

## De financiële sector in de EU-28 is verre van gelijk

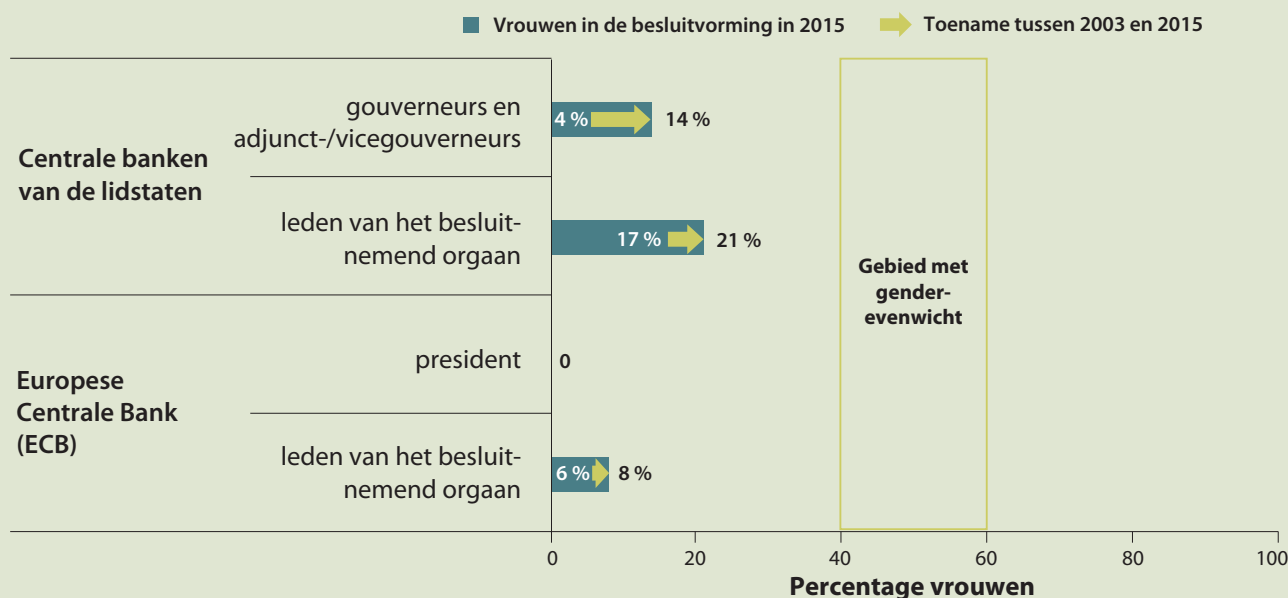
De besluitvorming in de financiële sector wordt sterk gedomineerd door mannen. Mannen nemen belangrijke beslissingen die de algemene economische ontwikkeling, de monetaire stabiliteit, de werkgelegenheid en de groei beïnvloeden — factoren die op verschillende manieren raken aan de levens van mannen en vrouwen. Om de doelstellingen van de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei te halen, moeten deze ongelijkheden tussen mannen en vrouwen worden aangepakt.

Op EU-niveau is de situatie echter minder rooskleurig. De Europese Investeringsbank en het Europees Investeringsfonds worden geleid door mannen en in hun raden van bestuur zitten maar weinig vrouwen (respectievelijk 7 % en 29 %). Ook bij de Europese Centrale Bank (ECB) ontbreekt het aan gendergelijkheid. De ECB heeft nog nooit een vrouwelijke president gehad en het aandeel vrouwen in de Raad van bestuur van de ECB is altijd minder dan 10 % geweest.

Vrouwen zijn nauwelijks zichtbaar in topfuncties bij centrale banken. In het afgelopen decennium is er veel te weinig vooruitgang geboekt ten aanzien van het aantal vrouwen in belangrijke besluitvormingsposities. Bijna alle nationale centrale banken van de EU-lidstaten worden geleid door een man. Alleen Cyprus heeft een vrouwelijke gouverneur. De cijfers zijn positiever op het niveau van de vice-gouverneurs van de nationale centrale banken: in die functie is bijna een op de vijf personen vrouw (10 vrouwen, 41 mannen). Het aandeel vrouwen in de raden van bestuur van de nationale centrale banken ligt een fractie hoger: 21 % van de leden is vrouw.



**Figuur 1: Verbeteringen van het genderevenwicht in de financiële sector in de EU-28, 2003-2015**



Bron: Europese Commissie, gegevensbank Vrouwen en mannen in de besluitvorming.

NB: Voor de adjunct- en vicegouverneurs van de centrale banken zijn in verband met de beschikbaarheid gegevens uit 2007 gebruikt.



In 2016 is in de EU slechts 5 % van de algemeen directeuren (CEO's) van de grootste ondernemingen vrouw.

## Een bedrijfscultuur die vrouwen aan de zijlijn plaatst

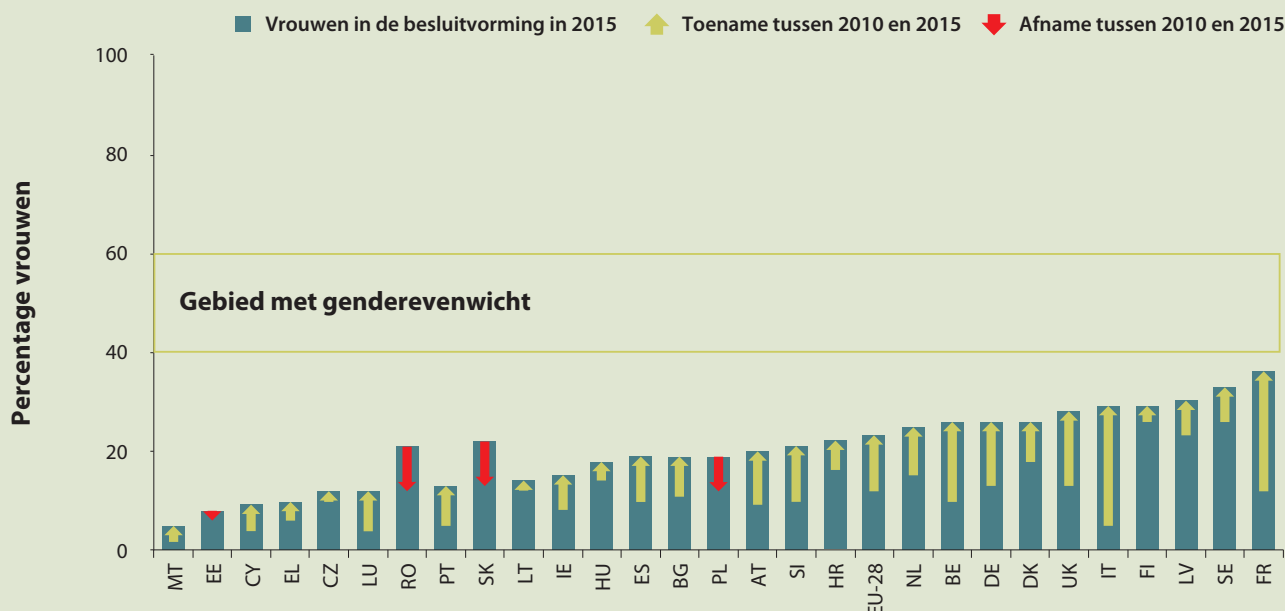
Vrouwen vormen nog steeds een minderheid in de raden van bestuur van bedrijven. De cultuur in het bedrijfsleven, die wordt gekenmerkt door veel werkuren, de noodzaak om fysiek aanwezig te zijn op kantoor, dominante mannelijke leiderschapsstijlen en weinig transparante wervings- en promotiepraktijken, pakt nadelig uit voor vrouwen.

Wanneer u op zoek bent naar meer statistieken over vrouwen en mannen in de besluitvorming, raadpleeg dan de EIGE-gegevensbank met genderstatistieken.

Vrouwen hebben veel minder kans om een topfunctie te krijgen bij de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de lidstaten. In 2016 is in de EU gemiddeld slechts 5 % van de algemeen directeuren (CEO's) en 7 % van de voorzitters van de raden van bestuur van de grootste ondernemingen vrouw.

Hoewel er nog steeds een duidelijke wanverhouding tussen mannen en vrouwen bestaat, is het aandeel vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de afgelopen jaren aanzienlijk gestegen. In 2003 was slechts 9 % van de leden van de raden van bestuur in de lidstaten vrouw, tegen 23 % in 2016.

**Figuur 2: Aandeel vrouwelijke leden van het hoogste besluitnemende orgaan van de grootste ondernemingen, 2010-2015**



Bron: Europese Commissie, gegevensbank Vrouwen en mannen in de besluitvorming.

## Mannen hebben een internationaal monopolie

In 2011 stelde het Internationaal Monetair Fonds (IMF) voor het eerst een vrouwelijke CEO aan. De raad van gouverneurs — het hoogste besluitnemende orgaan binnen het IMF — bestaat echter voor de overgrote meerderheid uit mannen. Alle IMF-gouverneurs die de EU vertegenwoordigen zijn mannen en slechts vijf plaatsvervangend gouverneurs zijn vrouwen (uit Bulgarije, Cyprus, Letland, Slovenië en Zweden).

Aangezien gouverneurs vaak ook minister van Financiën zijn, is het tekort aan vrouwen in topfuncties bij het IMF een weerspiegeling van de nationale situatie. Roemenië en Zweden zijn de enige twee EU-lidstaten met een vrouwelijke minister van Financiën.

## Hoe kan er een beter genderevenwicht worden gecreëerd in de financiële sector?

De lidstaten kunnen een brede waaier van maatregelen nemen om te zorgen voor gendergelijkheid.

### Wetgevingsinitiatieven en gerichte maatregelen bevorderen

De invoering van bindende wetgeving is zeer effectief gebleken, bijvoorbeeld in Italië, waar een wettelijke doelstelling van 33 % voor vrouwen in raden van bestuur in 2011 leidde tot een sterke toename van het aantal vrouwelijke directieleden.

## Versterking van het publieke debat en van beleidsinitiatieven

De lidstaten kunnen ook andere maatregelen nemen, zoals de opneming van genderevenwicht in de economische besluitvorming in nationale en regionale strategieën en actieplannen. Campagnes en initiatieven die genderevenwicht in de economische besluitvorming op nationaal en regionaal niveau bevorderen, dragen ook bij aan de bewustwording.

## Institutionele veranderingen in het bedrijfsleven

Het bedrijfsleven moet een rol spelen bij het creëren van meer kansen voor vrouwen om verder te komen in hun carrière. De bedrijfscultuur en de terughoudendheid om vrouwen te benoemen in hoge directieposities vereisen oplossingen die een transformatie in gang zetten.

*In Italië heeft een in 2011 wettelijk vastgelegd streefdoel van 33 % vrouwen in bestuursraden geleid tot een scherpe stijging van het aantal vrouwen in topposities.*



## EU-beleidsprioriteiten

Het Europees Parlement heeft ertoe opgeroepen om meer vrouwen te benoemen als bestuurders van centrale banken en financiële instellingen in de lidstaten en heeft zijn bezorgdheid geuit over het ontbreken van vrouwen in de Raad van bestuur van de ECB (resolutie van 2011 over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven).



*Het Europees Parlement heeft opgeroepen meer vrouwen aan te stellen in bestuurlijke functies bij centrale banken en financiële instellingen in de lidstaten en op EU-niveau (Europese Centrale Bank).*

In haar document *Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019* herbevestigt de Europese Commissie haar inzet voor het voorstel voor een richtlijn uit 2012 volgens welke ten minste 40 % van de niet-uitvoerende directeuren van beursgenoteerde ondernemingen vrouw moet zijn.

Daarnaast blijft de Commissie de lidstaten ondersteunen bij de verzameling en verspreiding van gegevens over de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in hoge besluitvormingsposities, in nauwe samenwerking met EIGE.

De Raad van de Europese Unie heeft het belang van gelijke participatie van vrouwen en mannen op alle niveaus en alle terreinen van de besluitvorming erkend en als prioriteit opgenomen in het pact voor gendergelijkheid 2011-2020. In de conclusies van de Raad inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming worden de lidstaten en de Commissie opgeroepen de gegevensverzameling en -analyse te verbeteren en gerichte maatregelen te nemen om het genderevenwicht in besluitvormingsorganen te verbeteren. De conclusies waren gebaseerd op het verslag dat EIGE in opdracht van het Luxemburgse voorzitterschap heeft opgesteld over gendergelijkheid in machts- en besluitvormingsposities.

### Europees Instituut voor gendergelijkheid

Het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) is het kenniscentrum van de EU voor gendergelijkheid. EIGE ondersteunt beleidsmakers en alle relevante instellingen bij hun inspanningen om de gelijkheid van vrouwen en mannen tot werkelijkheid te maken voor alle Europeanen, door hen te voorzien van specifieke deskundigheid en vergelijkbare en betrouwbare gegevens op het gebied van gendergelijkheid in Europa.

### Meer informatie

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



Europees Instituut voor gendergelijkheid, EIGE  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilnius  
LITOUWEN

PDF: MH-01-16-065-NL-N 978-92-9493-092-7 10.2839/225769  
PRINT: MH-01-16-065-NL-C 978-92-9493-076-7 10.2839/887724