

## Във финансовия сектор в ЕС-28 балансът между половете съвсем не е задоволителен

Процесът на вземане на решения във финансовия сектор е до голяма степен доминиран от мъже. Мъжете вземат важни решения, които влияят върху цялостното икономическо развитие, паричната стабилност, заетостта и растежа — всички фактори, които засягат живота на жените и мъжете по различни начини. Необходимо е да се изправим пред неравенството между половете, за да постигнем целите на стратегия „Европа 2020“ за интелигентно, устойчиво и цялостно развитие.

На ниво ЕС обаче положението не е толкова оптимистично. Като Европейската инвестиционна банка, така и Европейският инвестиционен фонд са ръководени от мъже, като в управителните съвети много малка част от членовете са жени (съответно 7 и 29 %). В Европейската централна банка (ЕЦБ) също липсва равенство между половете. През цялата си история ЕЦБ никога не е имала жена председател, а членството на жените в управителния съвет винаги е било под 10 %.

По високите ръководни длъжности в централните банки много рядко се срещат жени. През последното десетилетие се наблюдава ясна липса на напредък за жените в достигането до важни позиции в процеса на вземане на решения. На национално ниво централните банки в почти всички държави — членки на ЕС, се ръководят от мъже. Само в Кипър директорът на банката е жена. По-благоприятна перспектива се разкрива на ниво заместник-директор на националните централни банки, където на всеки петима директори един е жена (10 жени, 41 мъже). Делът на жените в управителните съвети на националните централни банки също е малко по-висок — 21 % от членовете на борда са жени.



Фигура 1 — Подобрения в баланса между половете във финансовия сектор в ЕС-28 в периода 2003—2015 г.



Източник: Европейска комисия, База данни за участието на мъжете и жените в процеса на вземане на решения.

Бележка: Информацията за заместник-директорите и директорите на централните банки за 2007 г. е използвана според наличието на данни.



През 2016 г. само 5 % от главните изпълнителни директори в най-големите дружества в ЕС са жени.

## Корпоративната култура изключва жените

Жените все още представляват малка част от корпоративните бордове. Корпоративната култура, характеризираща се с дълги работни часове, физическо присъствие в офиса, доминиращи мъжки стилове на управление и липса на прозрачност в процедурите по набиране на персонал и насърчаване на служителите, поставя жените в неравностойно положение.

Ако Ви е необходима повече статистическа информация относно дела на жените и мъжете в процеса на вземане на решения, проверете статистическата база данни на Европейския институт за равенство между половете (EIGE).

Вероятността да бъде назначена жена на ръководна длъжност в най-големите публични предприятия в държавите членки е много по-малка, отколкото вероятността да бъде назначен мъж. Като цяло в ЕС през 2016 г. само 5 % от главните изпълнителни директори и 7 % от председателите на управителните съвети в най-големите компании са жени.

Въпреки че все още има ясно изразено неравномерно разпределение между половете, през последните години се наблюдава значително нарастване на дела на жените в управителните съвети на предприятията, регистрирани за борсова търговия. През 2003 г. само 9 % от членовете на изпълнителните съвети в държавите членки са били жени, като до 2016 г. делът им достига до 23 %.

Фигура 2 — Делът на жените — членове на висшите органи за вземане на решения в най-големите компании, в периода 2010—2015 г.



Източник: Европейска комисия, База данни за участието на мъжете и жените в процеса на вземане на решения.

## Мъжете държат международния монопол

Международният валутен фонд (МВФ) за първи път назначава жена за главен изпълнителен директор през 2011 г. В същото време бордът на директорите — най-висшият орган за вземане на решения в МВФ — е до голяма степен доминиран от мъже. Всички директори на МВФ, които представляват ЕС, са мъже, а само петима заместник-директори са жени (от България, Кипър, Латвия, Словения и Швеция).

Тъй като често директорите са финансови министри в съответните държави, липсата на жени на ръководни длъжности в МВФ е отражение на ситуацията на национално равнище. Румъния и Швеция са единствените две държави — членки на ЕС, където финансовият министър е жена.

## Как да се постигне по-голям баланс между половете във финансовия сектор

Държавите членки могат да приемат широк набор от мерки с цел постигане на равенство между половете.

## Насърчаване на законодателни инициативи и целенасочени мерки

Вече е доказано, че въвеждането на задължително законодателство е особено ефективно, както показва

примерът с Италия, където има регламентирана цел за достигане на дял от 33 % жени в управителните съвети, в резултат на което през 2011 г. броят на жените на такива позиции рязко се увеличава.

## Засилен обществен дебат и политически инициативи

Държавите членки могат да прилагат и други мерки, на пример включване на баланса между половете в процеса на вземане на икономически решения в националните и регионалните стратегии и планове за действие. Също така за повишаване на осведомеността могат да помогнат кампании и инициативи за насърчаване на баланса между половете в процеса на вземане на икономически решения на национално и регионално равнище.

## Институционална промяна в корпоративния сектор

Бизнес секторът също трябва да бъде ангажиран в създаването на повече възможности за развитие на жените. Корпоративната култура и нежеланието за назначаване на жени на високи постове в управителните съвети се нуждае от преобразуващи решения.

*В Италия приетата със законодателство цел — 33 % жени в управителните съвети през 2011 г. — доведе до рязко увеличаване на броя на жените на най-високи позиции.*



## Приоритети на политиката на ЕС

Европейският парламент призова повече жени да заемат ръководни позиции в централните банки и финансовите институции в държавите членки, като отбеляза и загрижеността си относно липсата на жени в изпълнителния съвет на ЕЦБ (резолюция относно жените и ръководството на предприятията, 2011 г.).

В своя Стратегически ангажимент за постигане на равенство между половете за периода 2016—2019 г. Европейската комисия отново потвърди ангажимента си във връзка с предложението от 2012 г. за директива, според която представителството на жените сред директорите без изпълнителни функции следва да бъде най-малко 40% в предприятията, регистрирани за борсова търговия.

Комисията също така ще подпомага държавите членки в събирането и разпространяването на данни за представителството на жените и мъжете, заемащи високи длъжности с право на участие в процеса на вземане на решения, в тясно сътрудничество с EIGE.

Съветът на Европейския съюз е признал важноста на равното участие на жените и мъжете на всички нива и във всички области от процеса на вземане на решения и го е включил като приоритетна област в Пакта за равенство между половете (2011—2020 г.). Заключениеята на Съвета относно равенството между жените и мъжете в процеса на вземане на решения призовават държавите членки и Комисията да подобрят събирането и анализа на данни, както и да предприемат мерки, насочени към подобряване на баланса между половете в органите за вземане на решения. Заключениеята се основават на доклад на EIGE за равенство между половете във властта и в процеса на вземане на решения, подготвен за люксембургското председателство.



*Европейският парламент призова за повече жени на ръководни позиции в централните банки и във финансовите институции на държавите членки, както и на равнището на ЕС (Европейската централна банка).*

### Европейски институт за равенство между половете

Европейският институт за равенство между половете (EIGE) е центърът на ЕС за знания в областта на равенството между половете. EIGE подпомага лицата, определящи политиките, и всички заинтересовани институции в усилията им да превърнат равенството между жените и мъжете в реалност за всички европейци, като им предоставя специфични експертни знания, както и съпоставими и надеждни данни за равенството между половете в Европа.

### Допълнителна информация:

<http://eige.europa.eu>   
[facebook.com/eige.europa.eu](https://www.facebook.com/eige.europa.eu)   
[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)   
[youtube.com/eurogender](https://www.youtube.com/eurogender)   
[eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)   
+370 5 215 7444 



Европейски институт за равенство  
между половете  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilnius  
LITHUANIA

PDF: MH-01-16-065-BG-N 978-92-9493-073-6 10.2839/630159  
PRINT: MH-01-16-065-BG-C 978-92-9493-070-5 10.2839/69777