

## A pénzügyi ágazat az EU-28 területén közel sem egyenlő

A pénzügyi szektorban a döntéshozatal nagyrészt a férfiak kezében van. A férfiak fontos döntéseket hoznak, amelyek hatással vannak az általános gazdasági fejlődésre, a pénzügyi stabilitásra, a foglalkoztatásra és a növekedésre – számtalan, a nők és a férfiak életét különböző módokon érintő tényezőre. Az Európa 2020 stratégia intelligens, fenntartható és inkluzív növekedésre vonatkozó célkitűzéseinek eléréséhez feltétlenül foglalkozni kell ezekkel a nemek közötti egyenlőtlenségekkel.

Uniós szinten azonban kevésbé biztató a helyzet. Az Európai Beruházási Bankot és az Európai Beruházási Alapot egyaránt férfiak vezetik, és a kormányzótanácsban is nagyon kevés a nő (7%, illetve 29%). A nemek közötti egyenlőség az Európai Központi Bankra (EKB) sem jellemző. Az EKB-nak fennállása óta még soha nem volt női elnöke, és a nők aránya a Kormányzótanácsban mindig 10% alatt maradt.

A központi bankok vezetésében csak elvétve vannak jelen a nők. Az elmúlt évtizedben semmilyen előrehaladás nem történt azon a téren, hogy a nők magas szintű döntéshozói pozíciókba jussanak. Ha az országos szintet tekintjük, szinte mindegyik uniós tagállam központi bankját férfiak vezetik. Egyedül Cipruson van női kormányzó. A központi bankok alkormányzói tisztségét tekintve valamivel pozitívabb az összkép, itt a tisztségviselők közel egyötöde nő (10 nő, 41 férfi). A nemzeti központi bankok kormányzótanácsában valamivel még magasabb az arány: a tanácsstagok 21%-a nő.



1. ábra: A nemek közötti egyensúly alakulása a pénzügy területén az EU-28-ban, 2003–2015





Az EU egészét tekintve 2016-ban a legnagyobb vállalatok vezérigazgatói között csak 5% a nők aránya

## A vállalati kultúra háttérbe szorítja a nőket

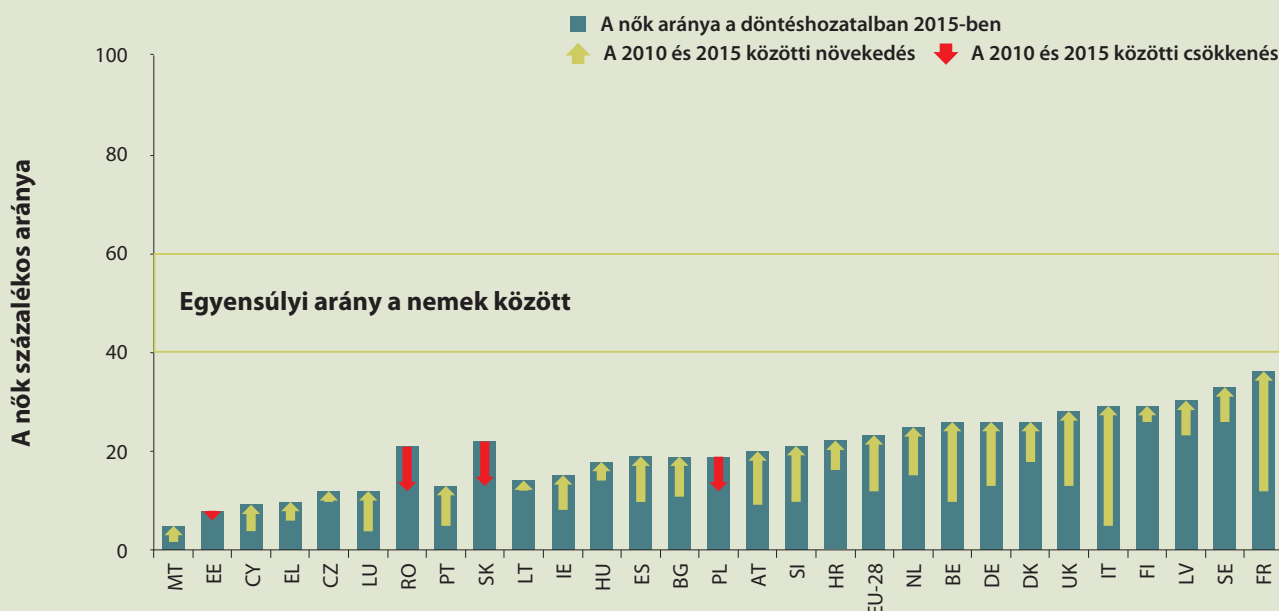
A vállalatok igazgatótanácsában a nők még mindig kisebbségben vannak. A túlórával, az irodában való fizikai jelenlét igényével, a férfias vezetési stílus uralmával és a felvételi és előléptetési eljárások átláthatóságának hiányával jellemezhető vállalati kultúra hátrányos helyzetbe hozza a nőket.

Ha további statisztikákat szeretne megismerni a nők és férfiak döntéshozatalban elfoglalt helyéről, feltétlenül tekintse meg az EIGE nemekre vonatkozó statisztikai adatbázisát.

A tagállamokban működő legnagyobb, nyilvánosan jegyzett társaságok vezető pozícióiban a nők foglalkoztatásának sokkal kisebb a valószínűsége. Az EU egészét tekintve 2016-ban a legnagyobb vállalatok vezérigazgatói között csak 5%, az igazgatótanácsi elnökök között pedig 7% volt a nők aránya.

Bár a nemek közötti egyenlőtlenség továbbra is egyértelmű, az elmúlt években érdemben javult a nők aránya a nyilvánosan jegyzett társaságok igazgatótanácsaiban. 2003-ban a tagállamokban még csak az igazgatótanácsi tagok 9%-a volt nő, de ez 2016-ra 23%-ra emelkedett.

**2. ábra: A női tagok aránya a legnagyobb vállalatok legmagasabb döntéshozó testületében, 2010–2015**



Forrás: Európai Bizottság, Adatbázis: Nők és férfiak a döntéshozatalban.

## A nemzetközi monopólium a férfiaké

A Nemzetközi Valutaalap (IMF) vezérigazgatói tisztségébe 2011-ben neveztek ki először nőt. A kormányzótanács – az IMF legmagasabb döntéshozó testülete – azonban még mindig túlnyomórészt férfiakból áll. Az IMF-ben az EU-t képviselő kormányzók mind férfiak, és a póttagok között is csak öt nő van (Bulgáriából, Ciprusról, Lettországból, Szlovéniából és Svédországból).

Mivel a kormányzók gyakran egyidejűleg a pénzügyminiszeri tisztséget is betöltik, a nők hiánya az IMF legfelső pozícióiban jól tükrözi az országos szinten megfigyelhető helyzetet. Egyedül Románia és Svédország az a két uniós tagállam, ahol nő a pénzügyminiszer.

## Hogyan javítható a nemek közötti egyensúly a pénzügyi szektorban

A tagállamok különféle intézkedéseket fogadhatnak el a nemek közötti egyensúly elérése érdekében.

## A jogalkotási kezdeményezések és célzott intézkedések támogatása

A kötelező erejű jogszabály bevezetése különösen hatékonynak bizonyult, amint az Olaszországban látható, ahol a nők igazgatótanácsban elfoglalt arányára

vonatkozóan törvényben előírt 33%-os célszám a nők számának hirtelen emelkedéséhez vezetett.

## A nyilvános vita és a politikai kezdeményezések megerősítése

A tagállamok más intézkedéseket is bevezethetnek, például nemzeti és regionális stratégiákba és cselekvési tervekbe foglalhatják a nemek közötti egyensúlyt a gazdasági döntéshozatalban. A gazdasági döntéshozatalban való nemek közötti egyenlőséget támogató, országos és regionális szintű kampányok és kezdeményezések ugyancsak hozzásegítenek a figyelem felhívásához.

## Intézményi változás a vállalati szektorban

Az üzleti ágazatnak szintén részt kell vállalnia abból, hogy a nők előtt több előrelépési lehetőség nyíljon. A vállalati kultúrát és a nők felső vezetői pozíciókba való kinevezésével szembeni ellenállást átforgató megoldásokra van szükség.

*Olaszországban az igazgatótanácsi tagként tevékenykedő nők arányára vonatkozóan 2011-ben törvényileg meghatározott 33%-os célérték eredményeképpen jelentősen megnőtt a felsővezetői pozíciókban dolgozó nők száma*



## Az EU szakpolitikai prioritásai

Az Európai Parlament a nők arányának növelésére szólított fel a tagállami központi bankok és pénzügyi intézmények vezető pozícióiban, ugyanakkor amiatti aggodalmának is hangot adott, hogy az EKB vezető testületében nincsenek nők (állásfoglalás a nőkről és a vállalkozásvezetésről, 2011).

Az Európai Bizottság a *Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért (2016–2019)* című dokumentumában ismét megerősítette a 2012-es irányelv-javaslatban tett kötelezettségvállalását, miszerint a nyilvános részvénytársaságok nem ügyvezető igazgatói körében legalább 40% legyen a nők aránya.

A Bizottság emellett továbbra is támogatni fogja a tagállamokat a nők és férfiak magas szintű döntéshozó pozíciókban való képviseletére vonatkozó adatok összegyűjtésében és terjesztésében, szoros együttműködésben az EIGE-vel.

Az Európai Unió Tanácsa elismerte annak fontosságát, hogy a nők és férfiak minden szinten és minden területen egyenlő arányban vegyenek részt a döntéshozatali eljárásokban, és ezt kiemelt területként a „nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumba” (2011–2020) is felvette. A Tanács „A nők és férfiak közötti egyenlőség a döntéshozatalban” című következtetéseiben arra hívta fel a tagállamokat és a Bizottságot, hogy fejlesszék az adatok gyűjtését és elemzését, és fogadjanak el célzott intézkedéseket a nemek közötti egyensúly javítására a döntéshozó testületekben. A következtetések az EIGE-nek a luxemburgi elnökség számára készített, a hatalomban és a döntéshozatalban való, nemek közötti egyenlőségről szóló jelentésén alapultak.




*Az Európai Parlament szorgalmazta a központi bankokban és a pénzügyintézetekben vezető pozíciót betöltő nők arányának tagállami és uniós szintű növelését: Európai Központi Bank*

### A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) a nemek közötti egyenlőség kérdésével foglalkozó uniós tudásközpont. Az EIGE – a nemek közötti egyenlőség európai helyzetével kapcsolatos különleges szakértelem, valamint összehasonlítható és megbízható adatok nyújtásával – támogatja a politikai döntéshozók és valamennyi vonatkozó intézmény azon törekvését, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség minden európai számára valósággá váljon.

### További információ:

<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 



A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, EIGE  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilnius  
LITHUANIA

PDF: MH-01-16-065-HU-N 978-92-9493-065-1 10.2839/634623  
PRINT: MH-01-16-065-HU-C 978-92-9493-079-8 10.2839/517546