



# Driving diversity

# Les défaillances du marché ont besoin de solutions politiques

Le manque de mixité dans les institutions financières est un problème persistant, mais les choses ne changeront pas sans des politiques modernes et progressistes. L'action est nécessaire afin de corriger les asymétries d'opportunités, égaliser le terrain de jeu et créer des environnements de travail plus inclusif et plus favorables pour les femmes qui ont été historiquement sous-représentés dans le milieu économique et financier.

L'indice OMFIF de l'égalité femme-homme mesure la mixité à des postes à responsabilité dans les banques centrales, les fonds souverains et les fonds de pension publics. Chaque année, nous évaluons comment ces institutions performant en matière de parité tout en mettant en lumière les nominations notables et les changements de leadership qui ont une incidence sur l'indice.

Cette année, nous allons plus loin. Nous avons mené une enquête auprès de 46 institutions de 44 banques centrales et deux organisations multilatérales ayant des fonctions liées à la stabilité financière. Cette enquête, la première du genre, interroge les institutions sur les mesures qu'elles ont mis en place pour aider à corriger l'inégalité femmes/hommes et promouvoir la diversité et l'inclusion. Nous explorons leur processus de sélection, leurs programmes de mentorat et de soutien

pour l'avancement professionnel. Nous examinons également leurs politiques sur le harcèlement, les congés de maternité et de paternité ainsi que la garde d'enfants. Nous avons consolidé des pratiques que d'autres institutions financières peuvent prendre en exemple.

Le rapport présente des contributions intéressantes provenant des décideurs et des professionnels des banques centrales, des institutions d'investissement public et du secteur privé. Ils donnent une perspective sur la façon dont leur organisation tire profit de la diversité ainsi que les mesures qui peuvent être adoptées pour atteindre la parité à la lumière de leur propre parcours professionnel.

## Méthodologie

L'indice OMFIF classe les institutions financières en fonction de la mixité parmi les cadres supérieurs, pondéré par ancienneté. Les gouverneurs et les directeurs généraux ont les poids les plus élevés. Les membres de l'équipe de direction reçoivent des pondérations plus élevées que ceux en dehors des rôles exécutifs, comme les membres de comités de politique monétaire. La note de chaque institution est calculée en prenant le ratio de la part des femmes et des hommes. Les scores mondiaux et régionaux pour les banques centrales sont pondérés par le PIB des pays correspondants. Le score GBI national, régional et mondial pour les fonds de pension et fonds souverains sont pondérés par la valeur des actifs sous gestion de ces institutions.

## Résultats du rapport

La mixité dans les banques centrales s'est améliorée pour la deuxième année consécutive, mais la note globale demeure décevante à 27.5 (un score de 100 signifie parfait équilibre).

L'Espagne est en tête de l'indice cette année avec un score de 92, suivi par Aruba, l'Islande et la Malaisie.

Le score de l'Asie-Pacifique s'est amélioré le plus pour les banques centrales, passant de 9 l'an dernier à 12,3. L'Europe demeure la région la plus performante avec une note de 37.3.

Sur 173 banques centrales, 78 ont enregistré une amélioration dans leur score, suggérant que plus de femmes sont promues à des postes de direction ou nommés à des conseils d'administration.

Cependant, une banque centrale sur cinq n'a pas de femmes dans des postes à responsabilité.

L'équilibre est pire aux niveaux supérieurs de séniorité. Seule 14 banques centrales sont dirigées par des femmes.

Un quart des répondants ont une politique de présélection de candidats des deux sexes pour des postes vacants à des postes de niveau supérieur de direction. Plus de la moitié (54 %) des banques centrales ont mis en œuvre un programme de diversité des genres qui encourage la progression vers le haut des femmes. Pour certains répondants, cela comprend le mentorat et des formations en leadership pour les femmes.

La diversité est importante afin de prendre une décision, mais seulement 15% des banques centrales réservent des places pour les femmes sur leur conseil d'administration ou conseil de politique monétaire.

Tous les répondants ont le droit à une forme de congé maternité, avec 35% allant au-delà du minimum obligatoire légale. La majorité des répondants (63 %) obtiennent trois à six mois de congé payé. Presque tous les répondants ont une politique de paternité en place, mais près de la moitié (41 %) n'accordent qu'une ou deux semaines de congé.

La direction et les conseils d'administration des fonds souverains demeurent très déséquilibrés, bien qu'ils montrent une amélioration similaire aux banques centrales. La note globale a augmenté légèrement à 19,5. Seulement huit des 72 fonds sont dirigés par des femmes, mesure inchangée par rapport à l'an dernier. L'Amérique du Nord est la région la plus performante, mais c'est le Moyen-Orient, bien qu'ayant le score le plus bas qui enregistre l'amélioration la plus remarquable.

Les fonds de pension publics européens sont les plus performants et obtiennent l'amélioration la plus frappante parmi les trois typologies d'institutions. La note globale a augmenté de 12 % pour passer de 41,3 à 46,3 l'année précédente. Le nombre de fonds dirigés par des femmes est passé de 31 à 36. Les pays nordiques ont bien réussi, l'Islande et la Norvège arrivant en tête de liste.



## **Dialogue on World Finance and Economic Policy**

The Official Monetary and Financial Institutions Forum is an independent forum for central banking, economic policy and public investment — a neutral platform for best practice in worldwide public-private sector exchanges.

**For more information visit [omfif.org](http://omfif.org)  
or email [enquiries@omfif.org](mailto:enquiries@omfif.org)**

---

### **AUTHORS:**

**Danae Kyriakopoulou**, Chief Economist  
& Director of Research

**Kat Usita**, Deputy Head of Research

### **RESEARCH ASSISTANCE:**

**Afroditi Argyropoulou**, **Brandon Chye**  
and **Chris Papadopoulos**

### **PRODUCTION:**

**Simon Hadley**, Director, Production

**William Coningsby-Brown**, Assistant  
Production Editor

**Julie Levy-Abegnoli**, Subeditor

**Fergus McKeown**, Subeditor

### **COVER ILLUSTRATION:**

**Nick Lowndes**

---

© 2020 OMFIF Limited. All Rights Reserved.

Strictly no photocopying is permitted. It is illegal to reproduce, store in a central retrieval system or transmit, electronically or otherwise, any of the content of this publication without the prior consent of the publisher. While every care is taken to provide accurate information, the publisher cannot accept liability for any errors or omissions. No responsibility will be accepted for any loss occurred by any individual due to acting or not acting as a result of any content in this publication. On any specific matter reference should be made to an appropriate adviser.

Company Number: 7032533. ISSN: 2398-4236