

Równouprawnienie płci w podejmowaniu decyzji finansowych

Sytuacja w sektorze finansów w UE-28 jest dalece nierówna

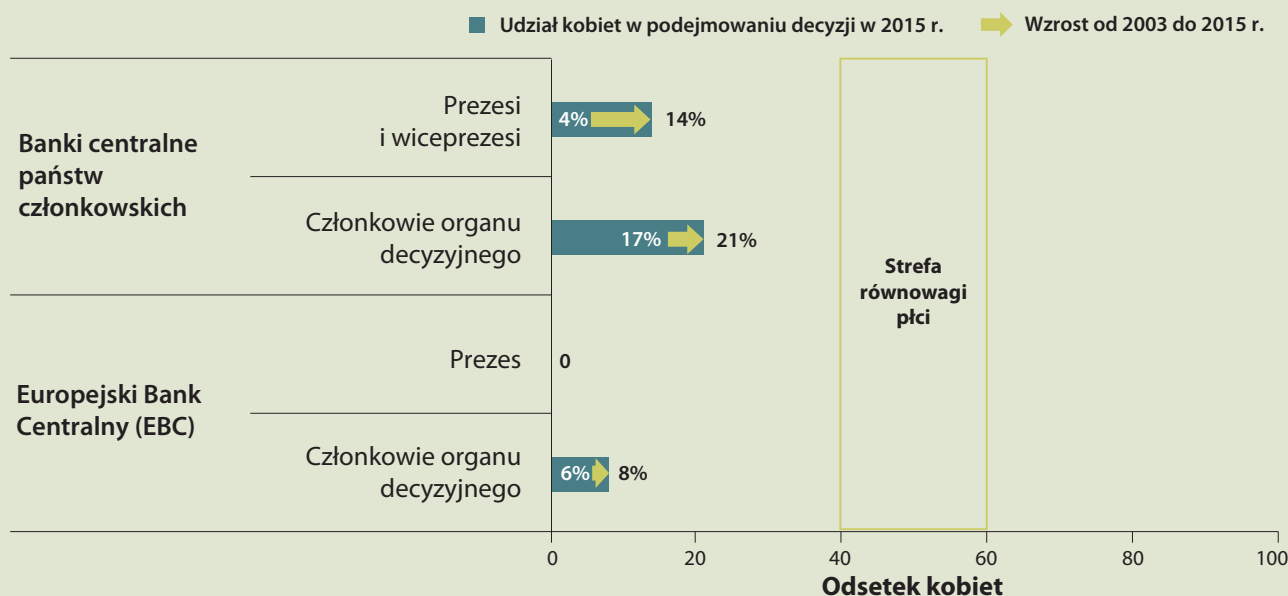
Podejmowanie decyzji w sektorze finansów jest w dużej mierze zdominowane przez mężczyzn. Mężczyźni podejmują ważne decyzje, które wpływają na ogólny rozwój gospodarczy, stabilność walutową, zatrudnienie i wzrost gospodarczy – wszystkie czynniki, które na różne sposoby oddziałują na życie kobiet i mężczyzn. Zakwestionowanie tego zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn będzie niezbędne do osiągnięcia celów strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Na poziomie Unii Europejskiej (UE) sytuacja jest jednak mniej optymistyczna. Mężczyźni kierują zarówno Europejskim Bankiem Inwestycyjnym, jak i Europejskim Funduszem Inwestycyjnym, a kobiety stanowią bardzo niewielki odsetek członków zarządu (odpowiednio 7% i 29%). W Europejskim Banku Centralnym (EBC) również nie ma równouprawnienia płci. W całej historii EBC nigdy jego prezesem nie była kobieta, a odsetek kobiet wśród członków Rady Prezesów zawsze pozostawał poniżej 10%.

Kobiety są ledwo widoczne na najwyższych stanowiskach w bankach centralnych. W ciągu ostatniej dekady nie poczyniono wyraźnych postępów, jeżeli chodzi o zajmowanie przez kobiety kluczowych stanowisk decyzyjnych. Na poziomie krajowym prawie wszystkimi bankami centralnymi państw członkowskich UE kierują mężczyźni. Jedynie na Cyprze prezesem banku centralnego jest kobieta. Lepsza sytuacja panuje na stanowiskach wiceprezesów krajowych banków centralnych – prawie jedną piątą zajmują kobiety (10 kobiet, 41 mężczyźni). Udział kobiet w zarządach krajowych banków centralnych również jest nieznacznie wyższy, gdyż 21% członków zarządów stanowią kobiety.



Rysunek 1: Postępy w osiągnięciu równowagi płci w sektorze finansów w UE-28, lata 2003–2015



Źródło: Komisja Europejska, Baza danych dotycząca kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych.

Uwaga: Ze względu na dostępność danych w odniesieniu do stanowisk prezesów i wiceprezesów banków centralnych stosowane są dane za 2007 r.



W UE w 2016 r. kobiety stanowiły tylko 5% dyrektorów generalnych największych przedsiębiorstw.

Kobiety znajdują się na marginesie kultury korporacyjnej

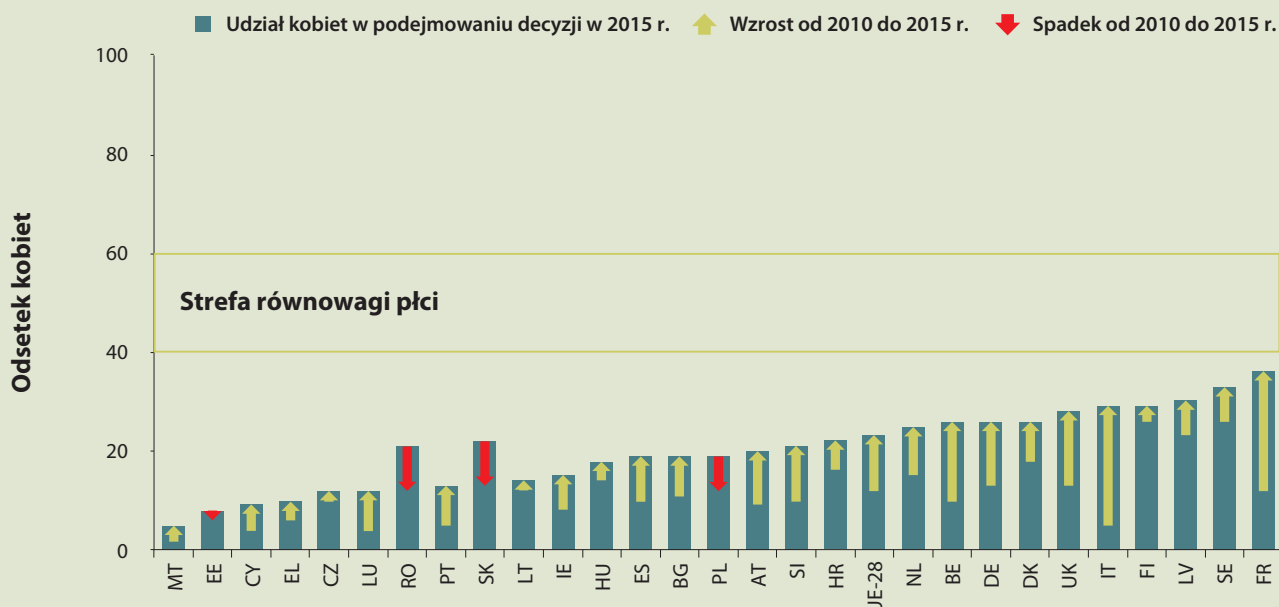
Kobiety wciąż stanowią mniejszość w zarządach przedsiębiorstw. Kultura korporacyjna, charakteryzująca się długimi godzinami pracy, koniecznością fizycznego przebywania w biurze, dominującymi męskimi stylami przywództwa i brakiem przejrzystości praktyk w zakresie rekrutacji i awansów, stawia kobiety w gorszej sytuacji.

Więcej statystyk dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji można znaleźć w prowadzonej przez EIGE bazie danych statystycznych dotyczących płci.

Kobiety są znacznie rzadziej niż mężczyźni zatrudniane na najwyższych stanowiskach największych spółek publicznych w państwach członkowskich. W UE w 2016 r. kobiety stanowiły średnio tylko 5% dyrektorów generalnych i 7% przewodniczących zarządu największych firm.

Choć nadal istnieje wyraźna nierównowaga płci, w ostatnich latach nastąpił znaczący wzrost odsetka kobiet w zarządach spółek publicznych. W 2003 r. tylko 9% członków zarządów w państwach członkowskich stanowiły kobiety, a w 2016 r. odsetek ten wzrósł do 23%.

Rysunek 2: Odsetek kobiet wśród członków najwyższych organów decyzyjnych największych firm, lata 2010–2015



Źródło: Komisja Europejska, Baza danych dotycząca kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych.

Mężczyźni posiadają międzynarodowy monopol

W 2011 r. Międzynarodowy Fundusz Walutowy (MFW) po raz pierwszy powołał kobietę na stanowisko dyrektora zarządzającego. Rada Gubernatorów – najwyższy organ decyzyjny MFW – jest jednak zdecydowanie zdominowana przez mężczyzn. Wszyscy gubernatorzy MFW reprezentujący UE są mężczyznami, a tylko pięciu zastępców gubernatorów to kobiety (z Bułgarii, Cypru, Łotwy, Słowenii i Szwecji).

Ponieważ gubernatorzy często sprawują również urząd ministra finansów, brak kobiet na najwyższych stanowiskach w MFW jest odzwierciedleniem sytuacji na poziomie krajowym. Rumunia i Szwecja są jedynymi dwoma państwami członkowskimi UE, w których ministrem finansów jest kobieta.

Jak zapewnić większą równowagę płci w sektorze finansowym

Państwa członkowskie mogą przyjąć wiele różnych środków w celu zapewnienia równouprawnienia płci.

Promowanie inicjatyw ustawodawczych i ukierunkowanych środków

Wprowadzenie wiążących przepisów okazało się szczególnie skuteczne, o czym świadczy przypadek Włoch, gdzie wprowadzenie w 2011 r. ustawowego

odsetka kobiet w zarządach na poziomie 33% spowodowało gwałtownym wzrostem liczby kobiet w zarządach.

Wzmocnienie debaty publicznej i inicjatyw politycznych

Państwa członkowskie mogą również wdrażać inne środki, takie jak uwzględnienie w krajowych i regionalnych strategiach i planach działania równowagi płci w podejmowaniu decyzji gospodarczych. Kampanie i inicjatywy promujące równowagę płci w podejmowaniu decyzji gospodarczych na poziomie krajowym i regionalnym również przyczyniają się do zwiększenia świadomości.

Zmiany instytucjonalne w sektorze przedsiębiorstw

Sektor biznesu również musi być zaangażowany w zapewnianie kobietom większych możliwości rozwoju kariery. Kultura korporacyjna i niechęć do powoływania kobiet na wysokie stanowiska w zarządach wymagają rozwiązań o charakterze przekształcającym.

We Włoszech uregulowany prawnie pułap 33% kobiet w zarządach w 2001 r. spowodował gwałtowny wzrost liczby kobiet na stanowiskach wyższego szczebla.



Priorytety polityki UE

Parlament Europejski zaapelował o większą liczbę kobiet na stanowiskach zarządzających w bankach centralnych i instytucjach finansowych w państwach członkowskich, a jednocześnie wyraził zaniepokojenie brakiem kobiet w Zarządzie EBC (rezolucja w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw z 2011 r.).



Parlament Europejski wezwał do częstszego powierzania kobietom funkcji kierowniczych w bankach centralnych i instytucjach finansowych w państwach członkowskich i na szczęblu UE: Europejski Bank Centralny.

W dokumencie *Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016–2019* Komisja Europejska ponownie potwierdziła swoje zobowiązanie odnośnie do wniosku dotyczącego dyrektywy z 2012 r., w którym przewidziano, że kobiety powinny stanowić co najmniej 40% dyrektorów niewykonawczych w spółkach publicznych.

Komisja będzie również dalej wspierała państwa członkowskie w gromadzeniu i rozpowszechnianiu danych dotyczących reprezentacji kobiet i mężczyzn na wysokich stanowiskach decyzyjnych, działając w ścisłej współpracy z EIGE.

Rada Unii Europejskiej dostrzegła znaczenie równego udziału kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach i we wszystkich dziedzinach podejmowania decyzji i włączyła tę kwestię jako obszar priorytetowy do paktu na rzecz równości płci na lata 2011–2020. W konkluzjach w sprawie równości kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym Rada wezwała państwa członkowskie i Komisję do udoskonalenia gromadzenia i analizowania danych, a także do przyjęcia ukierunkowanych środków służących zwiększeniu równowagi płci w organach decyzyjnych. Konkluzje te oparte są na sprawozdaniu EIGE dotyczącym równości płci w ramach sprawowania władzy i w procesie decyzyjnym, przygotowanym dla prezydencji luksemburskiej.

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) to unijne centrum wiedzy w zakresie równości mężczyzn i kobiet. EIGE pomaga decydentom i wszystkim właściwym instytucjom w ich staraniach na rzecz urzeczywistniania równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do wszystkich Europejczyków poprzez przekazywanie im szczegółowej wiedzy eksperckiej oraz porównywalnych i wiarygodnych danych dotyczących równości płci w Europie.

Więcej informacji

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



Europejski Instytut ds. Równości
Kobiet i Mężczyzn (EIGE)
Gedimino pr. 16
LT-01103 Wilno
LITWA

PDF: MH-01-16-065-PL-N 978-92-9493-057-6 10.2839/212083
 PRINT: MH-01-16-065-PL-C 978-92-9493-077-4 10.2839/696799