

EU-28:ssa rahoitusala on kaikkea muuta kuin tasa-arvoinen

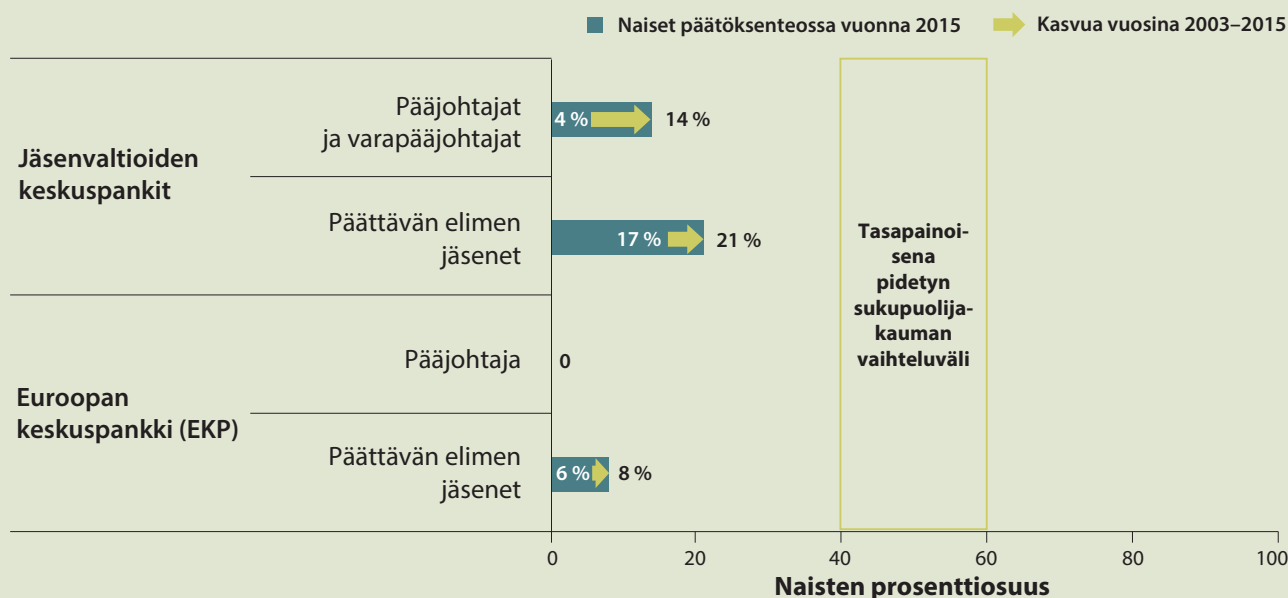
Päätöksenteko rahoitusallalla on valtaosin miesten käsissä. Miehet tekevät tärkeitä päätöksiä, jotka vaikuttavat yleiseen talouskehitykseen, rahatalouden vakauteen, työllisyyteen ja kasvuun. Kaikki nämä tekijät koskettavat naisten ja miesten elämää monin tavoin. Tämän sukupuolten eriarvoisuuden vastustaminen on välttämätöntä, jotta älykästä, kestävä ja osallistavaa kasvua koskevan Eurooppa 2020 -strategian tavoitteet saavutettaisiin.

EU:n tasolla tilanne ei ole yhtä myönteinen. Sekä Euroopan investointipankin että Euroopan investointirahaston johdossa on mies, ja johtokunnan jäsenenä on hyvin vähän naisia (7 prosenttia investointipankin ja 29 prosenttia investointirahaston osalta). Myös Euroopan keskuspankissa (EKP) tasa-arvotilanne on huono. EKP:n pääjohtajana ei ole koskaan ollut naista, ja naisten osuus EKP:n neuvoston jäsenistä on ollut aina alle 10 prosenttia.

Naisia ei juuri näy keskuspankkien johdossa. Kymmenen viime vuoden aikana naisten nouseminen keskeisiin päätöksentekotehtäviin ei ole selvästikään edistynyt. Kansallisella tasolla lähes kaikkien EU:n jäsenvaltioiden keskuspankkien johdossa on mies. Ainoastaan Kyproksella pääjohtajana on nainen. Kun tarkastellaan jäsenvaltioiden keskuspankkien varapuheenjohtajia, tilanne on hieman valoisampi: lähes yksi viidestä on nainen (10 naista, 41 miestä). Naisten osuus jäsenvaltioiden keskuspankkien johtokunnissa on niin ikään hieman suurempi: 21 prosenttia johtokunnan jäsenistä on naisia.



Kaavio 1: Rahoitusalan sukupuolijakauman kehittyminen EU-28:ssa vuosina 2003–2015



Lähde: Euroopan komissio, Database on Women and men in decision-making.

Huomautus: Keskuspankkien varapääjohtajien ja pääjohtajien kohdalla käytettiin tietojen saatavuuteen liittyvistä syistä vuoden 2007 tietoja.



Yrityskulttuuri pitää naiset sivussa

Naiset ovat edelleen vähemmistönä yritysten johtokunnissa. Yrityskulttuuri, jolle ovat ominaisia pitkät työpäivät, vaatimus fyysisestä läsnäolosta työssä, hallitseva maskuliininen johtamistapa sekä rekrytointiin ja ylennyskäytäntöihin liittyvä avoimuuden puute asettavat naiset epäedulliseen asemaan.

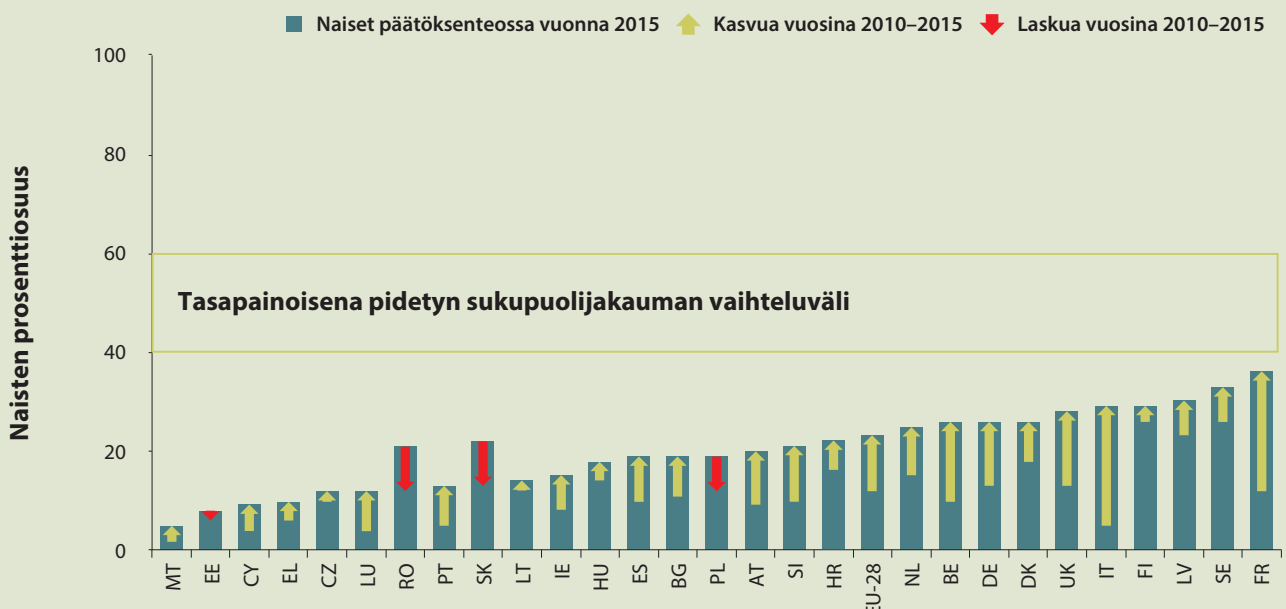
Lisää tilastoja naisista ja miehistä päätöksenteossa saa EIGE:n tasa-arvotilastojen tietokannasta.

Naisia palkataan paljon epätodennäköisemmin kuin miehiä jäsenvaltioiden suurimpien pörssiyritysten ylimpiin tehtäviin. EU:ssa keskimäärin vain 5 prosenttia suurimpien yritysten toimitusjohtajista ja 7 prosenttia suurimpien yritysten hallituksen puheenjohtajista oli naisia vuonna 2016.

Vaikka sukupuolijakauma on edelleen selkeästi epätasapainossa, naisten osuus on noussut huomattavasti pörssiyritysten johtajistossa viime vuosina. Vuonna 2003 vain 9 prosenttia pörssiyritysten johtajiston jäsenistä jäsenvaltioissa oli naisia, ja vuonna 2016 naisia oli jo 23 prosenttia.

EU:ssa vain 5 prosenttia suurimpien yritysten toimitusjohtajista oli naisia vuonna 2016.

Kaavio 2: Naisten osuus suurimpien yritysten korkeimman päätöksentekokoelimen jäsenistä vuosina 2010–2015



Lähde: Euroopan komissio, Database on Women and men in decision-making.

Miehillä on monopoli kansainvälisellä tasolla

Kansainvälinen valuuttarahasto (IMF) nimitti naisen pääjohtajaksi ensimmäistä kertaa vuonna 2011. IMF:n korkeimmassa päättävässä elimessä, hallintoneuvostossa, miehillä on kuitenkin ylivalta. Kaikki EU:n jäsenvaltioita edustavat IMF:n hallintoneuvoston jäsenet ovat miehiä, ja vain viisi varajäsentä on naisia (Bulgariasta, Kyprokselta, Latviasta, Sloveniasta ja Ruotsista).

Koska hallintoneuvoston jäsenet ovat usein kotimaansa valtiovarainministereitä, naisten puuttuminen IMF:n johtopaikoilta johtuu kansallisesta tilanteesta. Romania ja Ruotsi ovat ainoat EU:n jäsenvaltiot, joissa on nainen valtiovarainministerinä.

Miten rahoitusalan sukupuolijakauma saadaan tasapainoisemmaksi

Jäsenvaltiot voivat toteuttaa monia erilaisia toimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi.

Lainsäädäntöaloitteiden ja kohdennettujen toimenpiteiden edistäminen

Sitovan lainsäädännön antaminen on osoittautunut erityisen tehokkaaksi, kuten on käynyt ilmi Italiassa, jossa

vuonna 2011 laissa säädetty tavoite yritysten hallitukseen kuuluvien naisjäsenien osuudesta, 33 prosenttia, on johtanut naisten määrän jyrkkään kasvuun.

Julkisen keskustelun ja poliittisten aloitteiden vahvistaminen

Jäsenvaltiot voivat toteuttaa muitakin toimenpiteitä. Ne voivat esimerkiksi sisällyttää tasapainoisen sukupuolijakauman talouselämän päätöksentekoon kansallisissa ja alueellisissa strategioissa ja toimintasuunnitelmissa. Tasapainoista sukupuolijakaumaa talouselämän päätöksenteossa kansallisella ja alueellisella tasolla edistävät kampanjat ja aloitteet auttavat niin ikään lisäämään tietoisuutta asiasta.

Yrity maailman institutionaalinen muutos

Myös yrity maailman on sitouduttava tarjoamaan naisille lisää etenemismahdollisuuksia. Yrityskulttuuriin ja haluttomuuteen nimittää naisia korkean tason johtotehtäviin on saatava muutos.

Italiassa säädettiin vuonna 2011 tavoitteesta, jonka mukaan naisten osuuden yritysten hallintoneuvostoissa/hallituksissa pitäisi olla 33 prosenttia. Tämän seurauksena naisten määrä huipputaso viroissa nousi jyrkästi.



EU:n poliittiset painopisteet

Euroopan parlamentti on vaatinut lisäämään naisten osuutta jäsenvaltioiden keskuspankkien ja rahoituslaitosten johdossa. Se on myös tuonut esille huolensa naisten puuttumisesta EKP:n johtokunnasta (päätoslauselma naisista ja yritysjohdosta vuonna 2011).

Euroopan komissio vahvisti asiakirjassaan *Strateginen sitoutuminen sukupuolten tasa-arvon edistämiseen vuosina 2016–2019* olevansa sitoutunut vuonna 2012 ehdotettuun direktiiviin, jonka mukaan naisten osuuden pörssiyritysten toimivaan johtoon kuulumattomista hallituksen jäsenistä on oltava vähintään 40 prosenttia.

Komissio tukee jatkossakin jäsenvaltioita näiden kerätyssä ja levittäessä tiiviissä yhteistyössä EIGE:n kanssa tietoja naisten ja miesten edustuksesta korkean tason päätöksentekotehtävissä.

Euroopan unionin neuvosto on tunnustanut naisten ja miesten tasavertaisen osallistumisen tärkeyden kaikilla päätöksenteon tasoilla ja aloilla, ja se on ottanut tämän yhdeksi painopisteeksi tasa-arvosopimuksessa 2011–2020. Neuvoston päätelmissä, jotka koskevat naisten ja miesten tasa-arvoa päätöksenteossa, pyydetään jäsenvaltioita ja komissiota parantamaan tietojen keruuta ja analysointia sekä toteuttamaan kohdennettuja toimenpiteitä sukupuolijakauman tasapainottamiseksi päätöksentekokelemissä. Päätelmät perustuivat Luxemburgin puheenjohtajakaudella laadittuun EIGE:n raporttiin sukupuolten tasa-arvosta vallankäytössä ja päätöksenteossa.



Euroopan parlamentti vaati naisten määrän lisäämistä keskuspankkien ja rahoituslaitosten johtotehtävissä jäsenvaltioiden ja EU:n tasolla: Euroopan keskuspankki.

Euroopan tasa-arvoinstituutti

Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE) on EU:n tasa-arvoasioiden tietokeskus. EIGE tukee poliittisia päättäjiä ja kaikkia asiaan liittyviä elimiä niiden pyrkimyksissä naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteuttamiseen kaikkialla Euroopassa tarjoamalla heille erityisasiantuntemusta sekä vertailukelpoisia ja luotettavia tietoja sukupuolten tasa-arvosta Euroopassa.

Lisätieto:

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



Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE)
 Gedimino pr. 16
 LT-01103 Vilnius
 LIETUVA/LITHUANIA

PDF: MH-01-16-065-FI-N 978-92-9493-085-9 10.2839/023581
 PRINT: MH-01-16-065-FI-C 978-92-9493-090-3 10.2839/299720