina Bury

Wiceprezeska Fundacji Rodzic w mieście, Liderka projektu Klub Przedsiębiorczych Mam



Izabela Kozakiewicz-Frańczak

Managing Partner iksync.com, Founder trampkinagieldzie.pl, Red. Naczelna reach4.biz



Agnieszka Kolenda

Executive Director w Hays Poland



Dorota Sierakowska

Finansistka, inwestorka, seryjna przedsiębiorczyni, założycielka społeczności Girls Money Club



Olga Kozierowska

Prezeska Fundacji Sukcesu Pisanego Szminką, pomysłodawczyni konkursu Bizneswoman Roku



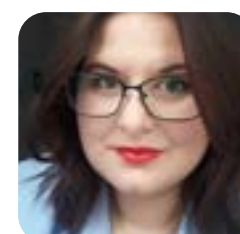
Katarzyna Krawczyk

Mentorka w Fundacji Liderki Biznesu, analityk finansowy z blisko 20-letnim doświadczeniem. W social mediach znana jako #DrKaśkaKrawczyk



Renata Augustyn

Senior Sales Representative w FXMAG



Katarzyna Bielas

Jestem samodzielną!



Dr Izabela Lewandowska

Ekonomistka, autorka profilu na Instagramie @finansekobiet



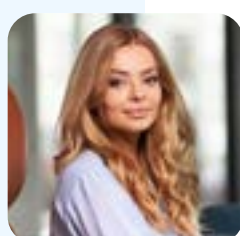
Dominika Nawrocka

Ekspertka finansów osobistych, założycielka organizacji edukacyjnej Kobieta i Pieniądze oraz CEO Happy Money



Dr Anna Smolińska

Inwestorka, edukatorka finansowa, autorka bloga <http://kobietainwestuje.pl/>



Nina Vincenz-Krajewska

Rzeczniczka prasowa Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie



Łukasz Grygiel

Przedsiębiorca, prowadzi szkolenia i warsztaty z tematyki finansów osobistych



Maciej Przygórzewski

Główny analityk walutowy w Walutomat.pl

Spis treści

Wstęp	4
Obecna sytuacja kobiet na rynku pracy	6
Kobiety poza rynkiem pracy	6
Wynagrodzenie kobiet vs wynagrodzenie mężczyzn	10
Szlakany sufit w liczbach	14
Kobiety biznes	19
Edukacja finansowa	22
Ile wiemy o pieniądzach?	22
Oszczędności Polek	24
Polki w świecie inwestorów	26
Podsumowanie. Czym jest niezależność kobiet?	30

Wstęp

Od kilku lat coraz głośniej i częściej słyszymy o nierówności kobiet i mężczyzn w biznesie. O tym, że kobiety mają mniejsze szanse na rozwój kariery, że są mniej doceniane i gorzej wynagradzane, że zdecydowanie rzadziej zarządzają biznesem. I być może się z tym nie zgodzisz – bo na podstawie osobistych doświadczeń wydaje Ci się, że jest inaczej – to liczby nie pozostawiają wątpliwości. W biznesie dominują mężczyźni.

Zmaskulinizowany świat biznesowo-menedżerski w jakim żyjemy, jest konsekwencją kapitalistycznego podejścia, w którym nie uwzględnia się nieopłaconej pracy kobiet. A przecież nie sposób nie zauważyć, że te obowiązki domowe, którym to kobiety – a nie mężczyźni – poświęcają najwięcej czasu, są podwalinami dobrze funkcjonującego społeczeństwa i gospodarki. Nieuwzględnienie roli nieopłaconej pracy kobiet i tym samym ograniczenie ich dobrobytu ekonomicznego, zwiększa różnice w zatrudnieniu i wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami.

Przekonania, że kobiety mają mniejsze kompetencje spowodowane macierzyństwem i mocno zakorzenione w naszej mentalności role społeczne, nadal mają silną pozycję na rynku pracy. Tym samym utrwała się nierówność ekonomiczna.



Następstwem jest m.in. luka płacowa, o której liczne badania mówią, że wciąż ma się świetnie. W dalszym ciągu nie przebiliśmy szklanego sufitu, który uniemożliwia rozwijanie kariery z powodu bycia kobietą. W zarządach nadal dominują mężczyźni, a biznesy należące do kobiet stanowią mniejszy odsetek.

Konsekwencją spychania kobiet na niższe stanowiska jest ich mniejsza niezależność finansowa. Wiele z nich, decydując się na choćby chwilową rezygnację z pracy zawodowej na rzecz macierzyństwa, staje się uzależnionymi finansowo od partnerów. Szacuje się, że co piąta kobieta nie ma stałego źródła dochodu i jest tym samym zależna od czyichś pieniędzy.

Rosnąca świadomość tego problemu jest – mamy nadzieję – początkiem rewolucji,

a przynajmniej dyskusji o równaniu szans kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej.

Dlatego też powstał ten raport, mający na celu zobrazować aktualną sytuację kobiet na rynku, będący przyczynkiem do głośnej dyskusji i swego rodzaju motywacją do podejmowania działań, wspierających niezależność finansową Polek.

Obecna sytuacja kobiet na rynku pracy

Uczestnictwo Polek w rynku pracy na przestrzeni lat pokazuje dużą dysproporcję na korzyść mężczyzn. Z badań jasno wynika, że wiele kobiet rezygnuje z pracy zawodowej, aby poświęcić się opiece nad dziećmi. Nie jest to konsekwencja jedynie preferencji kobiet, ale również braku elastycznych form pracy, co utrudnia im łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Kobiety poza rynkiem pracy

Według danych GUS, w I^[1] i II^[2] kwartale 2022 r. bezrobocie w większym stopniu dotyczyło kobiet (odpowiednio 53,9% i 52,6%). Natomiast w III^[3] kwartale, ze względu na bardzo duży wzrost bezrobocia wśród mężczyzn, to oni mieli większy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Aktywność ekonomiczna ludności

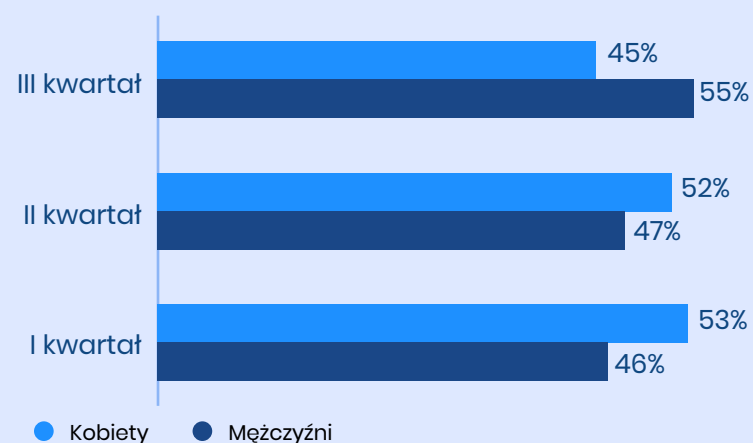


76,4%
kobiety



83,3%
mężczyźni

Udział kobiet i mężczyzn wśród bezrobotnych w 2022



Źródło danych GUS^{[1][2][3]}

Warto wziąć również pod uwagę współczynnik aktywności ekonomicznej, czyli odsetek aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku produkcyjnym.

Dla kobiet wynosi 76,4%, przy czym ten sam wskaźnik dla mężczyzn wynosi aż 83,3%.

Powodem tej dysproporcji nie jest z pewnością poziom wykształcenia.

Bezrobotne kobiety charakteryzowały się odmienną strukturą wykształcenia niż mężczyźni – 57,4% kobiet bezrobotnych posiadało wykształcenie średnie i wyższe, podczas gdy odsetek mężczyzn z tym wykształceniem wyniósł 37,5%^[1].

Obala to stereotyp, jakoby wpływ na niższe wynagrodzenie i zatrudnienie wśród kobiet miał ich niższy poziom wykształcenia. Jednak nie zmienia to faktu, że co piąta Polka nie ma swoich dochodów. Z czego wynika ta sytuacja i jak można to zmienić?



Uważam, że problem leży u podstaw. W Polsce gloryfikujemy takie wartości jak poświęcenie, skromność czy oddanie. Dzięki temu wychowujemy kolejne pokolenia Polek, które boją się mówić o swoich potrzebach i są zmuszone liczyć na możliwości zarobkowe partnera. Możemy to zmienić jedynie poprzez pokazanie innego schematu rodziny. Pokażmy, że Polska rodzina to rodzina wspierająca się, dająca sobie możliwość wzajemnego rozwoju i oparta na wielu solidnych filarach. Pokażmy Polakom, że każdy z partnerów może dawać bezpieczeństwo finansowe. Zmieńmy myślenie społeczeństwa na temat podziału ról w związku. Przestańmy traktować pracę zarobkową kobiet jako ich przywilej, a umacniajmy przekonanie, że bezpieczeństwo finansowe jest również obowiązkiem kobiety. Jeżeli nie dla rodziny to dla samej siebie. Dzięki zaangażowaniu wielu osób i organizacji kobieta, która obecnie nie ma swoich dochodów może bez większych trudności zmienić tę sytuację. Dlatego też edukujmy, wspierajmy i nie ograniczajmy kobiet. „Dmuchałmy w ich skrzydła” aby w pełni świadome, zaangażowane i bezpieczne tworzyły nasz wspólny świat.

Katarzyna Bielas

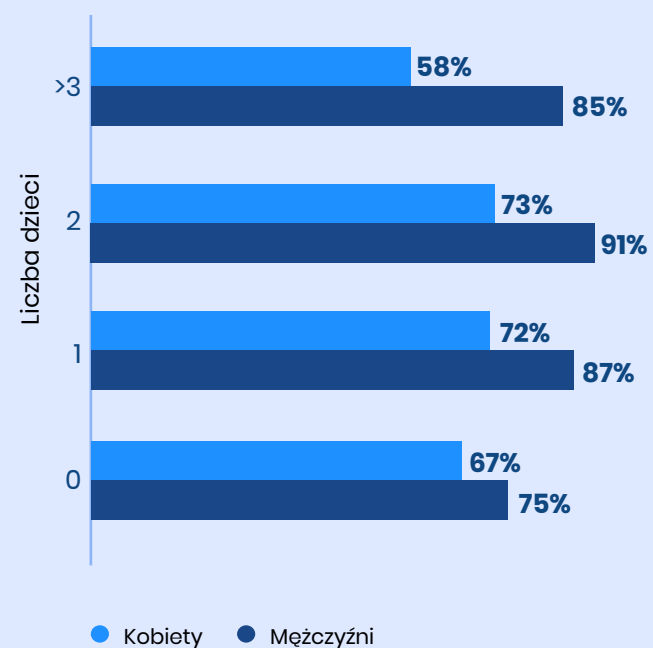
Jestem samodzielna!

Badania Urzędu Statystycznego Unii Europejskiej^[4] wskazują, że różnica w zatrudnieniu mężczyzn i kobiet wzrasta wraz z liczbą wychowywanych dzieci.

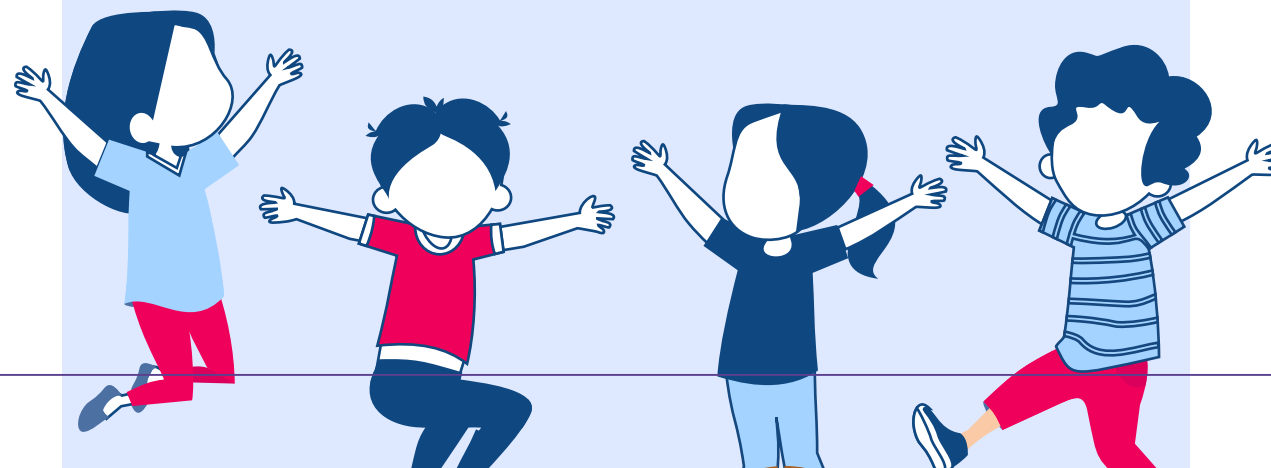
Wskaźnik zatrudnienia dla bezdzietnych mężczyzn wyniósł 75%, podczas gdy dla bezdzietnych kobiet – 67%. W przypadku jednego dziecka było to już odpowiednio 87% i 72%, dwojga – 91% i 73%, a trojga i więcej – 85% i 58%. Taki wzorec jest widoczny w większości krajów Unii Europejskiej, również w Polsce.

Jasno z tego wynika, że to **kobiety w zdecydowanej większości podejmują się nieopłacanej pracy wykonywanej w domu**, która w głównej mierze polega na opiece nad dziećmi lub nierzadko osobami starszymi. Obowiązki te są nie tylko obciążające fizycznie, ale pozbawiają kobiety czasu, który mogłyby wykorzystać na udział w inicjatywach społecznych, kulturalnych czy politycznych. To, jak istotną rolę w gospodarce odgrywa nieodpłatna praca kobiet, obrazują badania ONZ^[5]. Według tych szacunków, gdyby obowiązki domowe były wliczane we wkład w gospodarkę, wyniosłyby w zależności od kraju 10–39% PKB, czyli często więcej niż wkład z sektorów produkcyjnych czy handlowych.

Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w stosunku do liczby wychowywanych dzieci w UE



Źródło danych Eurostat^[4]



Powrót kobiet do pracy po kilkunastumiesięcznej nieobecności wiąże się z łączeniem obowiązków domowych z zawodowymi i koniecznością odnalezienia się w nowych realiach rynku pracy. To z pewnością trudny moment w ich życiu. Należałoby się zastanowić czy my, jako społeczeństwo, pracodawcy czy partnerzy, możemy jakkolwiek ten powrót kobietom ułatwić.



W Polsce w dalszym ciągu niestety pokutuje model, że wychowanie dzieci to rola kobiety. Tak długo, jak nie dojrzejemy do tego, że urlop tacierzyński to coś normalnego, a chorym dzieckiem może się zajmować na równi każdy z rodziców, tak długo kobiety w najważniejszych latach dla rozwoju ich karier będą musiały dokonywać wyboru pomiędzy opieką nad dzieckiem a rozwojem zawodowym. Najlepszym dowodem jak daleko jesteśmy jeszcze od tej sytuacji jest fakt, że podczas pisania tego tekstu autokorekta poprawia słowo tacierzyński na macierzyński traktując je jako błąd.

Maciej Przygórski

Główny analityk walutowy w Walutomat.pl



Aż 94% mam chce wrócić do pracy po urodzeniu dziecka (raport „Macierzyństwo a aktywność zawodowa” Fundacji Rodzic w mieście). Jednak połowa tego nie robi, dopóki dziecko nie skończy trzech lat. Główne przyczyny to trudności z zapewnieniem opieki dziecku, niezrozumienie w miejscu pracy, problemy logistyczne oraz brak wsparcia ze strony ojca dziecka. Jak można to zmienić? Pracodawca może bardzo pomóc – ważna jest elastyczność co do czasu i miejsca pracy, zrozumienie oraz sprzyjająca atmosfera.

Karolina Bury

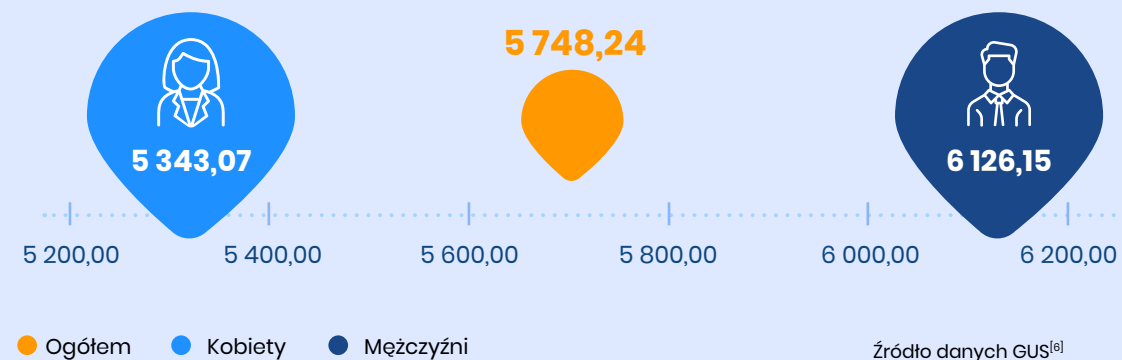
Wiceprezeska Fundacji Rodzic w mieście, Liderka projektu Klub Przedsiębiorczych Mam

Wynagrodzenie kobiet vs wynagrodzenie mężczyzn

Z danych opublikowanych przez GUS^[6] w zeszłym roku na temat wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wynika, że w 2020 roku przeciętne wynagrodzenie brutto mężczyzn było wyższe o 14,7% od przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet.

14,7
%

Przeciętne wynagrodzenie brutto mężczyzn i kobiet



Różnica w wynagrodzeniu może wynikać z faktu, że sfeminizowane zawody takie jak: kosmetyczki, sekretarki, pielęgniarki, nauczycielki, opiekunki czy gosposie są często gorzej opłacane. Ponadto, do tej różnicy przyczyniać się może podejmowanie przez kobiety pracy w niepełnym wymiarze godzin, co pozwala łączyć obowiązki zawodowe z domowymi. Konsekwencją tego jest otrzymywanie wynagrodzenia w niższej kwocie.

8,7
%

Międzynarodowym wskaźnikiem, pokazującym brak równości w wynagrodzeniach jest luka płacowa. Według ostatniego raportu opublikowanego przez World Economic Forum^[7] wynika, że **kobiety wykonujące te same obowiązki co mężczyźni, otrzymują wynagrodzenie niższe o 8,7%**

Coraz częstsze i głośniejsze wybrzmiewanie problemu, jakim jest luka płacowa, zwiększa społeczną świadomość tego tematu. Nie tylko wśród mężczyzn. Wiele kobiet dzięki temu dostrzega dyskryminację finansową na rynku pracy. I zapewne wiele z nich zastanawia się, dlaczego tak jest i co powinno się stać, aby zniwelować lukę płacową?



To trudne pytania, ale podejmuję wyzwanie i odpowiem na nie. Chcę, aby to mocno i dobitnie wybrzmiało. Dlatego dowalę z grubej rury. Komu? Nam, KOBIECIOM. Podzielam bowiem pogląd Valerie Jarrett, doradczynie prezydenta Baracka Obamy, że to my jesteśmy swoimi największymi wrogami! Jakże często nie znamy, nie doceniamy, nie bronimy poczucia własnej wartości. A przecież wiara w siebie daje nam m.in. możliwość popełniania błędów i w wielu przypadkach traktowania ich jako drobnostki, a nie koniec świata. To, czy nam się powiedzie, zależy od tego, czy spróbujemy się odważyć^[8]. Nikt nie chce zarabiać mniej niż inni. Często my kobiety musimy starać się bardziej, by zdobywać silną pozycję w karierze zawodowej^[9]. Warto, abyśmy wszystkie zdały sobie sprawę z tego, że do zdobywania nikt nas nie zaprosi. Same musimy podnieść rękę.

Katarzyna Krawczyk

Mentorka w Fundacji Liderów Biznesu, analityk finansowy z blisko 20-letnim doświadczeniem. W social mediach znana jako #DrKaśkaKrawczyk



W Polsce cały czas funkcjonuje stereotyp, że w razie potrzeby to kobieta ma zrezygnować z pracy, aby zająć się dzieckiem, domem czy starszym członkiem rodziny. Wzmacnia go fakt, że bardzo często to mąż zarabia więcej i rodzina nie może sobie pozwolić na rezygnację z jego dochodu czy zmniejszenie go. Luka płacowa w Polsce wciąż jest wysoka, w dodatku kobiety często w ramach tzw. kary za macierzyństwo wolniej awansują czy nie otrzymują podwyżek. A posiadanie własnych finansów oznacza wolność i możliwość wyboru, samorealizacji, wyrwania się z potencjalnie przemocowego środowiska. Same zmiany mentalności nie wystarczą i przebiegają zbyt wolno. By osiągnąć niezależność finansową kobiet w Polsce, potrzebujemy zmian systemowych.

Olga Kozierowska

Prezesa Fundacji Sukcesu Pisanego Szminką, pomysłodawczyni konkursu Bizneswoman Roku

Zgodnie z tym raportem **zniwelowanie luki płacowej** w skali globalnej zajmie kolejne 132 lata. W Europie Środkowo-Wschodniej, czyli również w Polsce, prognozuje się, że zajmie to 107 lat.

107
lat

Sposobem na wyrównanie luki płacowej ma być unijna dyrektywa ws. równości i przejrzystości wynagrodzeń. Prace nad nią już trwają w Parlamencie Europejskim, ale to w jakiej formie i kiedy zostanie wprowadzona jeszcze nie jest wiadome.

W Polsce kwestia płac i rozliczeń jest swojego rodzaju tematem tabu. Pracodawcy często są niechętni, aby ujawniać wysokość wynagrodzeń, co zwiększa szansę na dyskryminację płacową. Natomiast badania Hays^[6] pokazują, że **aż 77% kobiet i 57% mężczyzn uważa, że powszechna transparentność płac pomogłaby zniwelować różnicę w wynagrodzeniach obu płci.**

Czy uważasz, że transparentność płac pomogłaby wyrównać szanse obu płci na otrzymywanie sprawiedliwego wynagrodzenia?

8%

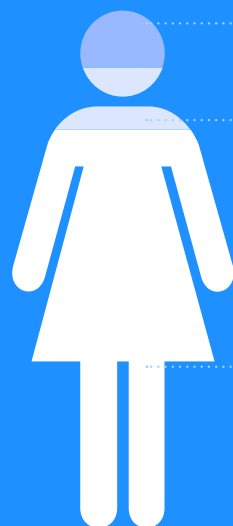
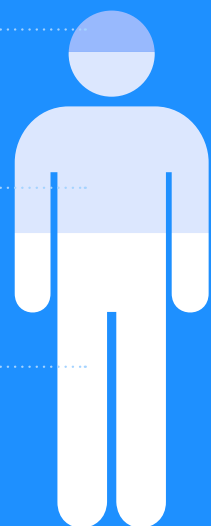
Nie wiem

35%

Nie

57%

Tak



11%

Nie wiem

12%

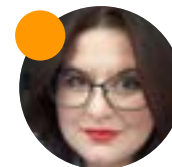
Nie

77%

Tak

Zródło danych Hays^[6]

Pracodawcy traktują kobiety jako pracowników bardziej ryzykownych i mniej im płacą. Kobiety również są w stanie przyjąć niższe wynagrodzenie, aby rozpocząć pracę i mniej agresywnie negocjują stawki niż mężczyźni. Czy transparentność wynagrodzeń mogłaby wpłynąć na zrównanie płac?



Uważam, że transparentność płac pozytywnie wpłynęłaby na ich zrównanie pod względem płci. Jestem jednak pewna, że transparentność dałaby kobietom coś cenniejszego: godność i pewność siebie.

Kobieta w kryzysie, która musi zmierzyć się z całym światem, bardzo często podejmie decyzje, które dadzą jej chwilowe bezpieczeństwo. W takiej sytuacji negocjacja stawki zwykle nie jest priorytetem. Wielowiekowe wychowanie, brak praw kobiet nie sprzyjały nauce negocjacji i walki o równość. Trudne sytuacje życiowe, często stawianie potrzeb dzieci lub partnera na pierwszym miejscu sprawia, że kobiety zgadzają się na nierówne traktowanie i obniżają swoje standardy, aby „utrzymać się na powierzchni”. Jako młoda kobieta poszukująca pracy, a następnie jako matka wracająca po urlopie macierzyńskim, sama tego doświadczyłam.

W naszym społeczeństwie takie osoby są postrzegane jako pracownicy wysokiego ryzyka, z góry skazani na nieplanowaną opiekę nad dzieckiem i brak możliwości swobodnych nadgodzin. Taka opinia jest przekazywana z pokolenia na pokolenie. Pomimo wielu zawodowych sukcesów czy doskonale zorganizowanych spraw rodzinnych, kobiety czują, że muszą dać od siebie coś więcej lub zgodzić się na ustępstwa, aby otrzymać posadę. Młode matki muszą udowodniać, że są odpowiednimi kandydatkami na dane stanowisko.

W Polsce mamy archaiczne przekonanie, uświadamiające nam, że kobiety nie powinny rozmawiać o pieniądzu. Nie mając podstawowej wiedzy o finansach, a co za tym idzie o wynagrodzeniu, są wykorzystywane finansowo przez pracodawców. Jawność wynagrodzenia wpłynie też pozytywnie na nasz komfort i jakość życia. Czy obniżone wynagrodzenie jest ważniejsze niż świadomy, pewny siebie i zmotywowany do działania pracownik? Czy rozczarowany i niedoceniony pracownik jest dla przedsiębiorstwa wartościowym kapitałem?

Jestem pewna, że transparentność płac to narzędzie, które daje nam nieograniczone możliwości kreowania naszej rzeczywistości. Dzięki tej cennej wiedzy jesteśmy w stanie weryfikować zachowania na rynku pracy, egzekwować pozytywne postawy zarówno wśród pracodawców, ale i pracowników.

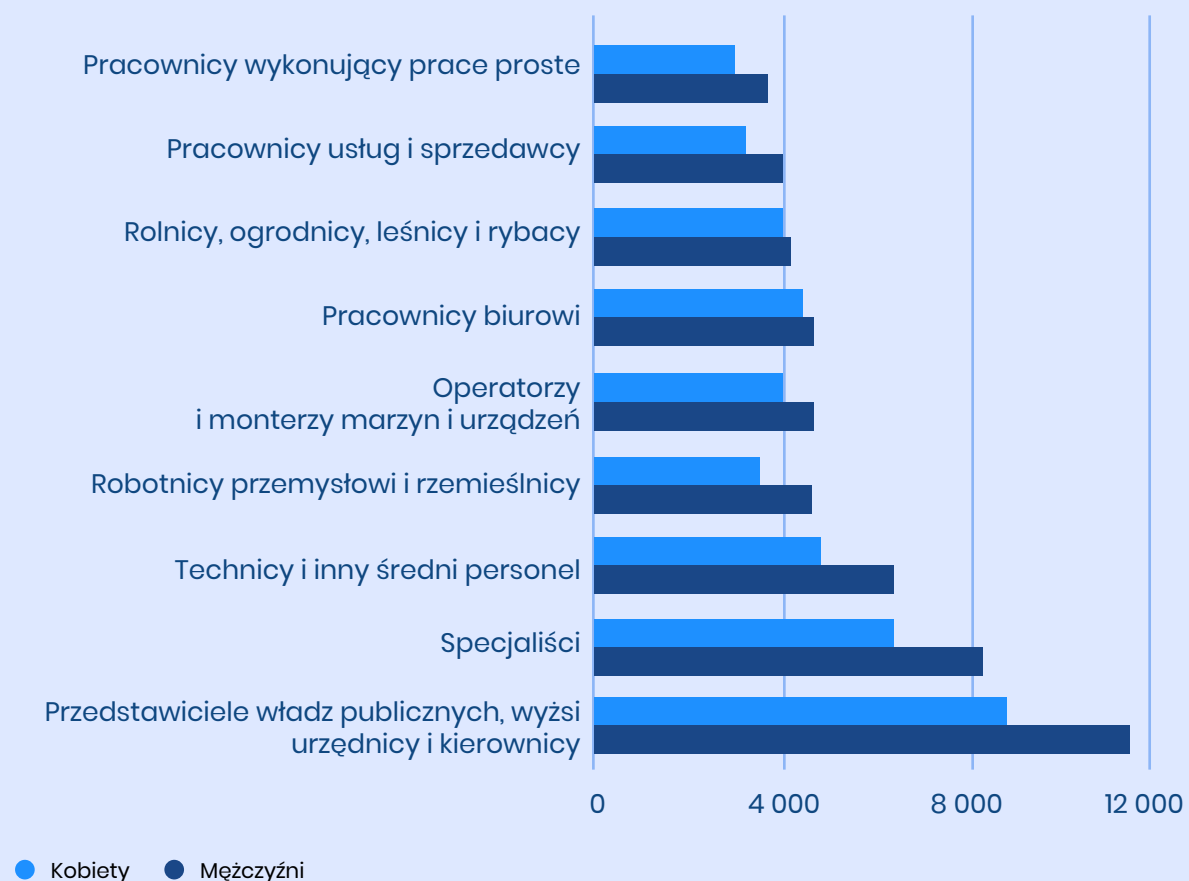
Katarzyna Bielas

Jestem samodzielną!

Szklany sufit w liczbach

Badania GUS^[6] uwidoczniły różnicę w przeciętnym wynagrodzeniu w wielkich grupach zawodów między kobietami a mężczyznami. Widoczny jest również pewien trend – **im wyższe stanowisko, tym wyższa jest różnica w wynagrodzeniu.**

Przeciętne wynagrodzenie brutto w wielkich grupach zawodów wg płci



Źródło danych GUS^[6]

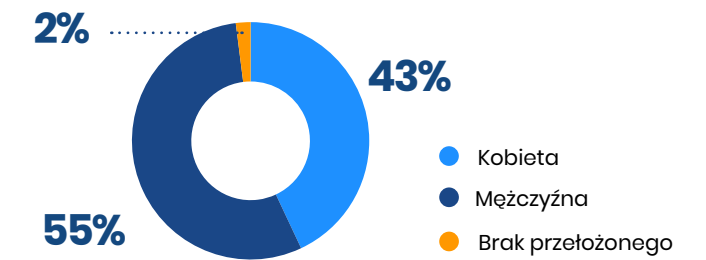
Według licznych badań przyczyną tej różnicy jest kilka, m.in. społecznie zakorzenione wzorce kulturowe dotyczące ról płciowych, ale też mniejsze skłonności do negocjacji czy niższe oczekiwania finansowe kobiet.

Badanie Hays^[8] pokazuje, że wśród respondentów, 43% z nich pracuje w zespołach kierowanych przez kobiety.

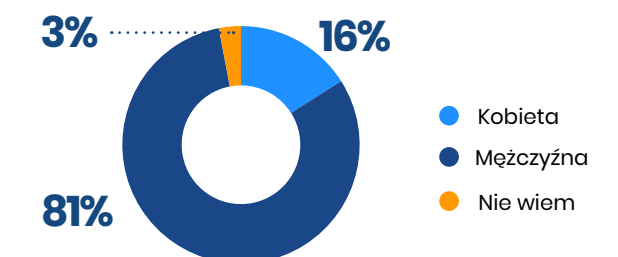
Dane te są zbliżone z wynikami Eurostatu^[9], który plasuje Polskę na 2. miejscu w Unii Europejskiej z wynikiem 44%, biorąc pod uwagę odsetek kobiet na stanowisku kierowniczym w 2020 roku. Jest to wynik na pozór dobry. Dane Eurostatu za rok 2014 przedstawiały taki sam wynik. **Przez 6 lat w Polsce nic się w tej kwestii nie zmieniło.**

Źródło danych Hays^[8]

Płeć bezpośredniego przełożonego

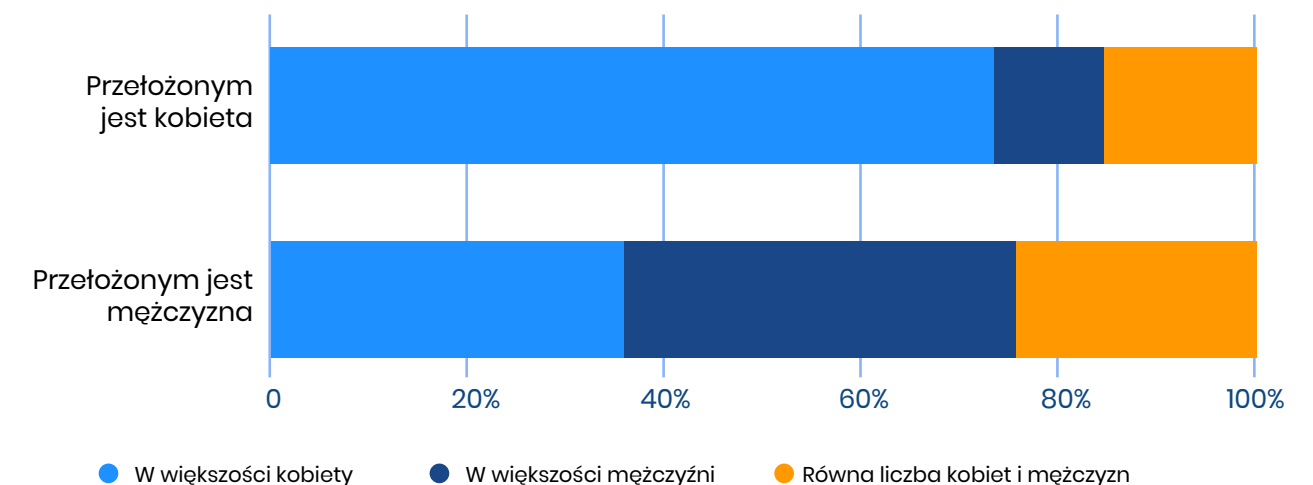


Płeć osoby zarządzającej firmą



Z badań Hays^[8] wynika również, że struktury zespołów różnią się w zależności od płci przełożonego. **Większość zespołów kierowanych przez kobiety składa się w przeważającej ilości z kobiet.** Może to wynikać z faktu sfeminizowania niektórych branż, ale nie można wykluczać również braku zaufania do kompetencji i skuteczności kobiet na stanowiskach kierowniczych.

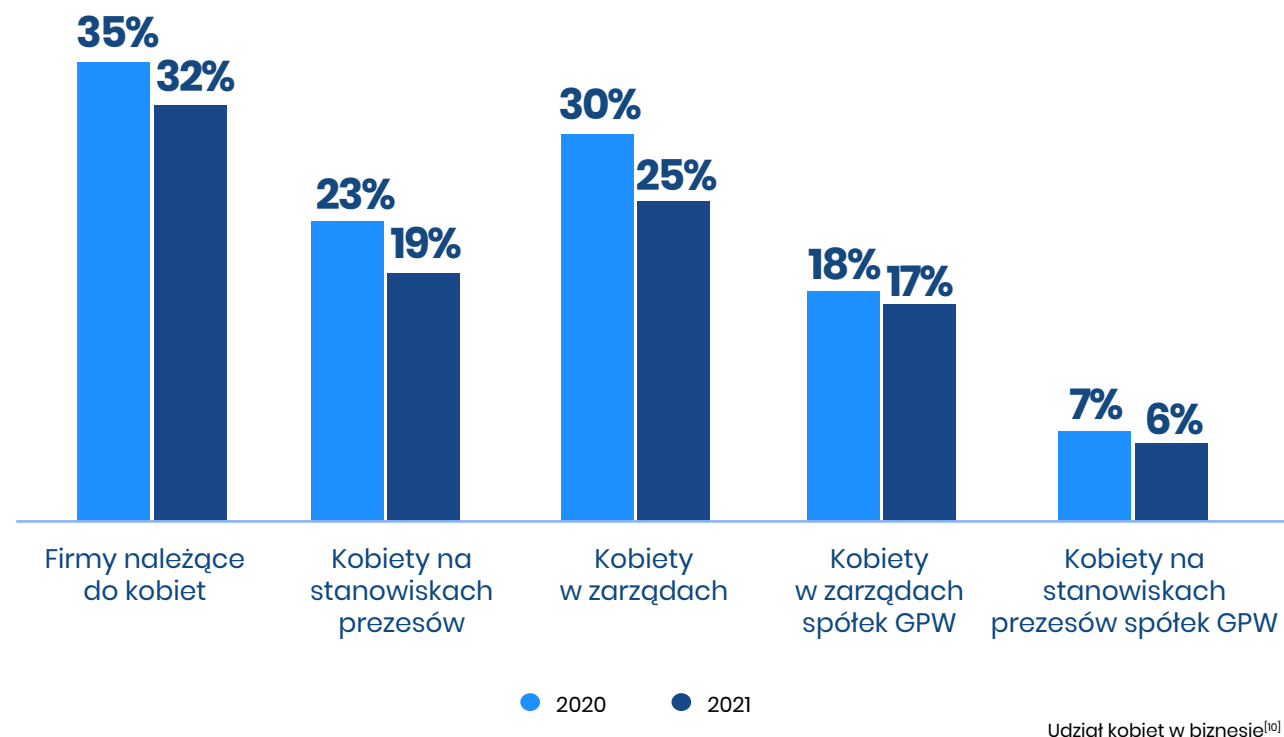
Płeć bezpośredniego przełożonego, a płeć członków zespołu



Źródło danych Hays^[8]

Jeśli pod uwagę weźmiemy reprezentację kobiet na stanowiskach prezesów, członków zarządów i rad nadzorczych, zauważymy, że jest ona zupełnie inna niż ta na szczeblu kierowniczym.

Udział kobiet w biznesie w 2020 i 2021

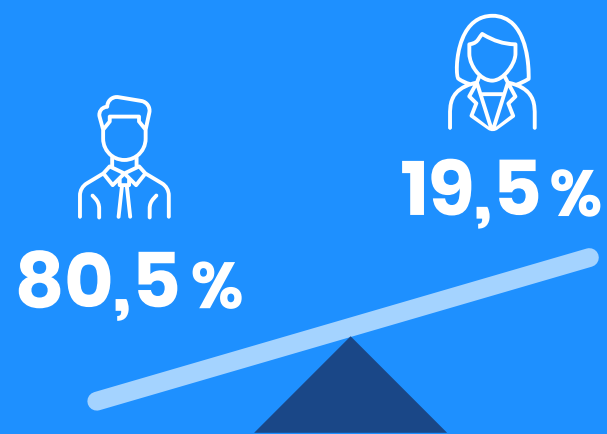


Udział kobiet w biznesie^[9]

Konsekwencją kreowanego przez lata środowiska biznesowego, zarządzanego w większości przez mężczyzn, jest postrzeganie rozwoju kariery przez kobiety. Mimo zmieniających się czasów i prób niwelowania wpływu stereotypów, **kobiety mają większą tendencję do kwestionowania swoich kompetencji**. Przekonania te nadal wpływają na profesje wybierane przez kobiety, a także na sposób budowania kariery.

Elementem, który może kobietom pomóc w rozwoju zawodowym jest **opracowana ścieżka kariery**. **Niezaprzeczalny fundament w jej budowaniu stanowi przede wszystkim samoświadomość**. Poznanie swoich słabych i mocnych stron, obszarów do rozwoju i usystematyzowanie wiedzy o kompetencjach ułatwi planowanie i osiągnięcie kolejnych szczebli zawodowej drabiny. Ścieżkę kariery można opracować na każdym jej etapie, jednak im wcześniej zostanie skonstruowana, tym łatwiej będzie konsekwentnie nią podążać.

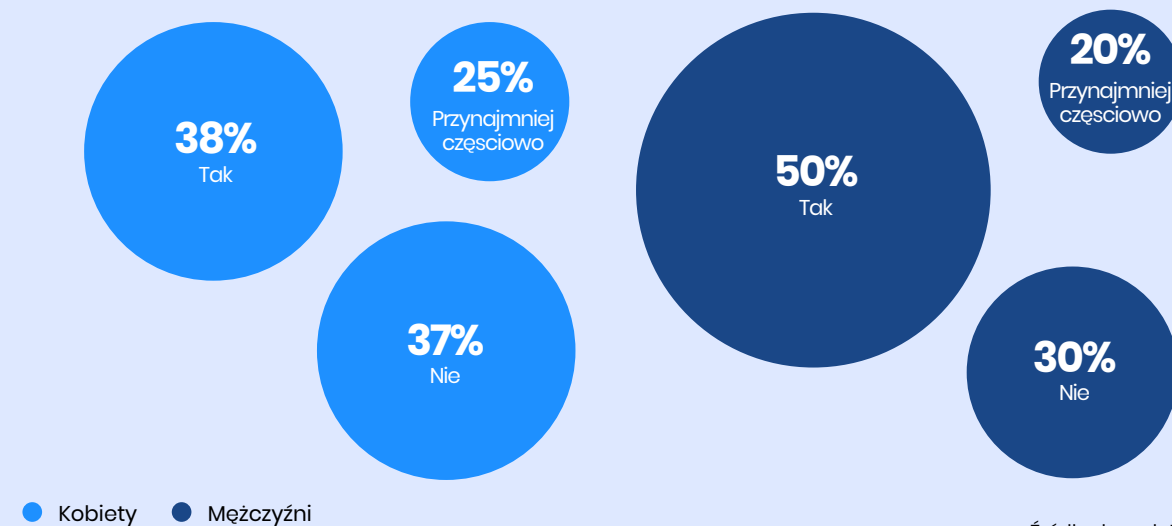
Badania Hays^[8] pokazują, że to **mężczyźni częściej opracowują strategię swojego rozwoju**. Być może to dlatego kobietom jest trudniej świadomie kierować karierą i mierzyć się z nowymi wyzwaniami zawodowymi w środowisku biznesowym.



Według danych z raportu Dun & Bradstreet^[10] odsetek kobiet pełniących funkcję prezesów w 2021 roku wynosił 19,5%, a odsetek członków zarządu 25%. Co oznacza, że mimo ponad 40% udziału kobiet na polskim rynku pracy, aż 80% stanowisk prezesów i 75% stanowisk członków zarządu zajmują mężczyźni.

To jest szklany sufit, z którym kobiety zmagają się od lat.

Czy masz przygotowany plan rozwoju kariery?



Źródło danych Hays^[8]

CFA Society Poland przygotował raport, monitorujący udział kobiet we władzach, a efektywność spółek^[1]. Analizując wskaźnik rentowności spółek w zależności od różnorodności zarządu, wykazano, że średnia marża zysku netto spółek zróżnicowanych była o 10 pp. wyższa niż spółek niezróżnicowanych. Międzynarodowe badania sugerują, że korzyści z różnorodności we władzach mają wymiar finansowy i materialny. Dlaczego więc tak trudno przebić kobietom szklany sufit?



Jedną z przyczyn jest środowisko biznesowe, które nie zawsze wspiera kandydatury kobiet. W Polsce zarządy i rady nadzorcze nadal składają się głównie z mężczyzn. Od kandydatek na stanowiska wysokiego szczebla niejednokrotnie wymaga to większej odwagi, determinacji i przecierania szlaków. W przebijaniu szklanego sufitu przeszkadza również brak pewności siebie profesjonalistek. Kobiety mają tendencję do niesłusznego kwestionowania swoich kompetencji, co wynika m.in. z tradycyjnego sposobu wychowania dziewczynek. Pomimo pozytywnych zmian, nadal wpływa to na sposób, w jaki kobiety budują karierę.

Agnieszka Kolenda

Executive Director w Hays Poland



Mniejsza aktywność kobiet w biznesie ma wiele przyczyn. Kobiety przeciętnie mają mniejszą skłonność do ryzyka i mniejszy dochód, którym dysponują – więc często jest im trudniej podjąć decyzję o założeniu własnego biznesu (nierzadko są przedsiębiorczyniami nie ze swojego wyboru, tylko ze względu na warunki postawione przez pracodawcę). Jednak największym wyzwaniem w prowadzeniu firmy i w pięciu się po szczeblach kariery w korporacjach jest przede wszystkim trudność w łączeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi – to właśnie w domach wciąż występują nierówności, prowadzące do tego, że kobiety przejmują na siebie większość obowiązków opiekuńczych i domowych. Równość w karierze będzie możliwa dopiero wtedy, gdy nastąpi równość w domu.

Dorota Siekarkowska

Finansistka, inwestorka, seryjna przedsiębiorczyni, założycielka społeczności Girls Money Club

Kobięcy biznes

Według danych z raportu Dun & Bradstreet^[10] na podstawie analizy danych z KRS liczba firm należących do kobiet w Polsce na koniec 2021 r. była o 3% mniejsza, niż rok wcześniej i stanowiła 32,5% wszystkich firm. **Jakie działania mogłyby zmienić tę statystykę i czy powinna być ona równiejsza?**



Co trzecia firma w Polsce jest prowadzona przez kobiety, ale to wcale nie jest taki znowu niski wynik, bo zajmujemy uwagę – jedno z najwyższych miejsc w Unii Europejskiej pod tym względem. Wydaje się to oczywiście na pierwszy rzut oka niewielkim odsetkiem, ale w porównaniu na przykład do rynku kapitałowego, to wynik całkiem niezły, bo na naszej rodzimej Giełdzie Papierów Wartościowych niecałe 10% inwestorów to kobiety. Myślę, że z odsetkiem przedsiębiorczyń mamy się całkiem niezłe, ale gorzej mamy się ze świadomością finansową, a już w szczególności inwestycyjną wśród Polek – tych przedsiębiorczyń i tych na etacie. I to należałoby zmieniać możliwie najszybciej.

Izabela Kozakiewicz-Frańczak

Managing Partner iksync.com, Founder trampkinagieldzie.pl, Red. Naczelna reach4.biz



Jak Polska wypada na tle globalnym?

Według rankingu przeprowadzonego przez Mastercard^[12] **nasz kraj plasuje się na 21. miejscu** wśród 65 analizowanych gospodarek. Wśród państw europejskich zajmujemy 10. miejsce. W stosunku do poprzedniej edycji raportu pozycja Polski spadła aż o 9 pozycji. Może to oznaczać, że **Polki, prowadzące działalność w Polsce w czasie pandemii borykały się ze znacznie większymi przeszkodami niż przedsiębiorczynie w innych krajach. Z czym muszą się borykać polskie przedsiębiorczynie na naszym rynku? Co jest najtrudniejsze dla nich?**



Polki są właścicielkami 31% mikroprzedsiębiorstw (do 9 pracowników), 25,5% małych firm (10-50 pracowników), 15,7% średnich (51-250 pracowników) i 13,3% dużych firm (250+ pracowników) (wg analizy danych KRS przeprowadzonej przez wywiadownię gospodarczą Dun & Bradstreet). Podaję te statystyki, bo one najlepiej pokazują z czym się borykają Polki w przedsiębiorczości. Jesteśmy niezłe, jeśli chodzi o mikroprzedsiębiorczość, swoje małe firmy, ale już trudniej nam te firmy rozwinąć do większych rozmiarów. Myślę, że to jest największe wyzwanie – jak połączyć prowadzenie firmy, jej rozwój, związaną z nim profesjonalizację procesów, rozrost jej struktury organizacyjnej z życiem prywatnym – tym drugim etatem, który pochłania nam lwią część dnia.

Izabela Kozakiewicz-Frańczak

Managing Partner iksync.com, Founder trampkinagieldzie.pl, Red. Naczelna reach4.biz

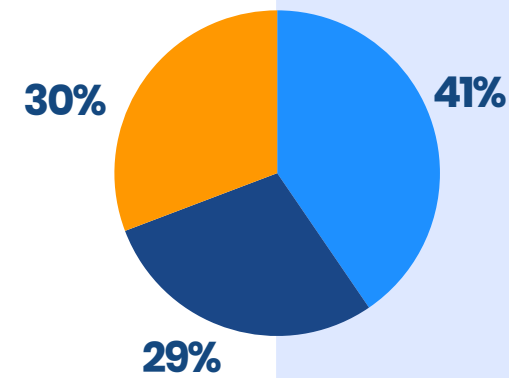


Polskie przedsiębiorczynie są coraz bardziej aktywne i coraz częściej też potrafią dbać o sieć biznesowych relacji. Dużym wyzwaniem jednak pozostaje dla wielu z nich – pomijając kwestie trudności w łączeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi – godne wycenianie swojej pracy oraz negocjowanie wyższych stawek. Wynika to z nadal nieco niższego poziomu pewności siebie u kobiet w porównaniu do mężczyzn.

Dorota Siekarkowska

Finansistka, inwestorka, seryjna przedsiębiorczyni, założycielka społeczności Girls Money Club

Ile kobiet chciałoby prowadzić własną firmę?



Z raportu Polki i przedsiębiorczość^[13] wynika, że **ponad 40% Polek deklaruje chęć prowadzenia własnej firmy.**

Z kolei **30,8%** nie jest tego pewna. Więcej niż co czwarta z nich nie myśli o własnym biznesie.

● Tak ● Nie ● Nie wiem

Źródło danych Fundacja Sukces Pisany Szminką^[13]

Według raportu Fundacji Sukces Pisany Szminką^[14] **Polki najbardziej motywuje do zakładania własnych biznesów dążenie do samodzielności** (31,5%), chęć budowania własnej wartości (14,5%) oraz potrzeba większych zarobków (13%). Ale impulsem podjęcia decyzji o założeniu własnej firmy jest również wrodzona przedsiębiorczość i możliwość elastycznego czasu pracy.

Należałoby się zastanowić, co stoi na przeszkodzie Polkom, które chciałyby być niezależne i pracować na swoich zasadach, prowadząc własny biznes?



Najczęściej boimy się tego, czego nie znamy. W przypadku biznesu jest podobnie i pieniądze leżą także w tej sferze. „Ile powinnam mieć na start? Czy zarobię tyle, co na etacie i kiedy to się stanie?” Dlatego niezwykle ważne jest, aby podchodząc do tematu zakładania swojej firmy przygotować się finansowo i skupić się właśnie na zarabianiu. Na start warto mieć poduszkę finansową w budżecie domowym i odpowiedni kapitał na początek działalności. I już pierwszego dnia „na swoim” szukać klientów i sprzedawać skutecznie, aby uruchomić strumień pieniędzy. Jeśli ich nie będzie to marzenie o niezależności i możliwości pracy na swoich zasadach, nie stanie się rzeczywistością.

Dominika Nawrocka

Ekspertka finansów osobistych, założycielka organizacji edukacyjnej Kobieta i Pieniądże oraz CEO Happy Money

Edukacja finansowa

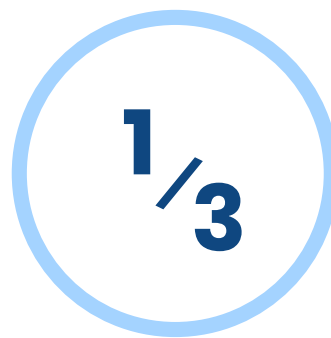
Niska świadomość ekonomiczna powoduje poważne konsekwencje, dlatego też coraz częściej podkreśla się znaczenie edukacji finansowej. Potwierdzają to liczne badania, m.in. to przeprowadzone przez IZFIA^[15], które wykazuje ogólny niski poziom wiedzy ekonomicznej jako główną barierę w drodze do inwestowania środków m.in. w fundusze.

Ile wiemy o pieniądzach?

Z raportu OECD^[16] wynika, że prawie **1/3 Polaków ocenia poziom własnej wiedzy finansowej jako niski lub bardzo niski**. Rozumieją niektóre podstawowe pojęcia finansowe, ale jednocześnie trudno jest im przenieść tę znikomą wiedzę na jakiegokolwiek działania. Ten niski poziom wiedzy znajduje odzwierciedlenie w stosunkowo niewielkiej liczbie Polaków inwestujących środki na rynkach finansowych lub posiadających dodatkowe oszczędności emerytalne.

Raport ten ukazuje potrzebę skierowania większej liczby inicjatyw w zakresie edukacji finansowej. Projekty te powinny w większym stopniu koncentrować się na zagadnieniach, które wymagają traktowania priorytetowego, takich jak np. kwestie budżetowania, oszczędności, długoterminowego oszczędzania i inwestycji czy ucyfrowienia.

Badania na temat wiedzy finansowej wśród młodzieży prezentuje raport PISA^[17]. Wśród 20 krajów, które brały udział w badaniu, polscy uczniowie zajęli 4. miejsce. Z badań wynika, że wiedza finansowa chłopców i dziewcząt jest zróżnicowana, choć te różnice statystycznie nie są duże. Trzeba jednak zauważyć, że różnica między odsetkiem dziewcząt i chłopców osiągających najlepsze wyniki była w Polsce największa spośród wszystkich krajów biorących udział w badaniu. Ciekawym wnioskiem płynącym z raportu, są znaczne różnice w postawach i zachowaniach chłopców i dziewcząt. To chłopcy dużo bardziej interesują się finansami, czują się pewniej w tej dziedzinie i są aktywniejsi w podejmowaniu prac zarobkowych. **Oznacza to, że dużą rolę w edukacji finansowej odgrywają stereotypy płciowe.**



Jak dużą? Badania opublikowane w Science^[18] dowodzą, że **już 6-letnie dziewczynki wierzą, że z natury są mniej inteligentne od chłopców**, powielając znany od lat stereotyp płci. Te wcześnie zakorzenione przekonania mogą zniechęcać kobiety do rozwoju w pewnych dziedzinach czy podejmowania ścieżek kariery, bo wierzą, że jako kobiety się do tego nie nadają.

Czy edukacja finansowa mogłaby poprawić sytuację niezależności finansowej Polek?



Zdecydowanie tak, szczególnie jeśli spojrzymy na edukację finansową szerzej. Pełny jej zakres obejmuje nie tylko twardą wiedzę finansową i ekonomiczną, ale także określony zestaw umiejętności oraz przekonań i motywacji. Do osiągnięcia niezależności finansowej potrzebny jest spory kapitał, wysokie dochody oraz umiejętność oszczędzania i inwestowania. Tego można się nauczyć, jednak o wiele ważniejsze i trudniejsze jest wykształcenie odpowiednich nawyków czy też nauczenie się przedsiębiorczego podejścia do życia. Szczególnie w sytuacji, gdy takiej edukacji brakowało w czasach szkolnych.

Łukasz Grygiel

Przedsiębiorca, prowadzi szkolenia i warsztaty z tematyki finansów osobistych



Edukacja finansowa w każdym aspekcie ma sens. Powinna być obecna w życiu naszych dzieci od najmłodszych lat. Warto pamiętać, by na początek zweryfikować własne zachowania, stereotypy i nastawienia, które mogą utrudniać w przyszłości naszym dzieciom spełniać się w karierze zawodowej. Nie rzucajmy zaklęć typu „dziewczynki się nie złością” (nie okazuj emocji). Dotykamy bowiem obszaru walki o władzę i dominację społeczną.^[19] Na pytanie córki „Mamo, a ile ty zarabiasz” najgorsze, co możemy zrobić, to odpowiedzieć „A co to ciebie dziecko obchodzi?”. Twoja córka pyta, bo po prostu nie wszystko rozumie i właśnie zaczyna się uczyć. Nie przegap tego. Z szacunkiem do siebie samej powtarzaj swojej córce, że pieniądze są w życiu ważne – nie same w sobie, ale jako narzędzie do spełniania marzeń, czy pomagania innym. A niezależność finansowa da jej poczucie bezpieczeństwa.

Katarzyna Krawczyk

Mentorka w Fundacji Liderów Biznesu, analityk finansowy z blisko 20-letnim doświadczeniem. W social mediach znana jako #DrKaśkaKrawczyk

Oszczędności Polek

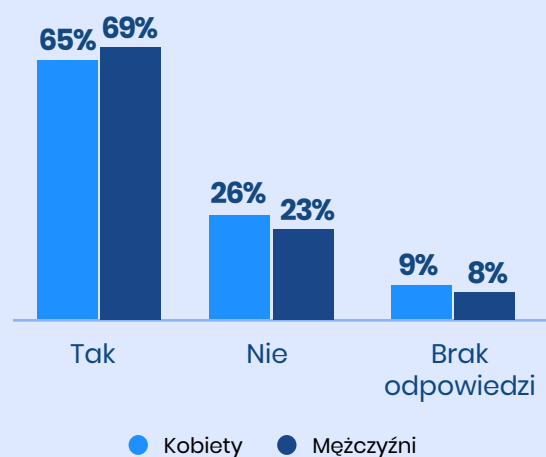
Badanie przeprowadzone przez Assay Index^[19] wykazało, że 44% Polaków nie posiada oszczędności. Oczywiście skłonność do oszczędzania jest skorelowana z poziomem zasobów finansowych, ale z badania Assay Index wynika, że równie ważne są względy psychologiczne i cechy osobowe.

Z kolei badanie przeprowadzone przez Blue Media^[20] wykazuje niewielkie różnice w odsetku pomiędzy kobietami (**65%**) a mężczyznami (**69%**), oszczędzającymi pieniądze.

Jednak to mężczyźni nieco częściej gromadzą środki.

Budowanie oszczędności przez kobiety powinno stanowić priorytet ze względu na fakt, że otrzymują one **o ponad 30% mniejsze emerytury**. W 2021 roku przeciętna wysokość przyznanej emerytury wyniosła w przypadku mężczyzn 3 443,05 zł, a w przypadku kobiet – 2 275,34 zł^[21]. Różnica ta jest przede wszystkim konsekwencją krótszego stażu pracy ze względu na wiek emerytalny, niższego wynagrodzenia czy urlopów macierzyńskich.

Czy oszczędzasz pieniądze?



Źródło danych Blue Media^[20]

Tymczasem, według najnowszych badań UCE RESEARCH^[22], co czwarta Polka nie ma możliwości finansowych, żeby oszczędzać na swoją przyszłą emeryturę. Problem ten dotyczy głównie mniej zarabiających kobiet.

Zaledwie 17% ankietowanych regularnie odkłada pieniądze z myślą o emeryturze.

Nieco ponad 5% respondentek przyznaje, że nie oszczędza na jesień życia, choć ma takie możliwości finansowe. Niechęć do odkładania pieniędzy na emeryturę, pomimo posiadania takich możliwości, należy tłumaczyć m.in. brakiem świadomości finansowej.

Ale czy tak powinno być?

17%

Każda z nas otrzymała w swoim domu rodzinny wzorce i przekonania finansowe, które wpływają realnie na decyzje finansowe podejmowane w dorosłym życiu. To, co na pewno łączy nas wszystkie to fakt, że pieniądze nie są miarą naszej skuteczności życiowej. Odnajdujemy ją w innym sferach życia, w efektywności finansowej rządziej. W praktyce oznacza to, że nie skupiamy się tak efektywnie jak mężczyźni na zarabianiu, zarządzaniu i pomnażaniu pieniędzy. Czy tak powinno być? W życiu układa się różnie, a pieniądze są narzędziem do zabezpieczenia go sobie na własnych warunkach. To one dają nam utrzymanie i pozwalają spać spokojnie. Dlatego kompetencje finansowe powinny być na liście priorytetów każdej Polki!

Dominika Nawrocka

Ekspertka finansów osobistych, założycielka organizacji edukacyjnej Kobieta i Pieniądze oraz CEO Happy Money

Polki w świecie inwestorów

Raport Polki i ich inwestycje^[23] **wyraźnie zobrazował różnicę jak do inwestowania podchodzą mężczyźni, a jak kobiety.**

Czy inwestujesz?



Źródło danych „Polki i ich inwestycje 2022”^[23]

Największa przepaść jest wśród inwestujących regularnie – jest to zdecydowanie domena mężczyzn. **Jedynie 12% ankietowanych kobiet przyznało, że inwestuje regularnie**, przy czym mężczyźni zapytani o to samo, odpowiedzieli twierdząco w ponad 40% przypadków. **Ponad 2 razy więcej kobiet niż mężczyzn przyznało, że nie inwestują ze względu na brak możliwości finansowych. Czy to, jak kobiety myślą o pieniądzu znajduje odzwierciedlenie w ich podejściu do inwestowania?**



Uważam, że kobiety (nie tylko Polki) myśląc o pieniądzu, w dłuższej perspektywie łączą je z bezpieczeństwem i stabilnością w przyszłości. W krótszej – są dla nich środkiem do realizacji zamierzeń (np. dokończenia się) i marzeń (np. podróży). Niestety kobiety wciąż dużo rzadziej inwestują niż mężczyźni, co wynika z niższej akceptacji ryzyka utraty funduszy i mniejszej pewności swoich umiejętności w zakresie lokowania kapitału. Jak już jednak zaczną, to cechują się większą konsekwencją w realizacji strategii inwestycyjnych i wypracowują średnio wyższe stopy zwrotu. Jak wynika z badań – mimo wciąż niższych zarobków na porównywalnych stanowiskach – kobiety oszczędzają więcej ze swojej pensji niż mężczyźni i są mniej impulsywne w decyzjach inwestycyjnych.

Nina Vincenz-Krajewska

Rzeczniczka prasowa Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie

Badanie to wykazało również znaczącą różnicę w posiadanej wiedzy na temat inwestowania. Mężczyźni deklarują, że **wiedzą dosyć dużo albo niezbyt wiele**, natomiast kobiety częściej odpowiadają, że **nie mają tej wiedzy wcale lub mają jej mało**.

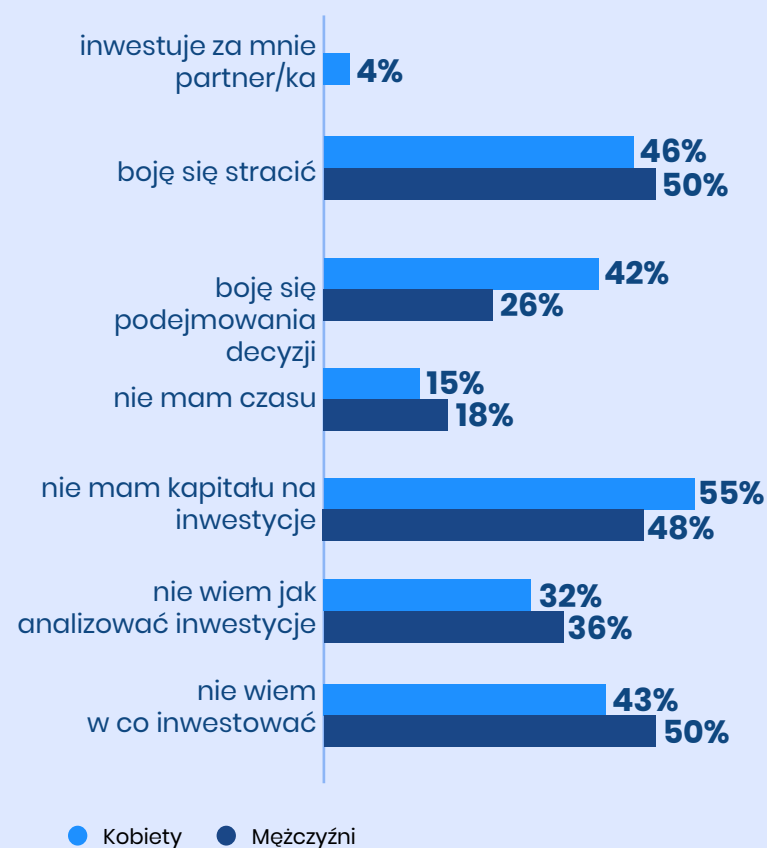
Ile wiesz o inwestowaniu?



Źródło danych „Polki i ich inwestycje 2022”^[23]

Może to wynikać z zakorzenionych stereotypów, o których wspominaliśmy wcześniej. **Kobiety żyją w przekonaniu, że inwestowanie jest jedną z domen mężczyzn, a one same się do tego nie nadają. Kobiety mają również skłonność do podejmowania bardziej ostrożnych decyzji, wobec czego inwestowanie może im się jawić jako zbyt ryzykowne.**

Dlaczego nie inwestujesz?



Potwierdzają to badania, w których respondenci odpowiedzieli na pytanie: **Dlaczego nie inwestujesz?**

Oprócz braku kapitału, kobiety jako przyczynę najczęściej wskazywały, że nie wiedzą, w co inwestować, boją się podejmować decyzję i boją się stracić.

Źródło danych „Polki i ich inwestycje 2022”^[29]

Kobiety, wśród czynników, które mógłby skłonić ich do lokowania kapitału, wymieniają między innymi proste informacje o tym jak to robić, na czym polega inwestowanie i konsultacje doradcy czy mentora w tym zakresie. **Jak jeszcze można zmotywować kobiety do oszczędzania i inwestowania środków?**



Kobiety z oszczędzaniem radzą sobie zupełnie dobrze. Niestety inwestowanie stereotypowo kojarzy się im z wiedzą tajemną. Warto więc pokazać, że inwestowania można się nauczyć, a kobiety mogą być świetnymi inwestorkami. Mamy aktualnie dużo kobiecych blogów finansowych, konferencji, nagrań wideo, książek. Dobrze jest otoczyć się taką wiedzą, ale też spotykać się z innymi inwestującymi kobietami. Inwestowanie nie musi być skomplikowane, a mamy aktualnie na rynku tak dużo przeróżnych instrumentów finansowych, że każda z nas z pewnością wybierze coś odpowiedniego dla siebie, dopasowanego do aktualnego stylu życia, możliwości czy osobowości. Ważne jest też, by kobietom pokazać pełny zakres korzyści z tego, że zaczną w temacie finansów działać. A przecież nie możemy czekać, bo to nam, kobietom, na emeryturze grozi ubóstwo, a utrzymywanie dzieci po potencjalnym rozpadzie związku jest głównie na naszej głowie. Dbanie o własne finanse kobiecie się po prostu opłaca – wzmacnia poczucie własnej wartości, daje poczucie bezpieczeństwa i spokój.

Dr Anna Smolińska

Inwestorka, edukatorka finansowa, autorka bloga <http://kobietainwestuje.pl/>



Inwestycje to w naszym społeczeństwie przede wszystkim domena męska. Zaledwie 10% Polek korzysta z produktów inwestycyjnych, a 11% wszystkich licencjonowanych maklerów stanowią kobiety. Szkoda, bo statystycznie radzimy sobie na rynku lepiej, między innymi dlatego, że efektywniej kontrolujemy ryzyko. Kobiety nie boją się zadawać pytań, lepiej panują nad emocjami i dokładniej zdobywają wiedzę. Pora zatem wziąć w pełni odpowiedzialność za swoje finanse i inwestycje, bo absolutnie mamy do tego predyspozycje.

Renata Augustyn

Senior Sales Representative w FXMAG

Podsumowanie.

Czym jest niezależność kobiet?

Wszystkie zebrane w raporcie badania ukazują sytuację kobiet na rynku pracy na przestrzeni ostatnich lat. Nie mamy wątpliwości, że emancypacja, parytety i feminizm mają się lepiej niż jeszcze kilkadziesiąt, a nawet kilkanaście lat temu. Jednak wiemy, że jeszcze długa droga przed nami – kobietami – byśmy poczuli, że jesteśmy wynagradzane za swoją pracę na równi z mężczyznami. I pytanie chyba nie powinno brzmieć co możemy zrobić, a co powinniśmy zrobić, dla siebie, ale i dla przyszłych pokoleń kobiet, aby zniwelować lukę płacową szybciej niż za 107 lat?



Problem luki płacowej jest zagadnieniem złożonym i wpływa na niego kilka głównych czynników. Jak wynika z raportu Global Gender Gap Report 2022 opracowanego przez World Economic Forum różnica pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn wynosi 8,69%. Oczywiście na korzyść mężczyzn. Dysproporcje widoczne są również w wysokości emerytur, gdzie ze względu na krótszy staż pracy, a także niższe zarobki emerytury kobiet są niższe. Islandia, Finlandia i Norwegia zajmują czołowe miejsca na świecie i w regionie pod względem dostępności kobiet i mężczyzn do różnego rodzaju zasobów i możliwości, podczas gdy Rumunia, Cypr i Grecja zajmują ostatnie miejsca w rankingach regionalnych.

Kobiety z reguły wykonują więcej niż mężczyźni nieodpłatnej pracy, takiej jak opieka nad dziećmi, domem czy rodzicami, a co za tym idzie zostaje im mniej czasu na pracę zarobkową. Dużą rolę odgrywa także dyskryminacja, gdzie kobiety nadal otrzymują mniej niż mężczyźni możliwości awansów i podwyżek. Kobiety także znacznie częściej niż mężczyźni robią przerwy w karierze zawodowej oraz opóźniają rozwój swojej kariery ze względu na opiekę nad dziećmi, członkami rodziny dotkniętymi chorobą czy seniorami. Wiele badaczek i obserwatorek rynku zwraca uwagę również na fakt, iż kobiety charakteryzują się niższą pewnością siebie w miejscu pracy niż mężczyźni, przez co same pozbawiają się możliwości awansu lub podwyżki. Mężczyźni dużo śmieiej egzekwują swoje żądania i prawa u pracodawców.

Aby zmniejszyć lukę płacową ważna jest edukacja kobiet w zakresie ich praw jako pracowniczek, jak również tego w jaki sposób mogą negocjować lepsze warunki pracy.

Ważne jest także, stwarzanie dogodnych warunków dla kobiet powracających z urlopów macierzyńskich. Dużą rolę odgrywa także odpowiednia legislacja, która jeszcze skuteczniej powinna bronić praw kobiet w miejscu pracy. W Polsce powinno być wprowadzone także prawo dostępu do informacji o płacach, a także kontrole pracodawców. Zmniejszenie dysproporcji informacyjnej może doprowadzić do pozytywnych zmian sytuacji kobiet w miejscu pracy.

Niezwykle istotna jest edukacja finansowa, która może poprawić sytuację niezależności finansowej Polek poprzez **zwiększenie ich świadomości finansowej i zdolności do podejmowania świadomych decyzji dotyczących zarządzania swoimi finansami**. Obejmuje to naukę o podstawowych pojęciach finansowych, takich jak budżetowanie, oszczędzanie, inwestowanie i planowanie emerytalne. A także udostępnienie odpowiednich narzędzi do zarządzania swoimi finansami osobistymi.

Obecnie jest dużo darmowych i płatnych możliwości zdobywania takiej wiedzy, nawet z domu. Powstało wiele książek o finansach osobistych, a także takich skierowanych bezpośrednio do sytuacji kobiet. Media społecznościowe również dostarczają rozległej wiedzy na temat tego, jak poprawić stan swoich finansów. Prowadzę na Instagramie profil *FinanseKobiet*, na którym dzielę się z kobietami wskazówkami na temat tego, co mogą zrobić, aby rozwijać swoją karierę, mniej wydawać, jak również zacząć oszczędzać i inwestować swoje nadwyżki finansowe. Dzięki edukacji finansowej kobiety będą lepiej wiedzieć, jak oszczędzać pieniądze, jak inwestować w swoją przyszłość i jak unikać pułapek finansowych, takich jak nieopłacalne kredyty czy nieodpowiednie inwestycje.

Będą miały również świadomość oszustów finansowych, które w ostatnich latach przybrały jeszcze bardziej agresywną formę. Ponadto, edukacja finansowa może pomóc kobietom w zwiększaniu ich zarobków i poszerzaniu ich niezależności finansowej poprzez umożliwienie im lepszego zrozumienia swoich możliwości zawodowych i sposobów na zwiększenie swoich dochodów.

Ogólnie rzecz biorąc, edukacja finansowa jest kluczowa dla poprawy sytuacji niezależności finansowej Polek i pozwala im lepiej radzić sobie z wyzwaniami, jakie stawia im życie, takie jak utrzymanie stabilnego stanu finansów i przygotowanie się na nieprzewidywalne wydatki. Niezależność zarówno od partnera, rodziny czy nawet swoich dzieci pod względem finansowym jest bardzo ważnym zagadnieniem i złożonym procesem.

dr Izabela Lewandowska

Ekonomistka, autorka profilu na Instagramie @finansekobiet



W efekcie, większa świadomość finansowa kobiet może sprawić, że kobiety priorytetowo potraktują swoją niezależność finansową.

A czym właściwie jest niezależność finansowa kobiet?



Niezależność z definicji oznacza brak podporządkowania komuś lub czemuś. W moim rozumieniu kobieta niezależna finansowo dysponuje swoimi pieniędzmi i ma możliwość decydowania o swoich wydatkach. Ja bym jednak poszerzyła to rozumienie – to też kobieta, która myśląc o swojej przyszłości, stara się zabezpieczyć środki finansowe, pozwalające jej bez większych kompromisów realizować swoje pasje, hobby, marzenia i plany. To kobieta, która świadomie inwestuje swoje oszczędności tak, aby na emeryturze móc aktywnie, „po swojemu” spędzać czas, ciesząc się życiem, a nie licząc każdą wydaną złotówkę.

Nina Vincenz-Krajewska

Rzeczniczka prasowa Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie



Niezależność finansowa pozwala nam żyć na własnych warunkach, nie będąc zależnym od decyzji finansowych partnera, pracodawcy czy też od zewnętrznych warunków, w których żyjemy (np. od sytuacji gospodarczej kraju). Choć stan ten mogą osiągnąć zarówno mężczyźni, jak i kobiety, to jednak zdecydowanie trudniej jest go osiągnąć kobietom. Głównie przez dwa powody: macierzyństwo oraz niższe zarobki względem mężczyzn. Dojście kobiety do niezależności finansowej wiązać się może ze sporym wysiłkiem, determinacją i wysoką odpornością psychiczną, szczególnie w Polsce, gdzie wciąż da się odczuć stereotypowe myślenie o roli kobiety, chociażby w życiu rodzinnym.

Łukasz Grygiel

Przedsiębiorca, prowadzi szkolenia i warsztaty z tematyki finansów osobistych

Źródła danych:

- [1] Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2022 r., GUS
 - [2] Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo – wyniki wstępne BAEL w II kwartale 2022 r., GUS
 - [3] Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo – wyniki wstępne BAEL w III kwartale 2022 r., GUS
 - [4] The life of women and men in Europe. A statistical portrait 2020 edition, Eurostat
 - [5] <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>, UN Women
 - [6] Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2020 roku, GUS
 - [7] Global Gender Gap Report 2022, World Economic Forum
 - [8] Kobiety na rynku pracy 2022. Raport, Hays
 - [9] <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2>, Eurostat
 - [10] <https://www.dnb.com/pl-pl/wiedza/newsy-artykuly/kobiety-w-biznesie3/>, Dun & Bradstreet
 - [11] Udział kobiet we władzach a efektywność spółek. Poszukiwanie kryteriów inwestycyjnych z obszaru ESG na podstawie analizy polskich spółek giełdowych. CFA Society Poland 2021
 - [12] Mastercard Index of Women Entrepreneurs 2021, Mastercard
 - [13] Raport Bizneswoman roku. Polki i przedsiębiorczość. Fundacja Sukces Pisany Szminką
 - [14] Raport Bizneswoman roku. Sytuacja i perspektywy polskich przedsiębiorczyń. Fundacja Sukces Pisany Szminką
 - [15] Badanie wiedzy, postaw wobec inwestowania oraz funduszy inwestycyjnych. Wybrane wyniki z badania ilościowego i jakościowego, czerwiec 2021, IZFIA
 - [16] Financial Literacy in Poland: Relevance, evidence and provision. OECD 2022
 - [17] Umiejętności, postawy i zachowania finansowe młodzieży w Polsce. Wyniki badania PISA 2018
 - [18] Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests Lin Bian, Sarah-Jane Leslie, Andrei Cimpian, Science, 27 Jan 2017
 - [19] Assay Index. Wskaźnik gotowości inwestycyjnej Polaków. Assay Group 2021
 - [20] Finanse Polaków w czasach pandemii. Badanie postaw i opinii Polaków. Blue Media 2021
 - [21] Raport. Świadczenia emerytalno-rentowe w latach 2019-2021, ZUS 2022
 - [22] <https://uce-pl.com/news/tylko-niecale-17-proc-kobiet-regularnie-odklada-pieniadze-na-przyszla-emeryture>, UCE RESEARCH 2022
 - [23] Polki i ich inwestycje – dodatek do raportu Polak Inwestor 2022
-
- [I] Agnieszka Okońska „Zbuduj karierę swoich marzeń”, Gdańsk 2020 <https://aimhigh.pl/produkt/kariera-druk/>
 - [II] Mika Przeziński „Knowing Your Value”, Warszawa 2012
 - [III] Agnieszka Kozak, Jacek Wasilewski „Uwięzieni w słowach rodziców”, Gliwice 2022

Upraszczamy wielowalutowy świat

Walutomat.pl to największa w Polsce społecznościowa platforma wymiany walut, na której Użytkownicy mogą indywidualnie ustalać kursy walut i bezpośrednio wymieniać je z innymi klientami. Obecnie z serwisu korzysta ponad 545 tys. klientów. Co miesiąc realizują 115 tys. transakcji. Dzięki systemowi weryfikacji i zabezpieczeń, serwis gwarantuje wysoki poziom bezpieczeństwa transakcji. Od 2009 roku użytkownicy wymienili za jego pośrednictwem ponad 120 mld złotych!

Dlaczego warto korzystać z Walutomat.pl?

- Możliwość wymiany walut 24/7 po ustalonym przez siebie kursie
- Wymiana jest bardzo szybka – walutę można wymienić nawet w 15 minut
- Portfel wielowalutowy
- Wymiana do 8% tańsza niż w bankach i tradycyjnych kantorach
- Darmowe przelewy w Polsce w PLN
- Obsługa wszystkich banków w Polsce
- Szybkie i korzystne przelewy zagraniczne do ponad 50 krajów
- Przelew natychmiastowy w EUR – SEPA Instant
- Wygodny dostęp do środków – wypłaty 7 dni w tygodniu w godzinach 8.00–23.00
- Szybka wpłata przez Przelewy24, kartą płatniczą, QR kodem, PayPal lub BLIKIEM
- Intuicyjna aplikacja mobilna
- Publiczne API: zintegruj swój system z Walutomat.pl i otwórz biznes na nowe możliwości



Zeskanuj kod, załóż darmowe konto i wymieniaj walutę taniej!

Obniżka prowizji o 50% przez 1 miesiąc

Patroni medialni



Comparic

COMPARIC

Comparic.pl to jeden z wiodących polskich portali dostarczający najświeższych rynkowych informacji, wartościowych analiz, praktycznych i realnie testowanych strategii inwestycyjnych, ciekawostek ze świata bankowości centralnej i makroekonomii oraz wywiadów z najbardziej poważanymi osobami w branży. Celem portalu jest edukowanie oraz informowanie początkujących, jak i doświadczonych traderów – co zawsze było, jest i będzie całkowicie darmowe. To portal tworzony przez traderów, z myślą o traderach.



FXMAG

FXMAG

fxmag.pl to największy portal na temat rynku forex oraz akcji w Polsce. To również jedyny w Polsce magazyn Inwestora Indywidualnego. FXMAG wspiera swoich czytelników, zapewniając dostęp do szerokiej bazy edukacyjnej i na bieżąco informując o najważniejszych wydarzeniach rynkowych i gospodarczych z zakresu rynku Forex, akcji, kryptowalut oraz inwestycji alternatywnych.



IK SYNC

IK Sync

IK Sync specjalizuje się w badaniach rynkowych, optymalizacji procesu sprzedaży i pozyskiwaniu inwestorów, marketingu 360° oraz zwiększaniu efektywności – począwszy od badania rynku, cyfryzacji, jakości danych, poprzez strategię cenową, kompetencje zespołu, aż po modele ekspansji zagranicznej. Posiada ponad 15-letnie doświadczenie w sprzedaży i marketingu ze szczególnym uwzględnieniem procesu transformacji cyfrowej obszaru sprzedaży.



REACH4.

Reach4

reach4.biz to miejsce przeznaczone dla wszystkich zainteresowanych inwestowaniem w startupy i innowacje: inwestorów, founderów, pomysłodawców, naukowców, przedstawicieli funduszy oraz osób aktywnych w ekosystemie startupowym. Gromadzi i prezentuje wiedzę na temat trendów dominujących w poszczególnych branżach, modeli inwestowania w startupy, zalet i ryzyk z nimi związanych, budowania zdrowych relacji inwestor <-> founder. Wspiera polski ekosystem startupowy poprzez edukację inwestorów w zakresie świadomych decyzji inwestycyjnych przy inwestowaniu w startupy na różnym etapie ich rozwoju.

Przedstawione, w dystrybuowanych przez serwis raportach, poglądy, oceny i wnioski są wyrazem osobistych poglądów autorów i nie mają charakteru rekomendacji autora lub serwisu walutomat.pl do nabycia lub zbycia albo powstrzymania się od dokonania transakcji w odniesieniu do jakichkolwiek walut lub papierów wartościowych. Poglądy te jak i inne treści raportów nie stanowią „rekomendacji” lub „doradztwa” w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 o obrocie instrumentami finansowymi.

