

A nők helyzete a FinTech világában*

Dióssy Kitti

Nadia Edwards-Dashti:

FinTech Women Walk the Talk: Moving the Needle for Workplace Gender Equality in Financial Services and Beyond

Harrington Starr Ltd., London, UK, 2022, 150 o.

ISBN: 9783030905743

A mai társadalom azt várja el a nőktől, hogy sikeres vezetők, anyák és üzletemberek legyenek egy személyben. A szerző, *Nadia Edwards-Dashti*, azoknak a nőknek lehet a példaképe, akik felfelé törekednek a vállalati ranglétrán. Edwards-Dashti az egyik alapítója annak a maga területén vezető, londoni toborzóvállalatnak (Harrington Starr), amely már több, mint 2000 embernek segített megtalálni a megfelelő állást a FinTech területén. A könyv megírásának ötlete egy podcasttal kezdődött, amelynek keretében 150 nővel beszélgetett szerteágazó és kényes témákról is. Könyvében közel 200 vezetőpozíciót betöltőt kérdezett meg, akik mindannyian jelentős tapasztalattal rendelkeznek rendkívül széles körű tevékenységet végző FinTech-vállalatoknál. Könyvében azt a kérdést helyezi fókuszba, hogy *a mai pénzügyi technológiai cégeknél mennyire nehéz érvényesülni a nő kollégáknak. Kifejti azt is, hogy a hátrányos helyzetet lehetne és kellene változtatni.* Számos olyan vállalat van, ahol az alkalmazottakat hátrányos megkülönböztetésben részesítik nemi, vallási, etnikai, kulturális hovatartozásuk miatt, ami a bérekben megmutatkozó lényeges egyenlőtlenségekben is tükröződik.

A szerző elemzi a környezeti tényezőket, a szektorspecifikus, valamint a szektoron kívüli és belüli jellemzőket. A beszélgetések folyamán fontos témák kerültek elő, például – a teljesség igénye nélkül –, hogy miért nem vonz több nőt a FinTech, milyen egy férfi uralta környezetben dolgozni, melyek azok a valódi problémák, amelyeket meg kell oldani, hogyan tudunk ezeken változtatni, nehéz-e nőként sikeresnek lenni a FinTech-szakmában.

* A jelen kiadványban megjelenő írások a szerzők nézeteit tartalmazzák, ami nem feltétlenül egyezik a Magyar Nemzeti Bank hivatalos álláspontjával.

Dióssy Kitti PhD-hallgató a Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástani Doktori Iskolájában.
E-mail: kitti.diossy@uni-corvinus.hu

A FinTech háttere és a nők jelen(nem)léte

Edwards-Dashti szerint a hagyományos értelemben vett pénzügyi intézmények és intézményrendszerek mára teljesen megváltoztak. A pénzügyi szektor digitalizációja az 1950-es évektől, a hitelkártya bevezetésével kezdődött, majd jöttek a nagyszámítógépek, amelyek a pénzmozgásokat rögzítették. Az utóbbi ötven évben a technológia folyamatosan fejlődött és segítette ezt a szektort (is). *A FinTech szó használata az 1980-as években még az összes pénzügyi szolgáltatási technológiát együttesen jelentette, ma inkább az automatizált pénzügyi vállalatok leírására használjuk.* Ezek azok a vállalatok, amelyek a 2008-as válságot képesek voltak a maguk javára fordítani, sőt, profitálni tudtak belőle, mivel képesek voltak feltárni mindazt a hagyományos pénzügyi szektorban, ami nem, vagy rosszul működött, és az új technológiát alkalmazva tették könnyebbé, olcsóbbá, gyorsabbá, jobbá, biztonságosabbá és elfogadhatóbbá a rendszer működését, akár a határokon átnyúló finanszírozásban is. Ezek a fejlesztések elsősorban a (fel)használókat támogatták. A digitális nomádok hozzáállása is változott az elmúlt években: rengetegen használják az új, innovatív megoldásokat. 2013-ban 4 milliárd dollárt, 2019-ben már 137 milliárd dollárt fektettek FinTech-be, ami mindössze öt év alatt jelentős növekedésnek mondható. 2022-re 309 milliárd dollárt jósoltak, ami a pandémia miatt máshogyan alakult, de ez a piac pozitívan kezelte ezt a helyzetet is.

Ebből a hatalmas FinTech-iparágból ma az Egyesült Királyságban vezetői pozíciókat csupán 17 százalékban foglalnak el nők annak ellenére is, hogy egy 2019-es KPMG-felmérésből az derült ki, hogy a nők által vezetett technológiai vállalatok 113 százalékkal jobban teljesítenek, mint a férfiak által vezetettek. A megfelelő vezetés és a stratégia megvalósítása rendkívül fontos ahhoz, hogy a beruházásoknak ne bukás legyen a vége. *A globális FinTech-alapítóknak mindössze 7 százaléka nő.* 2010-ben a csak női alkalmazottakat számláló FinTech-ek és az alapítócsapatban legalább egy nővel rendelkezők együttesen az összes induló vállalkozásnak még 11 százalékát sem tették ki, s 2019-ben is csak csekély mértékben, mindössze 1,3 százalékkal nőtt az arányuk. Ezek a számok meglepően alacsonyak.

A szerző beszámol arról, hogy miután 2005-ben elkezdte a toborzási pályafutását, a szakemberek felvétele a pénzügyi szolgáltatási szektorban nagyrészt arról szólt, hogy az általuk felvett emberek kifejezetten „kulturálisan” legyenek „hasonlóak” annak érdekében, hogy „beilleszkedjenek” a férfiak által irányított vállalkozásokba, tehát korántsem a sokszínűséget pártolták.

A FinTech folyamatosan fejlődő, innovatív iparág, amely a fogyasztóit helyezi előtérbe, és rugalmasan követi szükségleteit. Ezzel együtt a cégek humánerőforrásának is egyre sokszínűbbnek kell lennie, hogy támogassa ezt a fajta változást. A pénzügyi szektorban a digitális átállást könnyebb elérni, mint az innovatív kultúrát kialakítani, hiszen a műveletek automatizálásánál nem áll meg a folyamat. Egy merőben új,

innovatív kultúra kialakítása az elsődleges, ahol a kihívások generálják a fejlődést. Erre nagyon jó példa volt a pandémia alatt kialakult helyzet is.

Realitás a FinTech piacán

A könyv szerint ebben az iparágban a siker kulcsa a kommunikáció, a kreativitás és a rugalmasság, ezért is kiemelkedően fontos a sokszínűség. Erre a legjobb példa a startup-ökoszisztéma, hiszen mindegyik vállalat a legkülönbözőbb misszióval és vízióval szeretne betörni a piacra, megtalálni a fogyasztóit, és szükségleteiket a lehető legjobb módon kielégíteni. Ez a kultúra lehetővé teszi a benne dolgozóknak, hogy a kapcsolatépítésen túl tanuljanak egymástól és fejlődjenek. Vannak azonban rossz példák is: olyan vállalati közösségek, ahol a nők kisebbségben vannak, ahova gyakran nehéz beszivárogni. Ilyen volt az Uber is, ahol erős volt a macsóság (machismo) a cégen belül, ami hátrányosan diszkriminálta a nőket (ügyvezetőjét később emiatt lemondatták). Meglepő volt a Google is, ahol a technológiai területen hátrányosan különböztették meg a női munkatársakat, vagy az Amazon, ahol olyan mesterséges intelligencia vezette technológiát használtak, amely a demográfiai adatok alapján szelektált és nem vette figyelembe a női önéletrajzokat (ezt már nem alkalmazzák).

Az Egyesült Királyság nagyvállalatainak (250+ fő) 2010 óta statisztikai adatot kell közzétenniük a nemi megoszlásról és a pontos fizetésekről a cégen belül. Ennek hatására transzparenssebben és objektíven tudjuk szemlélni a kialakult helyzetet. 2019-ben a fizetések közötti szakadék még mindig jelentős: 17,3 százalék volt. A fizetéskülönbség azonban nem ennyire egyszerű. A bér meghatározásakor figyelembe veszik az otthoni munkavégzés, a munkahelyi gyermekfelügyelet, a rugalmas munkaidő lehetőségét. A dolgozó anyáknak ki nem mondott előítélettel kell szembenéznük a munkahelyükön kompetenciájuk, elhivatottságuk és törekvéseik megítélése tekintetében. A bankszektorban általában nagyobb arányban töltik be a nők az alacsonyabb fizetésű pozíciókat, és kisebb arányban vannak magasabb fizetésű beosztásokban. Emellett ritkábban is léptetik őket elő, és előremutató ötleteiket sem veszik igazán figyelembe, amelyekért elismerést sem kapnak. Pontosan ezért létezik körükben az úgynevezett „önbizalmi szakadék” jelensége, mely azt jelenti, hogy kevésbé bíznak magukban, jobban megkérdőjelezzik saját hozzáértésüket és nehezebben folyamodnak fizetésemelésért. Mára már számtalan vállalat felismerte ezeket a hiányosságokat, és változtatnak is rajta. A FinTech-szektor is komoly potenciállal rendelkezik ezeknek a negatívumoknak a felszámolásában.

A kvótarendszer, miszerint a vállalatok eldönthetik, milyen arányban alkalmaznak nőket/férfiakat, jó kiindulópont lehet, de önmagában nem elég. Hosszú távon változásra hajlandó menedzserekre és olyan vállalkozói szemléletre van szükség, ami fenntarthatóvá teszi a változást. Érdekes módon ott, ahol a vállalati szemlélet szerint

a FinTech-nek alkalmazkodóképesnek, változónak és agilisnek kell lennie, számos korábbi, rossz toborzási gyakorlatot megszüntettek.

A FinTech-eknek a siker érdekében az erős képességek mellett megannyi puha képességbe is investálni kell. Sok magas beosztású nő nem informatikai végzettséggel rendelkezik. A folyton változó technológiai világban a munkavállalók hozzáállása, tehetsége és potenciálja sokszor jelentősebb. A szerző kiemelte, hogy toborzóként megannyi pályautat látott, és természetesen fontos a tudás, de a mai világban a munkavállalókban a lehetőséget kell értékelni, az innovációt és sokszínűséget, ami változást hozhat. A széles látókör azért is kiemelten fontos a szektorban, mert nem korlátozza a benne dolgozókat csupán a technológiai fejlesztésekre. Szükség van olyan emberekre, akik a saját tapasztalatukon túl érdeklődnek mások ötletei iránt is.

A véleménykülönbségek erősebbé, a különböző nézőpontok jobbra tesznek, és ezeknek a nézőpontoknak a bátorítása kulcsfontosságú a sikeres üzlethez. A FinTech is ilyen, hiszen az innováció első számú képviselője, de ha csak a technológiai szektorokból vesznek fel embereket, akkor egyszerűen állandósítják a nemek közötti egyenlőtlen problémáját és a vele együtt megjelenő hiányosságokat. A változás elengedhetetlen a szektorban, mind a hozzáállásban, mind a környezetben.

Hogyan érhetünk el pozitív irányú változást?

A probléma, amellyel még mindig szembesülünk, az, hogy a nők annak ellenére alulreprezentáltak, hogy számos vállalkozás előrelépést tett, beleértve a nemek szerinti nyelvezet kezelését a hirdetésekben és a kvótarendszerek bevezetését. A szerző többször megemlíti, hogy a változás nem fog magától bekövetkezni, ennek érdekében proaktívan tenni kell.

Fontos a fiatalokat tájékoztatni a lehetőségekről a témában. Ez a piac tökéletesen alkalmas az új generáció befogadására és oktatására. A tehetségbe hosszú távon fektetnek a FinTech-területen. Ez nemcsak a pénzügyi teljesítményről szól, hanem arról is, hogy megfelelő irányelveket és folyamatokat vezetnek be az alkalmazottak támogatására.

Már több FinTech rájött arra az alapvető tényezőre, hogy ha ösztönzik és motiválják munkavállalóikat, számukra is jövedelmező, mert az elkötelezettség a produktivitás kulcsa. Másik megoldás lehetne, ha *a pénzügyi piac és a FinTech-iparág maga igényelne állami támogatást a szülők részére annak érdekében, hogy hamarabb vissza tudjanak állni a munkába*. De a munka és a magánélet kiegyensúlyozottságára is kiemelt figyelmet kell fordítani, a vállalatok körében pedig ahhoz, hogy a munkavállalók is a változás útjára lépjenek, a menedzsereknek kellett példát mutatniuk. A belső előítéletet is le kell küzdeni, és értékelni mindenki sokszínűségét, ezáltal támogatni a csapaton belüli kohéziót és az információ szabad megosztását.

De mit lehet tenni azonkívül, hogy felismertük a problémát, ledöntjük az előítéleteket, biztonságos munkakörnyezet teremtünk és kapunk vezetői támogatást? A probléma ettől még nem fog megoldódni. *A megoldás az egyetemek elérése lehet, több nő felvétele akár az iparágon kívülről, az átképzésük majd megtartásuk hosszú távon, vagyis nyitni kell a bennük lévő potenciál azonosítása felé.* A változás akkor kivitelezhető, ha az a magas beosztású vezetőktől indul, és a hajlandóságuk is egyértelműen megmutatkozik. A vállalat kultúrájának újraképzése után a nők jelenlétét kell kiemelni. Nem feltétlenül kell több nőt alkalmazni és kvóta alapon dönteni, hanem azt kell elérni, hogy az ő szavuk is számítson. Hiszen a vállalati kultúra az, amely közvetlenül befolyásolja teljesítményt és javítja a versenyképességet. Mindez nemcsak a nők, hanem ugyanannyira a férfiak felelőssége is.

Meghatározó külső tényezők

Az utóbbi pár évben a belső tényezők mellett voltak jelentős külsők is, melyek befolyásolták a FinTech-piac alakulását. A szerző elsősorban a Covid19-pandémiát említi és azt, hogy a járvány hatására az Egyesült Királyságban arányaiban több nő vesztette el a munkáját, mint férfi. Állami támogatást kevésbé realizálhattak a munkájukat elvesztettek, így magánszemélyektől érkezett segítség. Emellett a szektorban az utóbbi két évben a fejlődést a széles körű látásmód és gondolkodás segítette. Mindemellett a mostani krízist a FinTech-piac tudta a legjobban átvészelni, hiszen a fejlődéshez a vállalatoknak megvolt az alaptőkéje és a technológiája is. Ez a szektor alkalmazkodott a legjobban a változásokhoz. Ezenkívül a nőknek is ez nyújtotta a legbiztosabb megélhetési forrást és az otthonról végzett munka lehetőségét.

Edwards-Dashti zárásként leírja, hogy a technológiai szektorban a nemek közötti egyenlőtlenség ugyan köztudott probléma, a megoldás azonban még várat magára. Az igazság az, hogy a pénzügyi szolgáltatások és a FinTech piacán óriási a kereslet a tehetségre. Ahogy az ágazat egyre vonzóbb lesz és az ügyfélbázis tovább növekszik, a vállalkozásoknak is vonzóbbá kell tenniük a munkakörülményeket. A változás és a következő generáció formálása a mi kezünkben van.