

Dzimumu līdztiesība finansiālu lēmumu pieņemšanā

Finanšu nozare ES 28 valstīs ir tālu no dzimumu līdztiesības

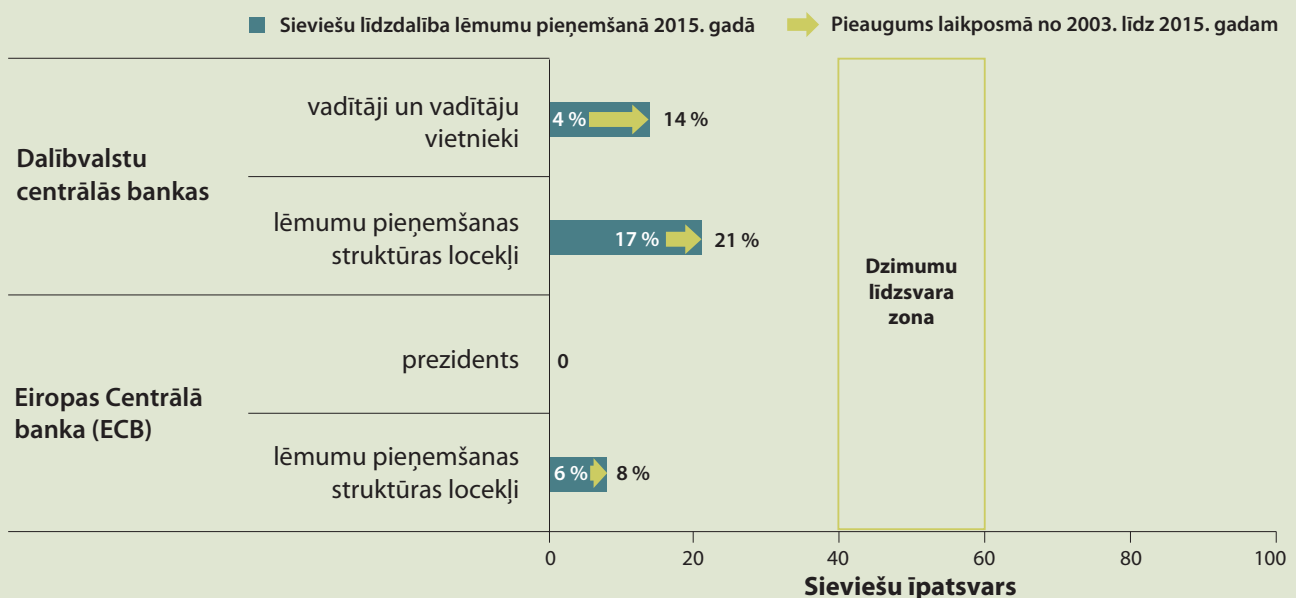
Lēmumu pieņemšanā finanšu nozarē lielā mērā dominē vīrieši. Vīrieši pieņem svarīgus lēmumus, kas skar kopējo ekonomisko attīstību, monetāro stabilitāti, nodarbinātību un izaugsmi, t. i., visus faktorus, kuri atšķirīgi ietekmē sievietes un vīriešu dzīvi. Lai sasniegtu stratēģijas gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei "Eiropa 2020" mērķus, šīs dzimumu nelīdztiesības problēmas ir jārisina.

Diemžēl Eiropas Savienības (ES) līmenī situācija ir mazāk optimistiska. Gan Eiropas Investīciju banku, gan Eiropas Investīciju fondu vada vīrieši, un valdes locekļu vidū ir ļoti neliels sieviešu īpatsvars (attiecīgi 7 % un 29 %). Arī Eiropas Centrālajā bankā (ECB) izpaliek dzimumu līdztiesība. Visā tās pastāvēšanas vēsturē ECB prezidenta amatā nekad nav bijusi sieviete, bet ECB Padomē sieviešu īpatsvars vienmēr ir bijis zemāks par 10 %.

Centrālo banku augstākajos amatos tikpat kā nav sieviešu. Pēdējos desmit gados sieviešu iespējas ieņemt ar lēmumu pieņemšanu saistītus svarīgus amatus nav bijis nekāda progress. Valstu līmenī vīrieši vada gandrīz visu ES dalībvalstu centrālās bankas. Tikai Kiprā bankas vadītāja ir sieviete. Pozitīvāka aina paveras valstu centrālo banku vadītāju vietnieku līmenī, kur gandrīz katrs piektais, kurš ieņem šo amatu, ir sieviete (10 sievietes, 41 vīrietis). Valstu centrālo banku valdēs sieviešu īpatsvars ir vēl nedaudz lielāks, proti, 21 % no valdes locekļiem ir sievietes.



1. attēls. Dzimumu līdzsvara uzlabojumi finanšu nozarē ES 28 valstīs 2003.–2015. gadā



Avots: Eiropas Komisijas datubāze par sievietēm un vīriešiem lēmumu pieņemšanas procesā.

NB! Ņemot vērā pieejamos datus, attiecībā uz centrālo banku vadītāju vietniekiem un vadītājiem ir izmantoti 2007. gada dati.



ES 2016. gadā vidēji tikai 5 % no izpilddirektoriem lielākajos uzņēmumos ir sievietes.

Korporatīvā kultūra atstumj sievietes

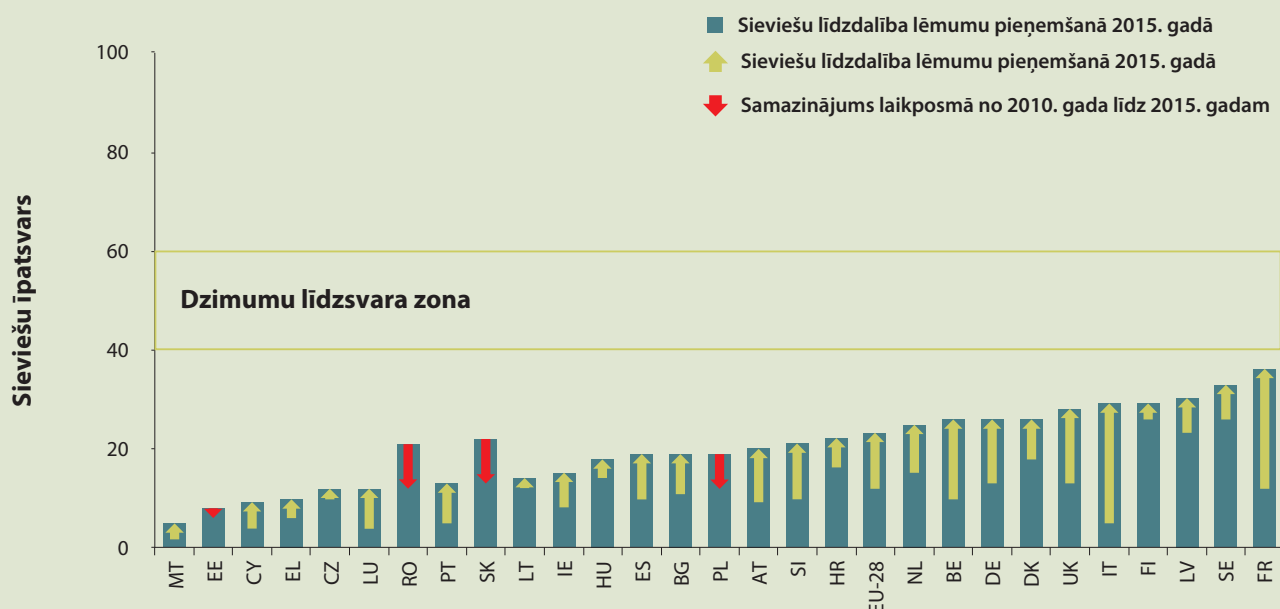
Uzņēmumu valdēs sievietes joprojām ir mazākumā. Korporatīvā kultūra, ko raksturo ilgas darba stundas, prasība pēc fiziskas klātbūtnes birojā, dominējošs vīrišķīgs vadības stils un pārredzamības trūkums darbā pieņemšanas un amatā paaugstināšanas praksē rada sievietēm neizdevīgu stāvokli.

Ja vēlaties atrast vairāk statistikas datu par sievietēm un vīriešiem lēmumu pieņemšanas procesā, ielūkojieties EIGE dzimumu līdztiesības statistikas datubāzē.

Sievietes daudz retāk nekā vīrieši ir nodarbinātas dalībvalstīs publiski reģistrēto lielāko uzņēmumu augstākajos amatos. ES 2016. gadā vidēji tikai 5 % no izpilddirektoriem (CEO) un 7 % no valdes priekšsēdētājiem lielākajos uzņēmumos ir sievietes.

Lai gan joprojām pastāv skaidri izteikts dzimumu līdzsvara trūkums, pēdējos gados ir ievērojami pieaudzis sieviešu īpatsvars biržu sarakstos iekļautu uzņēmumu valdēs. Ja 2003. gadā dalībvalstīs tikai 9 % no valdes locekļiem bija sievietes, tad līdz 2016. gadam šis rādītājs bija palielinājies līdz 23 %.

2. attēls. Sieviešu īpatsvars lielāko uzņēmumu augstāko lēmumu pieņemšanas struktūru locekļu amatos 2010.–2015. gadā



Avots: Eiropas Komisijas datubāze par sievietēm un vīriešiem lēmumu pieņemšanas procesā.

Starptautiskā līmenī vara ir vīriešu rokās

Starptautiskais Valūtas fonds (SVF) 2011. gadā pirmo reizi izpilddirektora amatā ir iecēlis sievieti. Tomēr valdē — SVF augstākajā lēmumu pieņemšanas struktūrā — nomācošā pārsvarā ir vīrieši. Visi SVF pilnvarnieki, kas pārstāv ES, ir vīrieši, un tikai pieci pilnvarnieku aizstājēji ir sievietes (no Bulgārijas, Kipras, Latvijas, Slovēnijas un Zviedrijas).

Tā kā pilnvarnieki bieži ieņem arī finanšu ministru posteņus, sieviešu trūkums SVF augstākajos amatos atspoguļo arī situāciju valstu līmenī. Rumānija un Zviedrija ir divas vienīgās ES dalībvalstis, kurās finanšu ministra amatā ir sievietes.

Kā panākt lielāku dzimumu līdzsvaru finanšu nozarē?

Dzimumu līdzsvara nodrošināšanai dalībvalstis var īstenot dažādus pasākumus.

Likumdošanas iniciatīvu un mērķtiecīgu pasākumu veicināšana

Saistošu tiesību aktu pieņemšana ir izrādījusies īpaši efektīva, kā redzams Itālijā, kur sieviešu skaits valdēs krasi palielinājās pēc tam, kad 2011. gadā

ar likumu noteica, ka sieviešu īpatsvaram augsta līmeņa amatos jābūt 33 %.

Publisku debašu un politikas iniciatīvu stiprināšana

Dalībvalstis var īstenot arī citus pasākumus, piemēram, valsts un reģionālajās stratēģijās un rīcības plānos iekļaut darbības dzimumu līdzsvara uzlabošanai ekonomisku lēmumu pieņemšanā. Izpratni palīdz vairo arī valsts un reģionāla līmeņa kampaņas un iniciatīvas, ar kurām veicina dzimumu līdzsvaru ekonomisku lēmumu pieņemšanā.

Institucionālas pārmaiņas uzņēmējdarbības nozarē

Arī uzņēmējdarbības nozare ir jāiesaista, lai radītu plašākas iespējas sieviešu izaugsmei. Sakarā ar uzņēmējdarbības kultūras tradīcijām, kā arī uzņēmumu nevēlēšanos iecelt sievietes augsta līmeņa vadošos amatos ir vajadzīgi kardināli risinājumi.

Itālijā 2011. gadā sakarā ar likumīgi reglamentēto mērķi 33 % sieviešu iesaistīšanai darbā krasi palielinājās sieviešu īpatsvars augstākā līmeņa amatos.



ES politikas prioritātes

Eiropas Parlaments ir prasījis palielināt sieviešu skaitu vadošos amatos dalībvalstu centrālajās bankās un finanšu iestādēs, vienlaikus paužot bažas par sieviešu trūkumu ECB valdē (2011. gada rezolūcija par sievietēm un uzņēmējdarbības augstākā līmeņa vadību).



Eiropas Parlaments aicināja pieņemt vairāk sieviešu vadošajos amatos darbam dalībvalstu un ES līmeņa centrālajās bankās un finanšu iestādēs: Eiropas Centrālā banka.

Dokumentā "Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.–2019. gadā" Eiropas Komisija vēlreiz ir apstiprinājusi apņemšanos atbalstīt 2012. gada priekšlikumu direktīvai ar mērķi panākt, lai vismaz 40 % no biržu sarakstos iekļauto uzņēmumu direktoriem bez izpildpilnvarām būtu sievietes.

Komisija arī turpinās atbalstīt dalībvalstis, kas ciešā sadarbībā ar EIGE vāc un izplata datus par sieviešu un vīriešu pārstāvību ar lēmumu pieņemšanu saistītos augsta līmeņa amatos.

Eiropas Savienības Padome Dzimumu līdztiesības paktā 2011.–2020. gadam ir atzinusi, ka sieviešu un vīriešu vienlīdzīgai līdzdalībai lēmumu pieņemšanas procesā visos līmeņos un visās jomās ir svarīga nozīme, un noteikusi to par prioritāru jomu. Padomes secinājumos par sieviešu un vīriešu līdztiesību lēmumu pieņemšanas jomā dalībvalstis un Komisija ir aicinātas uzlabot datu vākšanu un analīzi, kā arī veikt mērķtiecīgus pasākumus dzimumu līdzsvara uzlabošanai lēmumu pieņemšanas struktūrās. Secinājumu pamatā ir Luksemburgas prezidentūrai sagatavotais EIGE ziņojums par dzimumu līdztiesību varas struktūrās un lēmumu pieņemšanā.

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts

Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE) ir ES zināšanu centrs dzimumu līdztiesības jautājumos. EIGE atbalsta politikas veidotājus un attiecīgās iestādes to centienos visu eiropiešu realitātē nodrošināt sieviešu un vīriešu līdztiesību, sniedzot konkrētas zināšanas, kā arī salīdzināmus un uzticamus datus par dzimumu līdztiesību Eiropā.

Plašāka informācija

<http://eige.europa.eu> 
facebook.com/eige.europa.eu 
twitter.com/eurogender 
youtube.com/eurogender 
eige.sec@eige.europa.eu 
 +370 52157444 



Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (EIGE)
 Gedimino pr. 16
 LT-01103 Vilnius
 LIETUVA

PDF: MH-01-16-065-LV-N 978-92-9493-063-7 10.2839/252351
 PRINT: MH-01-16-065-LV-C 978-92-9493-048-4 10.2839/140101