

**Nemi esélyegyenlőség
a gazdasági és politikai
döntéshozatali folyamatokban**
Európai helyzetkép

Léber Petra

Budapest, 2015. április 27.



Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	4
1 Gender Equality Index	9
2 Gazdasági Terület (Economic Power)	11
2.1 EU és EGT tagállami szint	11
2.1.1 Nem jogi eszközök	11
2.1.2 Corporate Governance (CG)	13
2.1.3 Szabályozások (kvóták).....	15
2.2 Európai Uniós szint	25
2.2.1 „Women on Board – Pledge for Europe”	26
2.2.2 “European Women Shareholders Demand Gender Equality”	31
2.2.3 2014/95/EU irányelv	33
3 Politikai Hatalom (Political Power)	34
3.1 Women and political decision-making – Online discussion report	36
3.2 Nemi / női választási kvóták.....	43
3.2.1 Koncepció, típusok.....	43
3.2.2 Elterjedésük	47
3.2.3 Érvek-ellenérvek	48
3.2.4 Európai helyzetkép	50
3.2.5 Hatékonyságuk	56
3.2.6 Magyar vonatkozás	60
3.2.7 Értékelés	62
Összefoglalás.....	63
Irodalomjegyzék.....	68
Mellékletek.....	71

BEVEZETÉS

A szakdolgozati témaválasztás alapszabálya a következő: csak olyan témáról érdemes írni, amely megfelel az alábbi három alapkövetelménynek:

Aktuális: Csak érdemi és a világ jelenlegi helyzetét tekintve időszerű kérdések közül válasszunk.

Érdekes: A következő kérdés, amit szakdolgozat készítés előtt fel kell tennünk magunknak: érdek-e ez a téma annyira, hogy mélyen beleássam magam és hosszú órákat, napokat, heteket töltssek a kibontásával? Ha nemleges a válasz, lépünk tovább; nem divat a mazochizmus.

Hasznos: Ha minket érdekel a téma, az sajnos még nem elég. Vajon számíthatunk-e arra, hogy másokat is érdekelni fog? Vagy készítünk egy művet, ami teljesen önmagáért való?

Az általam választott téma (Nők helyzete, női jogok érvényesülése Európában) teljesíti mindhárom kitélt: aktuális, érdekes és hasznos.

Aktuális:

Egy téma aktualitását mi sem bizonyítja jobban, mint hogy olykor a legkevésbé várt helyeken bukkan fel. Ki gondolta volna, hogy helyet kaphat egy Oscar-díjátadó ünnepségen? A 2015. február 22-i gálán a Legjobb női főszereplőnek járó elismerést elnyerő Patricia Arquette köszönőbeszédében (miután a kötelező köröket letudva, méltatta filmbéli partnereit, valamint kiemelte családjá és párja támogatását) az egyenlő bérezés és egyenlő jogok mellett foglalt állást.¹

A nők gazdasági-politikai téren való szerepvállalását illetően 2015. első negyedében számos fontos történés zajlott.

2015. március 6-án a Bundestag nagy többséggel megszavazta a női kvóta bevezetéséről szóló törvényt, melynek értelmében 2016-tól 30 százalékra emelik a nők arányát a kétezernél több embert foglalkoztató, tőzsdén jegyzett részvénytársaságok felügyelőbizottságában.²

¹ “To every woman who gave birth, to every taxpayer and citizen of this nation, we have fought for everybody else’s equal rights. It’s time to have wage equality once and for all. And equal rights for women in the United States of America.”

Patricia Arquette uses Oscars speech to call for equal pay for women; The Guardian, 2015. február 23.
<http://www.theguardian.com/film/2015/feb/22/patricia-arquette-oscars-speech-equal-pay-women>
Letöltés ideje: 2015. április 18.

² Női kvóta: a német gazdaságban bevezetik - Mandiner, 2015. március 6. (Letöltés ideje: 2015. április 19.)
http://mandiner.hu/cikk/20150306_noi_kvota_a_nemet_gazdasagban_bevezetik

Franciaország a 2015. márciusi 22-i megyei önkormányzati választások során (választástörténeti újdonságként) elsőként alkalmazta a binomiális rendszert. A pártoknak választási körzetenként nem egy, hanem két jelöltet kellett állítaniuk, minden alkalommal kötelező módon egy férfit és egy nőt, így érvényesítve a nemek közötti egyenlőséget. A választópolgárok tehát nem egy személyre, hanem úgynevezett binomra adják le szavazatukat.³

2015. április 12-én Hillary Rodham Clinton bejelenti, hogy másodszor is elindul az amerikai elnökválasztáson, hogy ő lehessen az Egyesült Államok első női elnöke.⁴

Érdekes:

Választásomat nagyban befolyásolta Caitlin Moran *How To Be a Woman* című könyve.⁵ Moran brit újságíró, kritikus és rádiós személyiség, nemzeti kincs, aki már 16 éves korától aktívan publikált országos lapokban. Könyve bevezetőjében azt állítja, hogy sosem volt jobb nőnek lenni, mint most. Szavazhatunk és miénk a fogamzásgátló tabletta; 1727 óta nem égetnek el minket, mint boszorkányokat. Mégis, pár kérdés továbbra is fennáll:

Miért félünk magunkat feministának hívni? Mit jelent, hogy feminista? Lehet egy férfi feminista?

Moran szerint egy teljes generáció nőtt fel abban a tévedésben, hogy a feminizmus egy gyűjtőszó, mely a következőképpen fordítható le: „bármilyen, ami a nőkkel kapcsolatos”. E jelenség tetten érhető azon témák széles spektrumát tekintve, melyekkel kapcsolatban mindig előkerült a feminizmus, mint bűnbak és a bajok okozója: étkezési zavarok, depresszió, romló válási statisztikák, gyermekkori elhízás, késői gyermekvállalás, abortusz és női szenvedélybetegek számának növekedése, női bűnözés emelkedése. Természetesen mindezen témákat csak az köti össze, hogy nőkkel kapcsolatosak, nem pedig az, hogy bármilyen közülük is lenne a feminizmushoz, mint politikai és eszmei mozgalomhoz.⁶

³ S. Ráduly János: Átrajzolja a politikai térképet a hétvégi francia választás?

<http://inforadio.hu/hir/tudositoink/hir-712083>

Letöltés ideje: 2015. március 28.

⁴ Hillary Clinton Announces 2016 Presidential Bid

The New York Times, Amy Chozick, 2015. április 12.

<http://www.nytimes.com/2015/04/13/us/politics/hillary-clinton-2016-presidential-campaign.html>

Letöltés ideje: 2015. április 16.

⁵ A magyar fordítás 2013-ban jelent meg az Alexandra Kiadó gondozásában, rendkívül frappáns „Hogyan legyünk tökök csajok” címmel.

⁶ Caitlin Moran: *How To Be A Woman*, Ebury Press, 2011, Chapter 4: I am a Feminist!, p. 84-85.

További képzavart okoz, hogy egyesek a modern nők szinonimájaként használják (nem is beszélve azokról, akik összemoszák a szintén félremagyarázott és kifordított szingli kérdéskörrel), mások épp ellenkezőleg, a feminista szó hallatán megkeseredett, humortalan, férfigyűlölő, csúnya és igénytelen vénlányokat vizionálnak.

Nincs mit csodálkozni azon, hogy eljutottunk odáig: a feminizmus egyenesen szitokszóvá vált. A jelenség egyik csúcspontjaként a Time online kiadásában 2014. november 12-én megjelent „Which Word Should Be Banned in 2015?” (Mely szavakat kellene 2015-ben betiltani?) cikkében a betiltandó szavak listájára a feminizmus is felkerült.⁷ A cikket Katy Steinmetz, tehát egy nő jegyzi. Cikkek tömkelege foglalkozik a jelenséggel, kutatva az okokat.⁸

Marianne Cooper amerikai szociológus a „The new F-word” című cikkében⁹ a Stanford Egyetemen „Bevezetés a feminizmusba” címmel kurzust tartó Michele Elam professzor tapasztalatát írja le, aki meglepetten tapasztalta, hogy diákjai mennyire vonakodnak a feminizmus szó használatától és mennyire kevesen vallják magukat feministának. (Miközben egyértelműen érdekelte őket a nemi esélyegyenlőség témája, hiszen felvették a tárgyat és azért ültek ott, hogy még többet megtudjanak róla!) A tanárnő ugyanezzel az ellenállással találkozott a faji diszkriminációról szóló kurzusai során is. A diákokat mindkét esetben rendkívül nehéz volt állásfoglalásra bírni. Egyikük ezt azzal indokolta, hogy e témákat egyáltalán nem lehet szóba hozni „udvarias társaságban” (egy kalap alá véve őket a vallással, szexualitással és a többi klasszikus érzékeny kérdéssel).

⁷ Which Word Should Be Banned in 2015?

Katy Steinmetz, 2014. november 12.

TIME

<http://time.com/3576870/worst-words-poll-2014/>

Letöltés ideje: 2015. április 19.

⁸ Why is ‘feminism’ such a dirty word?

Ed West, 2013. szeptember 30.

The Spectator

<http://blogs.spectator.co.uk/edwest/2013/09/why-is-feminism-such-a-dirty-word/>

Letöltés ideje: 2015. április 19.

3 Reasons 'Feminism' Is Not A Dirty Word

Julie Zeilinger, 2012. május 17.

The Huffington Post

http://www.huffingtonpost.com/julie-zeilinger/3-reasons-feminism-is-not_b_1522088.html

Letöltés ideje: 2015. április 19.

⁹ The new F-word

by Marianne Cooper on Monday, February 28, 2011

Stanford University, The Clayman Institute for Gender Research

<http://gender.stanford.edu/news/2011/new-f-word>

Letöltés ideje: 2015. április 19.

A CBS News által 2005. május 20-25. között, az Egyesült Államok felnőtt lakossága körében végzett közvélemény-kutatás (mely véletlenszerű mintavétellel, 1.150 fő telefonon történő kikérdezésével zajlott) a következő eredményekkel zárult. Arra a kérdésre, miszerint önmagát feministának vallja-e, a nők 24%-a választott igennel (70% nemmel). Majd a kérdésfeltevést megismételték, megadva a feminizmus definícióját: „Feminista az, aki hisz a nemek társadalmi, politikai és gazdasági egyenlőségében.” Ekkor már a nők 65%-adott igenlő választ.¹⁰

Hasonló felmérést végzett a YouGov brit közvélemény-kutató szervezet is. 2013. október 1-3. között 3.648 főt kérdeztek arról, hogy feministának vallja-e magát, illetve hogy hisz-e abban, hogy a nőket és férfiakat egyenlő jogok és egyenlő bánásmód illetik meg a társadalomban.¹¹ Az első kérdésre csupán 19%-uk reagált pozitívan (a nők 27, a férfiak 10%-a), szemben a 66%-os negatív válasszal (nők 57%, férfiak 77%). Ezzel szemben az egyenlő jogokat és egyenlő bánásmódot elsöprő többséggel támogatják: a férfiak 80, a nők 81 százaléka.¹²

Mindkét felmérésben vegyesen vettek részt férfiak és nők. Sokan talán meglepődtek azon, hogy az első kérdést („Ön feministának vallja-e magát?”) a férfiak is ugyanúgy megkapták. A fogalom körüli zűrzavar miatt sokakban ugyanis az sem tisztázott, hogy egyáltalán lehet-e egy férfi feminista, és ha igen, ez vajon pozitív fogadtatásban részesül-e a társadalom részéről.

Hasonló dilemma játszódhatott le David Cameron brit kormányfő fejében is, amikor egy 2013. szeptemberében készült interjú során (a politikai kockázatokat helyesen felmérve) nemleges választ adott arra a kérdésre, miszerint önmagát feministának tartja-e.¹³

¹⁰ Poll: Women's Movement Worthwhile
Sean Alfano, CBS October 22, 2005
<http://www.cbsnews.com/news/poll-womens-movement-worthwhile/>
Letöltés ideje: 2015. április 19.

¹¹ Has 'Feminism' become a dirty word?
Luke Chambers, YouGov UK, 2013. október 5.
<https://yougov.co.uk/news/2013/10/05/treat-women-equally-dont-call-it-feminism/>
Letöltés ideje: 2015. április 19.

¹² YouGov Survey Results
http://d25d2506sfb94s.cloudfront.net/cumulus_uploads/document/bz3pjkiw/YG-Archive-feminism-results-031013.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 19.

¹³ David Cameron won't label himself a feminist
By Claire Carter, The Telegraph, 2013. szeptember 27.
<http://www.telegraph.co.uk/news/politics/david-cameron/10338386/David-Cameron-wont-label-himself-a-feminist.html>
Letöltés ideje: 2015. április 19.

Nem sokkal később viszont módosított álláspontján, miszerint „ha a feminizmus azt jelenti, hogy a nőket egyenlő jogok illetik meg, akkor igen, feministának vallom magam.”¹⁴

Hasznos:

A téma hasznosságát két megdöbbentő adattal szeretném szemléltetni.

Egy olyan országban élek, melynek parlamentjében, Európában egyedülálló módon, jelenleg kevesebb nő foglal helyet, mint 20 évvel ezelőtt. Az 1995-ös nem túl rózsás helyzet tovább romlott: 2015-ben már csak 10,1% a nők aránya a két évtizeddel ezelőtti 11,4% után. Ezzel a teljesítménnyel (-1,3%) 174 ország közül a 169. helyet „érdemeltük ki”.¹⁵

További szívmelengető eredményünk, hogy tagjai lettünk annak az exkluzív, világszinten csupán nyolc tagot számláló klubnak, melybe azon országok tartoznak, ahol egyetlen nő sem található a kormányban. Csoporttársaink pedig: Bosznia-Hercegovina, Brunei, Pakisztán, Szaúd-Arábia, Szlovákia, Tonga és Vanuatu.¹⁶

¹⁴ David Cameron: 'I am a feminist'
The Guardian, 2013. október 2.
<http://www.theguardian.com/politics/2013/oct/02/david-cameron-i-am-feminist>
Letöltés ideje: 2015. április 19.

¹⁵ Women in Parliament: 20 years in review
Inter-Parliamentary Union, 2015
<http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP20Y-en.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 18.

¹⁶ Women in Politics: 2015, Situation on 1 January 2015
Women in ministerial positions
Inter-Parliamentary Union, 2015
http://www.ipu.org/pdf/publications/wmnmap15_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 18.

1 GENDER EQUALITY INDEX

A European Institute for Gender Equality (továbbiakban: EIGE) által mért Gender Equality Index az élet gazdasági és szociális szférájában vizsgálja a nők és férfiak helyzetét a gender szemlélet alkalmazásával. Mindez azt jelenti, hogy nem speciálisan a nők helyzetét kutatja – nem csak a nőket ért hátrányokra kíváncsi; az index értékét a férfiakat ért hátrányos megkülönböztetés is befolyásolja. A pontszámok kalkulálásakor tehát nem tesz különbséget a férfiakat vagy nőket ért diszkrimináció között; csakis az egyenlőtlenség mértékét méri, a hátrányos megkülönböztetés elszenvedőinek nemétől függetlenül. Az index hat területet vizsgálva méri fel a nemek közti egyenlőség helyzetét, értéke 1-től (teljes egyenlőtlenség) 100-ig (teljes egyenlőség) terjedhet. A hat terület a következő: munka, pénz, tudás, idő, hatalom és egészség.

Ezen felül két plusz kategóriát is felállítottak, melyek nem adódnak hozzá az index értékéhez, hanem külön kezelik őket („satellite domains”). Az egyik a gender alapú erőszakot vizsgálja, a másik pedig abból a feltételezésből indul ki, hogy sem a férfiak, sem a nők nem alkotnak homogén csoportot, így érdemes megvizsgálni a nemi egyenlőség teljesülését egyéb, speciális ismertetőjegyű csoportoknál is: migráns háttérű, egyedülálló szülőként vagy idős rokonait egyedül ellátóként élőkét. (Vajon ezekben az esetekben kiket ér nagyobb hátrány? Migráns háttérű nőként vagy férfiként könnyebb elhelyezkedni, stb.)

A 2010-ben, az EU akkori 27 tagállamában végzett vizsgálat a következő eredményeket hozta. A hat területet összesítve, az EU27 átlaga 54,0 pont, mely a középértéktől kissé az egyenlőség irányába való elmozdulást jelenti. Példás eredményt értek el az alábbi résztvevők: Svédország (74,3), Dánia (73,6), Finnország (73,4), Hollandia (69,7). Átlag alatt teljesítettek: Málta (41,6), Magyarország (41,4), Portugália (41,3), Görögország (40,0), Szlovákia (40,9), Olaszország (40,9), Románia (35,3) és Bulgária (37,0).

Az EU27 szintjén a kategóriák szerinti sorrend pedig: egészség (90,1), munka (69,0), pénz (68,9), tudás (48,9), idő (38,8) és hatalom (38,0).

E hat fő terület közül a legalacsonyabb értéket tehát a hatalom (gazdasági és politikai döntéshozatali jogosultság) terén mutatták ki, mindössze az EU27 38,0 pontos átlagával. 50 pont feletti eredményt csupán öt tagállam produkált: Svédország (74,3), Finnország (68,8), Dánia (60,0), Hollandia (52,2) és Franciaország (50,3). Kritikus a helyzet viszont Máltán (18,7), Olaszországban (18,6), Luxemburgban (14,7) és Cipruson (12,2).¹⁷

¹⁷ European Institute for Gender Equality - Gender Equality Index 2010 – Power
<http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#/domain/power> (Letöltés ideje: 2015. március 21.)

E pontok két terület, a politikai és a gazdasági életben való döntéshozatali jogosultság átlagából tevődtek össze. A politikai döntéshozatal esetén a nemi arányokat három szinten vizsgálták: kormány (miniszteri), parlamenti (képviselői) és önkormányzati - helyi. A gazdasági szekció eredményét pedig alapvetően két tényező befolyásolta: az igazgatótanácsok és a nemzeti (központi) bankok tagjainak nemi aránya. A politikai rész 49,9 pontos teljesítménye még nem is nevezhető rossznak (bár a tagállamok közti égető különbségre nem árt felfigyelni; a szórás ennek köszönhetően a legnagyobb – Svédország, 91,5 - és legkisebb érték – Magyarország, 15,1 - között hatalmas¹⁸), de a gazdasági rész eredménye már szétzúz minden reményt. Az EU27 29,0 pontos átlagát is nehéz lehetett összehozni, főleg, ha a hét legalacsonyabb pontszámmal rendelkező tagállam siralmas eredményét nézzük: Görögország (14,4), Németország (13,2), Málta (11,7), Olaszország (11,1), Ausztria (9,3), Luxemburg (4,8) és Ciprus (4,7).¹⁹

A továbbiakban külön-külön megvizsgálom e két (gazdasági és politikai) területet, bemutatva elsőként az egyes (EU és EGT) tagállamok által tett intézkedéseket, majd az európai uniós szintű lépéseket is.

¹⁸ European Institute for Gender Equality
Gender Equality Index 2010 – Power, Political
<http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#/domain/power/1>
Letöltés ideje: 2015. március 21.

¹⁹ European Institute for Gender Equality
Gender Equality Index 2010 – Power, Economic
<http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#/domain/power/2>
Letöltés ideje: 2015. március 21.

2 GAZDASÁGI TERÜLET (ECONOMIC POWER)

2.1 EU ÉS EGT TAGÁLLAMI SZINT

Sheryl Sandberg 2010-ben, két évvel azután, hogy kinevezték a Facebook vezérigazgató-helyettesének, New York-ba utazott, hogy különböző magáncégekkel tárgyaljon és tegyen nekik ajánlatot a vállalat tőkebevonási folyamata kapcsán. Az egyik cégnél a tárgyalások szünetében ki szeretett volna menni a mosdóba, mire a partnere zavartan közölte, hogy az irodaház e szintjén nem alakítottak ki női mellékhelyiséget. Sheryl kérdésére, miszerint mikor költöztek ebbe az irodába, elmondta, hogy már egy éve itt vannak. „És mindaddig én vagyok az egyetlen nő, aki üzleti tárgyalásra jött Önökhöz?” – tette fel a következő kérdést. „Azt hiszem, igen. Vagy legalábbis az egyetlen, akinek ki kellett mennie a mosdóba.”²⁰

Bár e történet színhelye New York, a női felsővezetők arányát tekintve akár bármelyik európai nagyvárosban is játszódhatott volna.

Európa szerte keresik a választ a kérdésre: milyen eszközökkel segíthető elő a gazdasági életben a nemi arányok kiegyenlítődése? Az egyes országok által alkalmazott megoldások természetesen sokfélék.

2.1.1 Nem jogi eszközök

Az első csoportba a nem jogi eszközök tartoznak. Ezen belül az Európai Bizottság által finanszírozott, a KMU Forschung Austria által vezetett kutatás²¹ öt alapkategóriát sorol fel.

1. Címkék (Labels)

Elnyerésük egy önértékelésen és egy külső (független tagokból álló zsűri) értékelésen alapuló audit eljárás után lehetséges. Határozott időre szólnak, megújításuk a vállalat esélyegyenlőségi gyakorlatának javulásától függ.

²⁰ Sheryl Sandberg: Dobd be magad! – Lean in, Nők több szerepben. HVG Kiadó Zrt. Budapest, 2013.
Bevezetés: A változás bennünk kezdődik, 17. oldal

²¹ Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace
KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Vienna, March 2010
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>
Letöltés ideje: 2015. április 11.

2. *Díjak és kitüntetések*

Főként évenként kiosztott díjak a nemi esélyegyenlőséget támogató cégek között. Gyakran egyes kategóriákra, célcsoportokra fókuszálnak, például: Vezető pozícióban lévő nők. A kiválasztási folyamat általában magában foglal egy kérdőíves, továbbá egy külső bizottság által végzett felmérést.

3. *Charták*

Egy charta aláírásával a résztvevő cégek kötelezettséget vállalnak a benne foglalt értékek megőrzéséért, megteremtéséért. Ebben az esetben a fejlődés és a célért tett erőfeszítések nem külső bírálat alá esnek. A charták általában egy adott fókusszal jönnek létre (például: nők a felsővezetésben). Ilyen céllal jött létre Hollandiában 2008-ban a „Talent to the Top” charta is.²² Eddig 247 vállalat²³ állt a kezdeményezés mellé. A félidős eredmények biztatóak: a 2008-2009-ben csatlakozott cégek 2010-re a női vezetők cégen belüli arányát illetően átlagosan 7,5%-os emelkedéséről számoltak be. (A résztvevő cégek 72%-ában következett be növekedés.)²⁴

4. *Rangsorok*

Összehasonlítások eredményeképpen jön létre; a vállalatok rangsorát adja meg különböző kritériumok alapján (pl.: vezető pozícióban lévő nők aránya). Kérdőíves felmérés vagy nyilvánosan elérhető adatok alapján készülnek.

5. *„Jó gyakorlat” (good practices) elismerése*

A nemi egyenlőség támogatása terén kiemelkedő munkát végző cégek gyakorlatának publikációban (vagy internetes oldalon) való részletes bemutatása. Cél: a megszerzett tudás átadása és további vállalatok inspirálása, követésre buzdítása.

²² Charter Talent to the Top, Defined on the 25th of April 2008

http://www.talentnaardetop.nl/uploaded_files/mediaitem/Charter_TalentNaarDeTop_EN_03.pdf

Letöltés ideje: 2015. április 11.

²³ A chartát aláíró 247 vállalat névsora megtalálható itt:

http://www.talentnaardetop.nl/Home_EN/Charter/Signatories/

Letöltés ideje: 2015. április 14.

²⁴ European Commission: Women in economic decision-making in the EU. Progress Report.

General Directorate Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

Initiatives to promote gender balance in business leadership, Charters that companies can sign, 14. oldal

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf (Letöltés ideje: 2015. április 12.)

A nem jogi eszközöknek egy másik felosztását adja meg az Európai Bizottság 2012-ben készült „Women in economic decision-making in the EU. Progress Report” című anyaga.²⁵

A 2. sz. mellékletben két fő kategóriát jelölnek meg: a kormányok és a vállalatok által adaptált önkéntes kezdeményezések, illetve az egyes vállalatok egyéni akciói.

Az első csoportba tartoznak a toborzási, képzési, mentori és networking programok (pl.: Egyesült Királyság: 30 % Club²⁶), a potenciális női igazgatótanácsai és felügyelőbizottsági tagokat tartalmazó adatbázisok (pl.: Ausztria²⁷, Belgium²⁸ és Dánia²⁹), a nők vállalkozás-indítását támogató programok (pl.: Lengyelországban, Lettországon és Svédországban) és a cégek „érzékenyítését” célzó programok (pl.: Észtországban, Görögországban és Portugáliában).

A második csoportba az egyes vállalatok nemi esélyegyenlőséget támogató egyéni akciói tartoznak. Itt négy országot emelnek ki: Németország (Deutsche Telekom, E.ON, Henkel, Bayer, SAP, Daimler), Dánia (Tele-Danmark Communications A/S, Dong Energy), Franciaország (GDF Suez, Renault, Danone) és Svédország (E.ON Sverige, Volvo, ASSA ABLOY).

2.1.2 Corporate Governance (CG)

Második csoportként említhetjük a Corporate Governance (CG) által megnyíló lehetőségeket (melyet magyarul többnyire, a fogalom lényegét kissé torzítva, felelős vállalatirányításként fordítanak). E kifejezés Magyarországon még kevésbé ismert és elterjedt, valamint számos megközelítése (jogi, szervezeti, szociális-társadalmi, stb.) létezik. A European Corporate Governance Institute megfogalmazásában a CG egyfajta elszámoltathatósági alapot jelent, mely a vállalati gazdasági és szociális célokat próbálja egyensúlyba hozni a közösségi és egyéni törekvésekkel.³⁰

²⁵ European Commission: Women in economic decision-making in the EU. Progress Report. General Directorate Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. Annex 2 - Voluntary initiatives and good practice implemented by governments and businesses, 23. oldal http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 12.

²⁶ <http://30percentclub.org/>

²⁷ www.zukunft-frauen.at

²⁸ <http://www.vegastar.be/fr.htm>

²⁹ <http://www.womenonboard.dk>

³⁰ „Corporate governance is the basis of accountability in companies, institutions and enterprises, balancing corporate economic and social goals on the one hand with community and individual aspirations on the other.”

A CG által képviselt elveket beépítő cégek élen járnak a nemi esélyegyenlőség támogatása terén. Mindazonáltal, a belső szabályzatokba beépített egyéni célkitűzések elérése csak az egyes vállalatok elhivatottságán múlik – „motiváló” tényezőként nem szembesülnek büntető szankciókkal, mint a jogi szabályozás esetében. Ehelyett a csoportnyomásban és a versenyszellemben (konkurens cégek teljesítményével való összevetés és az esetleges alulmaradástól való félelem), továbbá a részvényesektől és a médiától érkező nyomásban bízhatnak. A „Comply or explain” (~ megfelelés vagy magyarázat) elve azokra a vállalatokra, melyek nem tudják teljesíteni a kitűzött célokat, indoklási és korrigálási terhet ró: meg kell nevezniük a meg nem felelés részletes okait, továbbá korrekciós tervet kell benyújtaniuk. A transzparencia e magas foka tehát további nyomást helyez a cégekre, a megfelelés irányába tolva őket.

A CG szabályzatok bizonyos országokban nemzeti szinten is megjelennek (national corporate governance codes). A következő országok CG szabályzatai mind tartalmazzák a vállalati testületek (igazgatótanács, felügyelőbizottság, végrehajtó és egyéb döntéshozó bizottságok) gender diverzitására vonatkozó ajánlásokat: Ausztria, Belgium, Dánia, Finnország, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Luxemburg, Németország, Spanyolország, Svédország és Egyesült Királyság.³¹

Working Paper: “The quota-instrument: different approaches across Europe”
Corporate governance codes can play a positive role, 9. oldal (Letöltés ideje: 2015. március 1.)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf

³¹ European Commission: Women in economic decision-making in the EU. Progress Report.
General Directorate Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012
Initiatives to promote gender balance in business leadership, Corporate governance codes, 14. oldal
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 12.

2.1.3 Szabályozások (kvóták)

A harmadik csoportot a (többnyire) törvényileg kötelező erejű szabályozások (kvóták) alkotják. Az európai országok által bevezetett intézkedések különbözőségét az alábbi öt tényező vizsgálatával érhetjük tetten:³²

1. A vállalat jogi státusza

A kvóta szabályozások általában az állami vagy önkormányzati (többségi) tulajdonú, nyilvánosan jegyzett cégekre érvényesek.

2. A vállalat mérete

Egyes rendelkezések hatálya az alkalmazottak számának függvényében alakul (pl.: 50 fő feletti, 250 fő feletti, stb.), más esetben egyéb (pénzügyi) mutatókat vesznek alapul (éves nettó árbevétel, mérlegadatok, stb.).

3. Büntetések meg nem felelés esetén

Egyaránt léteznek szigorúan kidolgozott szankció-rendszerek (lásd norvég gyakorlat) és a pozitív megerősítésre épülő struktúrák (spanyol minta: megfelelés esetén „előnyben részesített beszállítói” státusz elnyerése a kormányzati / állami megrendeléseket illetően). Egyes országok pedig egyáltalán nem alkalmaznak büntető rendelkezéseket (pl.: Hollandia).

4. Érvelés

Mind a női és emberi jogok felőli megközelítés, mind az „üzlet-közelibb” érvek (potenciális tehetségek teljes kiaknázása, gazdasági növekedési potenciál) teret hódítottak. Utóbbiakat tekintik az üzleti vezetők megnyeréséhez vezető rövidebb (és hatékonyabb) útnak.

5. Végrehajtás megvalósítása

A legtöbb intézkedést többlépcsős rendszerben tervezték bevezetni, hosszabb időtávokban gondolkodva (türelmi időszakok megadásával).

³² Working Paper: “The quota-instrument: different approaches across Europe” Elements of the different approaches, 14. oldal (Letöltés ideje: 2015. március 1.)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf

A pionír - Norvégia

A gender kvóták üzleti életben való bevezetése terén **Norvégia** úttörő szerepet játszott. Már az 1981. évi Nemek közti egyenlőségről szóló törvény (Gender Equality Act) ajánlásként fogalmazta meg az állami többségi tulajdonban lévő vállalatok számára a bizottsági tagok 40%-os gender arányát.

2003. decemberében a törvény hatályát kiterjesztették minden állami vállalatra (közintézményre), de továbbra is csak mint ajánlást. Kezdetben e cégek esélyt kaptak a célkitűzés önkéntes alapon való elérésére. Mivel ez nem vezetett eredményre, a kiírást 2006. január 1-jétől kötelező érvényűvé emelték az összes állami vállalat számára (beleértve a kormányzati, az önkormányzati és szövetkezeti tulajdonú cégeket is).

Az újonnan bevezetett szankciók köre kellően elrettentőnek bizonyult: a jogszabályi követelményeket nem teljesítő cégek bizottságai (a hivatalos figyelmeztetések és pénzbeli büntetések körének kimerítése után) legvégső esetben bírósági határozattal feloszthatók.

A változás jelentős: 2002-ben e cégek bizottságaiban 6%-os női arányt mértek, 2008-ban már 36%-ot. Érdekes e számokat összevetni a magánszektor eredményeivel (mely cégekre nem vonatkozik a rendelkezés): a 2004-es 15%-os női bizottsági arány 2009-re csupán 17%-ra nőtt.

Ugyanakkor a törvény nem szándékolt következménnyel is járt: egyes cégek inkább a jogi státuszuk megváltoztatása mellett döntöttek, így kerülve ki a kvótának való megfelelés kényszerét. Emellett a többszörös bizottsági tagsággal rendelkező nők száma is megszorodott, mely felhívta a figyelmet e helyzet szabályozási hiányosságaira (szükséges lenne limitálni, hogy egy személy maximum hány bizottságban lehet tag).³³

³³ Working Paper: "The quota-instrument: different approaches across Europe"
State-owned companies in the forefront, The Norwegian good practice – 10-12. oldal
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. március 1.

Kötelező érvényű kvóták, szankciókkal – Franciaország, Belgium és Olaszország

A norvég gyakorlat hamar követőkre talált Franciaország, Belgium és Olaszország személyében.

2011 januárjában **Franciaország** is kvóta-szabályozást vezetett be. A „Law Copé-Zimmermann”³⁴ értelmében a tőzsdén jegyzett valamennyi, az állami vagy magánszektorhoz tartozó cégek (melyek legalább 3 éven keresztül minimum 500 fő alkalmazotti létszámmal, továbbá minimum 50 milliárd euró éves nettó árbevétellel rendelkeznek) 3 éven belül 20%-os, 6 éven belül 40%-os női arányú igazgatótanácsok (felügyeleti és végrehajtó bizottságok) felállítására kötelesek.

A 20%-os arányt 2014. január 1-jére kellett elérniük, a 40%-os arány esetében pedig 2017. január 1-je a határidő. (Mindez több mint 900 nő kinevezését jelentené!)

A törvény két típusú szankciót tartalmaz. Egyrészt, ha a kvóta szabályokat nem tartják be, az ún. „jetons de présence“ (a felügyelőbizottság tagjait megillető részvételi díjat) nem fogják kifizetni. Másodszor, ha új tagok megválasztására kerül sor és a választott jelölt nem „megfelelő nemű”, a kinevezés érvénytelennek minősül.

Érdekeség, hogy a törvény már jóval az érvénybe léptetése előtt is eredményeket ért el: mivel a téma már hónapokkal korábban felkapott volt a médiában, az érintetteknek maradt idejük felkészülni. 2009-ben, jóval a törvény bevezetése előtt, a nők aránya 10% körül stagnált – de 2011 végén az átlag 20,6%-ra kúszott fel és további fokozatos erősödés után, 2013 közepén már 24,6%-on állt.

E pozitív eredmények dacára 2014-ben továbbra is találhattunk hat olyan francia vállalatot (a CAC 40³⁵ tagok között), melyek nem érték el a kitűzött 20%-os női arányt. További negatívum, hogy a többszörös mandátumok jelensége (vagyis amikor ugyanazon személy több bizottságban is tag) széles körben elterjedt a francia gyakorlatban. Ugyanakkor szép eredmény, hogy tizenhat vállalat már 2013-ban meghaladta a 30%-os női arányt. Ennek a törvénynek köszönhetően így Franciaország elmondhatja magáról, hogy az Európai Unióban azon kevesek közé tartozik, ahol a legnagyobb, tőzsdén is jelen lévő cégekben legalább egy nő képviselteti magát minimum egy döntéshozó testületben.

³⁴ Elnevezve a kezdeményezőkről: Jean-François Copé és Marie-Jo Zimmermann UMP párti politikusokról.

³⁵ Cotation Assistée en Continu - Franciaország hivatalos részvénypiaci indexe.

Érdemes megvizsgálni a kvóta szabályozás civil társadalomra gyakorolt hatását is. A 2011-es bevezetés óta számos szakmai női szervezet alakult (például a Fédération des femmes administrateurs és az Association femmes d'expertise Chartered Accountants administrateurs), melyek aktívan jelen vannak a médiában is. Támogatják a gazdasági és politikai élet gender-diverzifikációját, valamint célzott képzésekkel, információk terjesztésével és nyilvános rendezvényekkel jelentősen hozzájárulnak a nők hatalommal való felruházási folyamatához („empowerment process“).

A nemi kvóták ellen sokszor bevetett (egyértelműen hamis) érvre, miszerint nincs elég kompetens, megfelelően képzett és rátermett nő az üzleti és politikai életben, csattanós választ adtak a „List of competent women for Supervisory Boards“ (Kompetens nők listája felügyelőbizottságok számára) összeállításával. Nem elhanyagolható tény, hogy ez a lista tényleges segítséget nyújt a cégek számára, hogy megtalálják a számukra megfelelő személyt, továbbá a többszörös mandátumok jelenségét is mérsékelheti. Olyan elit főiskolák, mint például a Sciences Po Paris vagy az ESSEC pedig speciális képzést ajánlanak a jövő bizottsági tagjainak, így járulva hozzá az ügyhöz.

A francia közvélemény fontosnak, de még nem elégségesnek ítéli meg a törvényt, mivel az csak a jéghegy csúcsát „fedi le”, vagyis a legmagasabb szinteket szabályozza, míg a közép- és felsővezetői szintre (még) nem vonatkozik.³⁶

2011 júniusában **Belgium** is kvóta szabályozást vezetett be, melynek értelmében a tőzsdén jegyzett és az állami vállalatok igazgatótanácsaiban mindkét nemnek minimum 30%-ban képviseltetnie kell magát.

A rendelkezés a türelmi időszak lejárta után vált / válik kötelező érvényűvé. Ez az időtartam az állami vállalatoknál csupán egy év (tehát már 2012-ben alkalmazniuk kellett), a magánszektorhoz tartozó cégeknél pedig 5-8 év, egyéb jellemzők függvényében (cég mérete, alkalmazottainak száma, éves árbevétel, éves mérleg eredmény, stb.). A törvény tehát csak 2019-ben válik mindenki számára kötelező érvényűvé.

A francia példához hasonlóan a belgák is alkalmazzák az érvénytelenítési szankciót: addig, amíg a kvóta rendelkezés nem teljesül, az alulreprezentált nem tagjai közül kell kinevezni valakit a megüresedett pozíciókra. Ha mégsem így történik, a kinevezés

³⁶Advisory Opinion on the Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures; Deutscher Juristinnenbund, Berlin, 2014.05.19.
Excursion: International Comparison: Spain, France and Germany, 4-5. oldal (Letöltés ideje: 2015. április 5.)
http://www.djb.de/static/common/download.php/savepm/3278/st14-8e_Women-on-Board%20Proposal.pdf

semmisnek minősül. A tőzsdén jegyzett társaságok meg nem felelése további szankciókkal jár: a tagoknak járó valamennyi (nem csak pénzbeli) juttatás felfüggeszhető egészen addig, míg a korrekció meg nem történik.³⁷

Olaszország szintén 2011 nyarán vezette be szabályozását, mely egyaránt érvényes a tőzsdén jegyzett cégekre és az állami tulajdonú vállalatokra. A törvény előírja mindkét nem minimum egyharmad arányú képviseletét az igazgatótanácsi és felügyelőbizottsági szinteken, melyet 2015-ig kell prezentálniuk. A rendelkezés minden, legalább három tagot számláló bizottságra kötelező érvényű.

Az olasz szankciórendszer progresszív felépítésű. Meg nem felelés esetén az első lépés egy figyelmeztetés, négy hónapos türelmi idővel. Ha letelt a határidő és továbbra sem teljesítik a kvóta követelményeket, második körben az újbóli figyelmeztetés mellett már pénzbeli büntetéssel is sújtják a renitens céget (a bírság 100.000 eurótól 1.000.000 euróig terjedhet, felügyelőbizottsági mulasztás esetén 20.000 eurótól 200.000 euróig), ezúttal három hónap haladékot adva. Ha ez sem vezet eredményre, „végső csapásként” a bizottság felosztatása (tagjainak hivataltól való megfosztása) következik.³⁸

Kvóták szankciók nélkül – Hollandia és Spanyolország

Szintén 2011-ben döntött kvóta szabályozás bevezetése mellett **Hollandia**, de az eddigi (francia, olasz, belga) példákkal ellentétben csak átmeneti jelleggel (a rendelkezés 2016. január 1-jén érvényét veszti) és szankciók nélkül.

Utóbbiak hiánya miatt valójában inkább ajánlásként értelmezhetőek kitételei, valamint a megfogalmazás is ezt a jelleget erősíti. A magán- és állami vállalatok *törekedjenek* igazgatótanácsaikban és felügyelőbizottságaikban a nemi arányok kiegyenlítetttségére (vagyis mindkét nem minimum 30%-os képviseleti arányának elérésére), továbbá *tegyenek meg minden tőlük telhetőt* a kiválasztási folyamatok e szempontból való felülvizsgálatára.

³⁷ European Commission: Women in economic decision-making in the EU. Progress Report. General Directorate Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. Annex 1 – Legislative measures; Quota legislation for companies in Member States, Belgium, 19. oldal http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 12.

³⁸ European Commission: Women in economic decision-making in the EU. Progress Report. General Directorate Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. Annex 1 – Legislative measures; Quota legislation for companies in Member States, Italy, 18. oldal http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 12.

Ráadásul ezen erőfeszítések *megkísérlését* csak a nagyobb cégeknek kell megfontolniuk: azokra a kis-és középvállalkozásokra, melyek az alábbi három feltétel közül kettőnek megfelelnek, ugyanis nem vonatkozik a törvény. A három feltétel: a társaság vagyonának összértéke nem több, mint 17,5 millió euró, az éves nettó árbevétele kevesebb, mint 35 millió euró, valamint éves átlagban kevesebb, mint 250 főt foglalkoztat.

Szankciók hiányában csak a már említett „Comply and explain” gyakorlat működik: a vállalat köteles éves jelentésében megindokolni, miért nem sikerült elérnie a kitűzött célt, milyen intézkedéseket tettek a megvalósítás érdekében és milyen lépéseket terveznek a jövőben meghozni.³⁹

Spanyolország szintén a szankciók nélküli utat választotta. 2007-ben az elsők között lépett a tettek mezejére: ekkor fogadták el a Nők és férfiak közti egyenlőségről szóló törvényt (Equality Act). A rendelkezés a 250 fő alkalmazotti létszám feletti cégek, továbbá az IBEX 35 (a spanyol tőzsde hivatalos indexén) jegyzett vállalatok részére fogalmazta meg ajánlasként, hogy fokozatosan egyre több nőt választva igazgatótanácsi tagként, idővel elérjék a teljes nemi kiegyenlítettséget.

E vállalatok 8 évet kaptak e törekvések megvalósítására, vagyis ennyi idő alatt el kellett (volna) jutniuk oda, hogy mindkét nem minimum 40, maximum 60%-ban képviseltesse magát az igazgatótanácsokban. Meg nem felelés esetén szankciókra nem, viszont (rész)sikerek elérésekor a már említett pozitív visszacsatolásra számíthatnak: az állami támogatások és az államigazgatási, kormányzati szintű pályázatok elbírálásakor erőfeszítéseiket plusz pontokkal honorálják.⁴⁰

A kemény fellépés hiánya sajnos meg is látszik az eredményeken. 2003-ban az IBEX-en jegyzett 35 vállalat igazgatótanácsában 3,3% volt a nők aránya. 2007-ben, az Equality Act bevezetésének évében ez az arány 6%-ra nőtt, azonban a 2008-2012-es időszakban csupán 10-12% között stagnált.

³⁹ European Commission: Women in economic decision-making in the EU. Progress Report. General Directorate Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. Annex 1–Legislative measures; Quota legislation for companies in Member States, The Netherlands, 20. old. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 12.

⁴⁰ Working Paper: “The quota-instrument: different approaches across Europe” Wide variety of approaches in EU Member States – Spain, 12. oldal http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. március 1.

Végül csak 2013-ra sikerült áttörést elérni, amikor is már 15,27%-os női arányt mértek. Fontos hozzátenni: mindebben az Equality Act jelentéktelen szerepet játszott. Annál inkább a spanyol női szervezetek és egyesületek, melyek a médiával összefogva erős kampányba fogtak a nők gazdasági részvételének erősítésére és hirdetésére. Ugyanakkor három (energia- és építőipai) spanyol vállalat igazgatótanácsában továbbra sem ülnek női tagok (Sacy, Técnicas Reunidas és Gas Natural Fenosa). Pozitív példa viszont az a két vállalat, akik teljesítik a 40%-os nemi kvótát (Jazztel and REE).⁴¹

Állami tulajdonban lévő vállalatokra vonatkozó szabályozások – Dánia, Finnország, Görögország, Ausztria és Szlovénia

Több európai ország vezette be azt a gyakorlatot, mely szerint a nemi arányokra vonatkozó előírások csak az állami ellenőrzés alatt álló vállalatokra érvényesek. Dánia, Finnország és Görögország a törvényi szabályozást választotta, míg Ausztria és Szlovénia csupán a közigazgatási előírások (ajánlások) eszközével élt.

Dániában már 1990 óta hatályban vannak a vonatkozó rendelkezések. A dán esélyegyenlőségi törvény 11§. kimondja, hogy az állami tulajdonban lévő vállalatok igazgatótanácsában (amennyire csak lehetséges) egyenlő nemi arányokat kell biztosítani. A 12§. szerint az állami hatóságok és miniszterek (akik felhatalmazást kaptak igazgatótanácsi jelöltek állítására) kötelesek minden posztra egy férfit és egy nőt jelölni. Az illetékes miniszternek háromévente jelentést kell tennie az igazgatótanácsok nemi összetételét illetően.⁴²

Finnország bizonyos szempontból kilóg a sorból. Bár a nemek közti egyenlőségről szóló törvény (mely az államigazgatási szervek, a közhatalmat gyakorló testületek és az állami, illetve önkormányzati többségi tulajdonban álló cégek igazgatótanácsainak, bizottságainak „méltányos nemi arányairól” rendelkezik) már 1986 óta hatályban van, mégsem elsősorban a törvényi szabályozás áll sikereik mögött.

⁴¹Advisory Opinion on the Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures

Excursion: International Comparison: Spain, France and Germany, 4. oldal

Deutscher Juristinnenbund, Berlin, 2014.05.19. (Letöltés ideje: 2015. április 5.)

http://www.djb.de/static/common/download.php/savepm/3278/st14-8e_Women-on-Board%20Proposal.pdf

⁴² European Commission: Women in economic decision-making in the EU. Progress Report.

General Directorate Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

Annex 1–Legislative measures; Regulation of gender balance on boards of state-owned companies, 21. old.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf

Letöltés ideje: 2015. április 12.

A finn stratégia négy (egymást kiegészítő és erősítő) komponense:

1. Kutatások és tanulmányok

A finnek számos tanulmányt és kutatást végeztek a nők gazdasági életben betöltött szerepéről, melyek pozitív eredményei nagy publicitást kaptak a médiában. Az EVA (finn üzleti és politikai fórum) 14.020 finn cég bevonásával készült, 2007-ben közzétett tanulmánya szerint a nők által vezetett cégek akár 10-20%-kal több profitot termelnek, mint a férfiak által vezetete vállalatok.⁴³

2. Felelős vállalati irányítás (CG)

A 2010-ben megújított finn CG szabályzat 9. ajánlása (az igazgatók száma, összetétele és hatásköre) szerint „mindkét nemnek képviseltetnie kell magát az igazgatótanácsban”.⁴⁴ (E kitétel már a 2008-as verzióban is szerepelt.) A CG kódex minden, a Helsinkitőzsdén jegyzett társaságra érvényes.

3. Gyors kormányzati intézkedések és példamutatás

2006-ban a finn kormány az állami tulajdonban lévő vállalatokra vonatkozóan előterjesztett a döntéshozó bizottságok 40%-os női arányát megcélzó javaslatot, melyet elsőként teljesített is.

4. A média aktív szerepe

A finn média élénken foglalkozott mind a pozitív (nemi egyenlőséget támogató cégek) mind a negatív (cégek, ahol csak férfiakból álló testületek működnek) példák bemutatásával. A negatív reklám elkerülése extra motivációt adott a szükséges változtatások meglépésre, egyben kellő nyomást helyezve az érintett vállalatokra.

Az elért eredmények magukért beszélnek. Az elmúlt néhány évben a hagyományosan csak férfiakból álló bizottságok képe átalakult: 2009-ben már 24%-nyi női tagot tudhattak soraikban. Azon cégek aránya, melyek egyetlen női bizottsági tagot sem tudtak felmutatni, jelentősen csökkent: a 2008-as 49%-ról 2009-re 41%-ra, 2010-re pedig 30%-ra.⁴⁵

⁴³ Female Leadership and Firm Profitability

Female leadership pays off, 3. oldal

Annu Kotiranta – Anne Kovalainen – Petri Rouvinen, EVA Analysis, 2007.09.24.

http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/2133_Analyysi_no_003_eng_FemaleLeadership.pdf

Letöltés ideje: 2015. április 12.

⁴⁴ Finnish Corporate Governance Code 2010

Recommendation 9 - Number, composition and competence of the directors, 10. oldal

„One element of a diverse composition of the board is to have both genders represented on the board.”

<http://cgfinland.fi/files/2012/01/finnish-cg-code-2010.pdf> (Letöltés ideje: 2015. április 12.)

⁴⁵ Working Paper: “The quota-instrument: different approaches across Europe”

Wide variety of approaches in EU Member States – Finland, 13. oldal (Letöltés ideje: 2015. március 1.)

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf

Görögországban a nemek közti egyenlőségről szóló, 2000 szeptemberében beiktatott törvény szerint egyharmados nemi kvótának kell megfelelnie azon részben vagy teljesen állami ellenőrzés alatt álló cégeknek, ahol az igazgatótanácsba, felügyelőbizottságba (illetve minden végrehajtó bizottságba) állami vagy helyi hatóságok végzik a kinevezést. Azon jelölések, melyek nem felelnek meg a kvóta kiírásnak, érvénytelenek, továbbá azon döntések, melyeket a kvóta követelményeket kikerülő bizottságok hoztak meg, szintén semmisnek nyilváníthatók.

Ausztria 2011 márciusában fogalmazta meg ajánlását a legalább 50%-ban állami tulajdonban lévő cégek számára. E vállalatoknak törekedniük kell 2013. december 31-ig 25%-os, míg 2018. december 31-ig 35%-os női arány elérésére az igazgatótanácsaikban. A meg nem felelés esetén nem lépnek életbe szankciók.

Szlovéniában a „Nemek egyenlő képviseleti elvének tiszteletben tartása” (Criteria for Respecting the Principle of Gender Balanced Representation) irányelvet 2004-ben fogadta el a kormányzat. Ennek értelmében az állami, kormányzati szervezeteknek és az állami tulajdonban álló társaságoknak a bizottsági jelöléseik során figyelembe kell venniük a mindkét nem 40%-os képviseleti arányára vonatkozó ajánlást. Ha ezt mégsem teszik, az osztrák példához hasonlóan, nem kell szankcióktól tartaniuk.⁴⁶

A legújabb csatlakozó – Németország

Németország 2010-ben foglalta bele a német CG kódexbe (Deutscher Corporate Governance Kodex) a nemi diverzitás szükségességét a vezető pozíciókat, az igazgatótanácsai és felügyelőbizottsági szerveket illetően.⁴⁷

Ugyanebben az évben, a DAX 30 (német tőzsde indexen) jegyzett vállalatok végrehajtó (döntéshozó) bizottságaiban még mindig csak 2,16%-nyi nő foglalt helyet – a felügyelőbizottsági tagok esetén ez az arány valamivel jobb, 7,42%.

⁴⁶ European Commission: Women in economic decision-making in the EU. Progress Report. General Directorate Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. Annex 1–Legislative measures; Regulation of gender balance on boards of state-owned companies, 21. old. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 12.

⁴⁷ E tétel természetesen a legújabb, 2014-es verzióknak is része maradt. Lásd az igazgatótanácsokról szóló 4. rész 4.1.5. pontját és a felügyelőbizottságokról szóló 5. rész 5.1.2 pontját. German Corporate Governance Code, 2014.06.24. (Letöltés ideje: 2015. április 13.) http://www.dcgk.de//files/dcgk/usercontent/en/download/code/E-CorpGov_2014.pdf

2013-ban a nők aránya (igazgatótanácsi és felügyelőbizottsági tagságot is nézve) átlagosan 14,8%. A DAX 30-on jegyzett cégek közül 19-ben továbbra sem volt női bizottsági tag.⁴⁸

Fel kellett tehát ismerniük, hogy a 2001 óta érvényben lévő „önszabályozási rendszer” nem működik. (2001-ben a német szövetségi kormány egyezséget kötött az ország vezető cégeit tömörítő szakmai egyesülettel a nők és férfiak egyenlő lehetőségekhez való juttatásának támogatását illetően.)⁴⁹

2015. március 6-án a német parlament elfogadta a nők és férfiak vezető pozíciókat illető egyenlő részvételéről szóló törvényt, mely a köz-és magánszférában működő 100 legnagyobb német cég részére 2016. január 1-jétől 30%-os női kvótát ír elő a felügyelőbizottságok nemi összetételére vonatkozóan.

Németországban található a világ számos nagy multinacionális cége, többek között a Volkswagen, BMW és a Daimler (a Mercedes-Benz járművek készítője), továbbá a Siemens, Deutsche Bank, BASF, Bayer, illetve Merck. A törvény támogatói szerint éppen ezért az intézkedések hatása Németország határain kívül is érezhetőek lesznek. Heiko Maas igazságügy miniszter szerint óvatosan kell bánni a történelmi jelzővel, de ez esetben nyugodt szívvel alkalmazható. Megítélése szerint a törvény a nemi esélyegyenlőség terén 1918 óta (amikor a német nők megkapták a választójogot) elért legnagyobb áttörés.⁵⁰

⁴⁸ Advisory Opinion on the Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures

Excursion: International Comparison: Spain, France and Germany, 6. oldal

Deutscher Juristinnenbund, Berlin, 2014.05.19. (Letöltés ideje: 2015. április 5.)

http://www.djb.de/static/common/download.php/savepm/3278/st14-8e_Women-on-Board%20Proposal.pdf

⁴⁹ Women on boards and in managing positions: Pole position for Daimler?

European Women Shareholders Demand Gender Equality

<http://www.ewsdge.eu/women-on-boards-and-in-managing-positions-pole-position-for-daimler/>

Letöltés ideje: 2015. április 5.

⁵⁰ Germany Sets Gender Quota in Boardrooms, The New York Times

By Alison Smale and Claire Cain Miller, 2015. március 6.

http://www.nytimes.com/2015/03/07/world/europe/german-law-requires-more-women-on-corporate-boards.html?_r=0

Letöltés ideje: 2015. április 5.

2.2 EURÓPAI UNIÓS SZINT

Habár a nők részvétele az európai munkaerő-piacon 2008-as adatok szerint történelmi magasságokat ért el (közel 60%-os arányt)⁵¹, továbbra is alulreprezentáltak maradtak a kulcsfontosságú politikai és vállalati szféra döntéshozó pozícióit tekintve.

- Bár a 2014. évi választások után az Európai Parlament tagjainak 37%-a nő⁵², az uniós tagállamok nemzeti parlamentjeiben arányuk csupán átlagosan 27,69%⁵³
- Az Európai Bizottság biztosai közül 32% tartozik a női nemhez⁵⁴, ugyanakkor csupán három európai országot vezet női elnök⁵⁵
- Az Európai Unió tagállamainak legnagyobb vállalatait csupán 3%-ban vezetik nők, míg az igazgatótanácsban 11%-nyiak ülnek⁵⁶

Az egyenlő reprezentációt sürgető hangok érvelése sokrétű:

1. A demokrácia alapvetése, hogy minden állampolgár egyenlő – egyenlő jogok illetik meg, nemre, fajra, vallásra, stb. tekintet nélkül. Ezen egyenlőség jegyében a választott testületeknek tükrözniük kellene a választópolgárok diverzitását; ez biztosítja a döntések legitimitását. Mivel Európa népességének felét nők alkotják, biztosítani kell az ő hangjuk meghallgatását is.

⁵¹ European Commission: Report on Equality between Women and Men 2010
Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2008 – 9. oldal
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009SC1706&from=EN>
Letöltés ideje: 2015. április 5.

⁵² European Parliament - Results of the 2014 European elections
Men and women distribution
<http://www.europarl.europa.eu/elections2014-results/en/gender-balance.html>
Letöltés ideje: 2015. március 28.

⁵³ Lásd: 1. számú melléklet. Nők az EU28 államok nemzeti parlamentjeiben

⁵⁴ Európai Bizottság tagjai 2014-2019
http://ec.europa.eu/commission/2014-2019_en
Letöltés ideje: 2015. március 28.

⁵⁵ Horvátország: Kolinda Grabar-Kitarovic (2015. február 18. óta), Litvánia: Dalia Grybauskaite (2009. július 12. óta) és Málta: Marie-Louise Coleiro Preca (2014. április 7. óta).
Female World Leaders Currently in power
http://www.jjmccullough.com/charts_rest_female-leaders.php
Letöltés ideje: 2015. március 28.

⁵⁶ More women in senior positions - Key to economic stability and growth, 24. oldal
European Commission , 2010. január
http://ec.europa.eu/danmark/documents/alle_emner/beskaeftigelse/more_women_in_senior_positions.pdf
Letöltés ideje: 2015. március 28.

2. Több tanulmány (többek között a svéd független szakértő, Asa Löfström 2009-es munkája⁵⁷) is alátámasztotta a gazdasági növekedés és a munkaerő-piaci aktivitás közötti szoros összefüggést: ha a nők produktivitását a férfiak szintjére tudnánk hozni, Európa GDP-je 27%-kal ugrana meg. A nők részvétele tehát számottevő hatást tudna gyakorolni az európai gazdaság teljesítményére.
3. Tanulmányok sokasága (pl.: ‘Women Matter’ by McKinsey; ‘The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity’, by Catalyst, 2004; ‘Women to the Top!’, 2007, by EVA) fedezett fel pozitív korrelációt a vállalatok teljesítményét párhuzamba állítva a női felsővezetői arányával.
4. A tehetségek hasznosítása. Az európai egyetemeken diplomázó hallgatók több mint a fele nő – mégis, sokuk tudása és tehetsége kiaknázatlan marad, főként a döntéshozó (legfelsőbb) szinteken.

A változásra szükségünk van – Európa versenyképességének növeléséhez, a gazdasági versenyben való helytálláshoz, a fenntartható fejlődés biztosításához és egy olyan jövő építéséhez, melyben minden tehetség és érték egyenlő esélyekkel indul és hangjuk egyenlően formálja a jövőt.⁵⁸

2.2.1 „Women on Board – Pledge for Europe”

E helyzet uniós szintű kezelésének kezdetei 2006-ra nyúlnak vissza. A „Roadmap for equality between women and men (2006-2010)” (magyarul: A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv 2006–2010) című munkaanyag emeli ki elsőként a döntéshozatali folyamatokban való egyenlőség fontosságát, egyben demokratikus deficitnek minősítve a nők tartós alulreprezentáltságát a döntéshozatali folyamatokban, a nemzeti parlamentekben és kormányokban, illetve a nagyvállalatok igazgatótanácsában.

⁵⁷ Asa Löfström: Gender equality, economic growth and employment, 2009
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>
Letöltés ideje: 2015. április 15.

⁵⁸ Working Paper: “The quota-instrument: different approaches across Europe”
The situation: significant underrepresentation of women in decision-making, 4-5. oldal
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. március 1.

Ekkor fogalmazódik meg az első konkrét célkitűzés: a tagállamoknak törekedniük kell az állami kutatói szférában a 25%-os női arány elérésére.⁵⁹

Ennek folytatásaként született az Európai Bizottság által 2010 szeptemberében kihirdetett „Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015”⁶⁰ (A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia 2010–2015) munkaanyag, mely átvette a nők chartájában⁶¹ meghatározott prioritásokat is.

A stratégia öt fő területet azonosított, ahol fokozott előrelépésre lenne szükség, ezek közül az egyik az egyenlőség a döntéshozatalban. (A további négy pedig: a nők és férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlensége, egyenlő és egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás, méltóság, sérthetlenség és a nemi alapú erőszak megszüntetése, a nemek közötti egyenlőség a külpolitikában.)

Ebben a témakörben a Bizottság a következőket tűzte ki célul: megvizsgálja, milyen célzott intézkedésekkel javítható a nemek közötti egyensúly a döntéshozatalban, nyomon követi azt a célkitűzést, mely a kutatási ágazaton belül, a felső döntéshozói pozíciókat illetően a nők arányát 25 %-ban határozta meg. Támogatja, hogy a Bizottság által létrehozott bizottságokban és szakértői csoportokban minél több nő legyen, minimum 40%-os arányt tűzve ki célul; továbbá támogat minden arra irányuló törekvést, hogy az európai parlamenti választásokon a nők – jelöltként is – magasabb arányban vegyenek részt.⁶²

⁵⁹ Roadmap for equality between women and men (2006-2010) - Equal representation in decision-making
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_women_and_men/c10404_en.htm

Letöltés ideje: 2015. április 5.

⁶⁰ Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015

European Commission, 2010. szeptember

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf

Letöltés ideje: 2015. április 5.

⁶¹ A nők és a férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettség: a nők chartája (2010. március 5.)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0078&qid=1430151950387&from=HU>

Letöltés ideje: 2015. április 5.

⁶² A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia 2010–2015

Egyenlőség a döntéshozatalban, 7. oldal

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&rid=1>

Letöltés ideje: 2015. április 5.

A lassú fejlődést tapasztalva azonban már többre volt szükség, mint ajánlások és javaslatok megfogalmazása. 2011 márciusában született meg a „Women on Board – Pledge for Europe” kezdeményezés, melyet a Foglalkoztatási és szociális ügyek miniszteri tanácsában való 2011. december 1-jei prezentálása után számos tagállam (Ausztria, Bulgária, Dánia, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Lettország, Luxemburg, Németország, Portugália, Szlovákia és Szlovénia) támogatott.

A kezdeményezés felhívást intézett Európa tőzsdén jegyzett vállalataihoz: álljanak neki a szakképzett nők aktív toborzásához, hogy az igazgatótanácsi, felügyelőbizottsági férfi tagok megbízásának lejártával nőkkel tudják feltölteni a megüresedett helyeket, 2015-re 30%-os, 2020-ra pedig 40%-os női arányt elérve e testületekben. A vállalatok szabadon dönthettek, hogy aláírják-e a kezdeményezést, ezzel önkéntes kötelezettségvállalást téve.⁶³

Ismét belátva azonban, hogy az önszabályozás nem, vagy csekély mértékben működik, a kezdeményezést 2012. november 14-én irányelvjavaslatként⁶⁴ a Bizottság elé vittek.

A jogszabály-tervezet célja az alulreprezentált nem legalább 40%-os arányának biztosítása a nem ügyvezetői pozíciókban a tőzsdén jegyzett európai vállalatok esetében 2020-ig, a tőzsdén jegyzett állami vállalatok esetében pedig 2018-ig.

A tervezet főbb elemei a következők voltak:

- Amennyiben egy európai, tőzsdén jegyzett vállalat igazgatótanácsában dolgozó, nem ügyvezető nők aránya nem éri el a 40%-ot, az új jogszabály olyan új kiválasztási eljárás bevezetésére kötelezi az adott vállalatot az igazgatótanácsi tagokra vonatkozóan, amely előnyben részesíti a megfelelő képzettséggel rendelkező női jelölteket.
- A jogszabály egyértelműen a képzettségre helyezi a hangsúlyt. Senki nem válhat az igazgatótanács tagjává csupán azért, mert nő, de egyetlen nőt sem fognak a nemi miatt kizárni.

⁶³ European Commission: Women in economic decision-making in the EU. Progress Report. General Directorate Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. Introduction, 5. oldal
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 12.

⁶⁴ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures. European Commission, 2012. november 14., Brüsszel
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/directive_quotas_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 12.

- A jogszabály kizárólag a tőzsdén jegyzett vállalatok felügyelőbizottságaira vagy nem ügyvezető feladatot ellátó igazgatóira alkalmazandó, gazdasági jelentőségük és nagyfokú ismertségük miatt. A kis- és középvállalkozások tehát nem tartoznak a jogszabály hatálya alá.
- Az egyes tagállamoknak visszatartó erejű szankciókat kell előírniuk az irányelvet megsértő vállalatokra vonatkozóan.
- A jogszabály ideiglenes intézkedés, mely 2028-ban automatikusan hatályát veszti.
- A javaslat kiegészítő intézkedésként előírja a tőzsdén jegyzett vállalatokra vonatkozó azon kötelezettséget, hogy olyan egyedi, önszabályozási célokat tűzzenek ki mindkét nem képviselőjére vonatkozóan az ügyvezető igazgatók körében, melyeknek 2020-ig meg kell felelniük (illetve 2018-ig az állami vállalatok esetében). A vállalatoknak évente jelentési kötelezettségük van az elért haladásról.⁶⁵

2013. november 20-án a törvényjavaslat átment az Európai Parlament első rostáján (first reading). A következő lépés a Bizottság első szavazásán való megfelelés lett volna.

Mivel ismert volt egyes tagállamok (szám szerint kilenc: Bulgária, Csehország, Észtország, Lettország, Litvánia, Málta, Magyarország, Hollandia és a kezdeményezést legélesebben ellenző Egyesült Királyság) direktívával szembeni ellenérzése, várható volt, hogy ez nem fog egyszerűen menni. Annak érdekében, hogy kompromisszum születhessen, az Európai Unió Tanácsának soros elnökségét ellátó Olaszország (2014. július–decemberi időszak) rugalmassági záradékot (flexibility clause) vezetett be (4. cikkely), melynek értelmében a tagállamok bizonyos körülmények fennállása esetén felfüggeszthetik a kvóta szabályt, illetve kitolta a végrehajtásra és jelentéstételi kötelezettségre vonatkozó határidőket is (5. 8. és 9. cikkely).⁶⁶

⁶⁵ Nők a vállalatok igazgatótanácsaiban: 16,6%-os női arány – az európai parlamenti bizottságok támogatják a Bizottság javaslatát

Európai Bizottság, sajtóközlemény – 2013. október 14.

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-943_hu.htm

Letöltés ideje: 2015. április 6.

⁶⁶ The women-on-boards Directive in the Council

European Women Shareholders Demand Gender Equality

<http://www.ewsdge.eu/the-women-on-boards-directive-in-the-council/>

Letöltés ideje: 2015. április 5.

(A rugalmassági klauzula tenné lehetővé például Németország számára, hogy a nemzeti jog elsőbbségére hivatkozva kibújjon a 40%-os uniós kvóta utasítás alól és elegendőnek minősítse a saját szabályozása által a felügyelőbizottsági tagok esetében előírt 30%-os női arányt.)⁶⁷

Minden igyekezetük ellenére, 2014. december 14-én, a Tanács a következő közleményt adta ki: a direktíva nem talált általános megerősítésre. Giuliano Poletti, az olasz foglalkoztatásért és szociálpolitikáért felelős miniszter ugyanakkor hozzátette, hogy „közelebb állunk már a megegyezéshez. Az eddig fejlődésre építve, bízom abban, hogy a Tanács képes lesz előrelépés elérni e fontos ügyben.”⁶⁸

Optimizmusra adhat okot, hogy a soros elnökséget 2015. január 1-jén átvevő lettek is elszántak ez ügyben. A lett elnökség hivatalos programja szerint: „A nemek közötti egyenlőség és a nők hatalommal való felruházása kiemelt témaként fog szerepelni. Az Elnökség folytatja a munkát az irányelven, mely a cégek igazgatótanácsaiban a nemi egyenlőség elérését célozza.”⁶⁹ Az elnökségi trió harmadik tagja, Luxemburg szintén elkötelezett: a 2014. decemberi tanácsi meghallgatáson delegációjuk támogatta a tervezetet.

2014 májusában, a Deutscher Juristinnenbund (Német Jogászok Egyesülete) megjelentetett egy tanácsadói véleményt a direktíváról. Összefoglalásként kifejtik, hogy habár üdvözlük a kezdeményezést, jobbnak tartották volna, ha kötelező érvényű kvótákat vezetnek be a tagállamokban (törvényi szankciók mellett).

Az egyes tagállamok ellenkezését felmérve, dicsérik Viviane Reding alelnök a 40%-os célkitűzési javaslatát, egyben kéri a tagállamokat és vállalatokat, hogy támogassák a nők szakmai előmenetelét és ne keressenek jogi kiskapukat a direktíva kijátszására. Továbbá, nem feledkezhetünk meg a kis-és középvállalkozások felé továbbgyűrűző hatásról sem.⁷⁰

⁶⁷ Women on boards and in managing positions: Pole position for Daimler? (Letöltés ideje: 2015. április 5.)
<http://www.ewsdge.eu/women-on-boards-and-in-managing-positions-pole-position-for-daimler/>

⁶⁸ „... we are now closer to an agreement. Building on our progress I am confident that the Council will be able to move forward with this important dossier.”
Outcome of the 3357th Council meeting, Council of the European Union (Letöltés ideje: 2015. április 5.)
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/146172.pdf

⁶⁹ „Gender equality and women’s empowerment will be highlighted as a thematic issue. The Presidency will also continue working on the Commission’s proposal for a Directive to improve the gender balance on company boards.”
The programme of the Latvian Presidency of the Council of the European Union (2015.01.01- 2015.06.30.)
https://eu2015.lv/images/PRES_prog_2015_EN-final.pdf (Letöltés ideje: 2015. április 5.)

⁷⁰ Deutscher Juristinnenbund: Advisory Opinion, 2014. május 19. (Letöltés ideje: 2015. április 5.)
http://www.djb.de/static/common/download.php/savepm/3278/st14-8e_Women-on-Board%20Proposal.pdf

2.2.2 “European Women Shareholders Demand Gender Equality”

Mechtild Düsing, a Deutscher Juristinnenbund (djb) (Német Jogásznők Egyesülete) tagja 2009-ben meglepve tapasztalta, hogy szinte kizárólag férfiak foglalnak helyet azon cégek felügyelőbizottságaiban és egyéb döntéshozó és végrehajtó testületeiben, ahol ő is a részvényesek közé tartozik. Jogászként azzal is tisztában volt, hogy a német társasági törvény 131.§. értelmében elég egyetlen részvénnyel rendelkeznie ahhoz, hogy részt vehessen az éves közgyűlésen és éljen a minden részvényest megillető, a cég ügymenetéről való tájékozódási jogával.

Mechtild három gyűlésen vett részt, ahol a női felsővezetők és női bizottsági tagok arányára irányuló kérdéseket tett fel, továbbá érdeklődött a cég esélyegyenlőségi politikájáról és a nemi arányok kiegyenlítetttségét célzó (tervezett) intézkedésekről.⁷¹

Egyéni kezdeményezése a djb támogatásával országos méretűvé nőtte ki magát, mely “Women Shareholders Demand Gender Equality“ (~ Női részvényesek követelik a nemek közti egyenlőséget) néven futott tovább. A projekt keretében az egyesület tagjai négy év alatt, 2009 és 2013 között 300 (a DAX-on jegyzett harminc; illetve negyvenöt egyéb, tőzsdén jegyzett vállalat) éves gyűlésén vettek részt.⁷²

Egyel emelve a tétet, 2015-ben már európai szinten folytatják a megkezdett munkát. Az Európai Bizottság megbízást adott a “European Women Shareholders Demand Gender Equality” (~ Európai női részvényesek követelik a nemek közti egyenlőséget) projekt végrehajtására az Európai Unió PROGRESS Programjának keretében.

A kivitelezést projekt vezetőként a Deutscher Juristinnenbund (djb) (Német Jogásznők Egyesülete) nyerte meg, az alábbi társkezdvezményezett NGO partnerekkel: European Women Lawyers Association (EWLA), EWLA Bulgaria, Association Française des Femmes Juristes (A.F.F.J.) és a Magyar Ügyvédnők Egyesülete (MÜE) együtt.

A projekt koordinálásban további segítséget a Finn Kereskedelmi Kamara és a bristoli egyetem (University of West of England, Bristol) nyújt.⁷³

⁷¹ European Women Shareholders Demand Gender Equality; About the projekt - Background <http://www.ewsdge.eu/about-the-project/background/>
Letöltés ideje: 2015. április 5.

⁷² Women Shareholders Demand Gender Equality More Women in Executive Positions. Conclusions and Demands, 2013. november 28., 1. oldal
<http://www.djb.de/static/common/download.php/save/1431/djb-Aktionaerinnen-en.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 14.

⁷³ European Women Shareholders Demand Gender Equality - About the projekt - Project partners <http://www.ewsdge.eu/about-the-project/how-do-we-do-this/> (Letöltés ideje: 2015. április 14)

2015-ben így Németországon kívül további 10 Európai Unió tagállam (Belgium, Bulgária, Franciaország, Hollandia, Írország, Luxemburg, Magyarország, Olaszország, Spanyolország, Egyesült Királyság) legjelentősebb cégeinek⁷⁴ éves közgyűlésén vesznek részt. Céljuk a vezető pozícióban lévő nők és a női igazgatótanácsi és felügyelőbizottsági tagok arányának felmérése, továbbá e cégek nemi esélyegyenlőséget támogató gyakorlatának feltérképezése. A látogatásokat megelőzően a tagállamok előkészítő workshopokkal, valamint széles körű figyelemfelhívó kampányokkal készülnek.⁷⁵

Magyarországon 14 vállalatot fognak felkeresni 2015. április 20-ával kezdődően. A cégek névsora: ANY Biztonsági Nyomda Nyrt., Appennin Vagyonkezelő Holding Nyrt., Business Telecom Nyrt., CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt., Danubius Zrt., FHB, Magyar Telekom Nyrt., MOL Nyrt., OTP Bank Nyrt., Pannergy, Rába Járműipari Holding Nyrt., Richter Gedeon, Synergon és Tiszai Vegyi Kombinát Nyrt.⁷⁶

⁷⁴ Az eurózóna tagjai esetében az EURO STOXX 50 indexen, Bulgáriában a SOFIX indexen, Magyarországon a BUX indexen és az Egyesült Királyságban a FTSE 100 indexen jegyzett cégek.

⁷⁵ European Women Shareholders Demand Gender Equality
About the projekt - How do we do this?
<http://www.ewsdge.eu/about-the-project/how-do-we-do-this/>
Letöltés ideje: 2015. április 14.

⁷⁶ A magyarországi program megtekinthető itt:
<http://www.ewsdge.eu/hungary/>
Letöltés ideje: 2015. április 14.

2.2.3 2014/95/EU irányelv

További áttörés várható az Európai Parlament és a Tanács 2014/95/EU irányelvének⁷⁷ adaptációjától, mely jelentősen javítani fogja a transzparenciát az EU legnagyobb cégeit illetően. Az EUR-Lex-ben (az Európai Unió Hivatalos Lapjában) 2014. november 15-én kihirdetett irányelv a 2013/34/EU irányelv módosítása. (Alcíme: a 2013/34/EU irányelvnek a nem pénzügyi és a sokszínűséggel kapcsolatos információknak bizonyos nagyvállalkozások és vállalatcsoportok általi közzététele tekintetében történő módosításáról.)

Lényege, hogy a hatálya alá tartozó nagyvállalatok éves beszámolóikban kötelesek szerepeltetni a vállalkozás ügyviteli, ügyvezető és felügyelő testületei esetében alkalmazott, **sokszínűséggel kapcsolatos politika** leírását (többek között például az életkori, nemi, vagy a tanulmányi és szakmai háttérrel kapcsolatos szempontokra tekintettel), továbbá ismertetniük kell e politika céljait, megvalósítási módját és a beszámolási időszakban elért eredményeit.⁷⁸ Ha az említettekre vonatkozóan a vállalkozás nem rendelkezik egy vagy több kérdéssel kapcsolatos politikával, egyértelmű és indokolással ellátott magyarázatot kell adnia annak hiányára. A tagállamok 2016. december 6-ig kaptak haladékot azon törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések hatályba léptetésére, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. Az irányelv rendelkezéseit a 2017. január 1-jén kezdődő üzleti évtől a hatálya alá tartozó összes vállalkozásra alkalmazni kell.

⁷⁷ Magyar nyelven elérhető: (Letöltés ideje: 2015. április 12.)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>

⁷⁸ Az irányelv 19.a cikk (1) bekezdése szerint:

„Azon közérdeklődésre számot tartó gazdálkodó egységnek minősülő nagyvállalkozásoknak, amelyek mérlegfordulónapjukon túllépik az adott üzleti évben foglalkoztatottak átlagos létszámára vonatkozóan 500 főt előíró kritériumot, a vezetés beszámolójába bele kell foglalniuk a vállalkozás fejlődésének, teljesítményének, helyzetének és tevékenységei hatásának megértéséhez szükséges mértékben legalább az alábbi, környezetvédelmi, szociális és foglalkoztatási kérdésekre, az emberi jogok tiszteletben tartására, a korrupció elleni küzdelemre és a megvesztegetés kérdéseire vonatkozó információkat tartalmazó nem pénzügyi kimutatást: a) a vállalkozás üzleti modelljének rövid leírása;

b) a vállalkozás által az e kérdésekkel kapcsolatban követett politikák leírása, utalva az alkalmazott átvilágítási eljárásokra; c) e politikák eredményei; d) a vállalkozás műveleteivel, többek között – indokolt esetben és az arányosságra is figyelemmel – üzleti kapcsolataival, termékeivel vagy szolgáltatásaival összefüggésben az e kérdésekkel kapcsolatos legfőbb kockázatok, amelyek valószínűleg hátrányos hatásokkal járhatnak e területeken, és e kockázatok vállalkozás általi kezelésének módja;

e) azon kulcsfontosságú, nem pénzügyi jellegű teljesítménymutatók, amelyek lényegesek az adott üzleti tevékenység szempontjából.” (Letöltés ideje: 2015. április 12.)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>

3 POLITIKAI HATALOM (POLITICAL POWER)

Baroness Gale, a brit Parlament felsőházaként működő Lordok Háza (House of Lords) tagjaként 2008. október 30-án a következőket mondta: „1918 óta, amikor a nők először válhattak a Parlament tagjává, mindössze 291 nőt választottak meg, míg ugyanezen periódus alatt 4.363 férfit. Ha lehetséges lenne, hogy a valaha megválasztott összes nő ma helyet foglaljon a képviselőházban, továbbra is kisebbségben lennének.”⁷⁹

Az EU-28 országokról a legutolsó választások alapján készült, a parlamenti képviselők nemi arányait felmérő kutatás szerint az alsóházban (egykamrás parlamentben) a képviselők átlagosan 27,69%-a, míg a felsőházban 25,57%-a tartozik a női nemhez. Első helyen a svédek végeztek (43,6%), de a finnek és a spanyolok is 40% fölötti eredménnyel büszkélkedhetnek (42,5%, illetve 41,1%). Az utolsó három helyen Málta (13%), Ciprus (12,5%) és Magyarország (10,1%) található.⁸⁰

Az EU-28 országok közül mindössze háromnak van női elnöke: Litvánia (Dalia Grybauskaitė, 2009. július 12. óta), Málta (Marie-Louise Coleiro Preca, 2014. április 7. óta) és Horvátország (Kolinda Grabar-Kitarović, 2015. február 18. óta).

A további öt állam, ahol női miniszterelnök van hivatalban pedig Németország (Angela Merkel kancellár, 2005. november 22. óta), Dánia (Helle Thorning-Schmidt, 2011. október 3. óta), Norvégia (Erna Solberg, 2013. október 16. óta) Lettország (Laimdota Straujuma, 2014. január 22. óta) és Lengyelország (Ewa Kopacz, 2014. szeptember 22. óta).

A 2014. évi Európai Parlamenti Választások eredményeként a parlamenti helyek 37%-át foglalják el nők. Ez két százalékos javulást jelent a 2009-es 35%-hoz viszonyítva és több mint a kétszerese az 1979-ben tartott első választások eredményének (16%).⁸¹

A 40%-os „álomhatárt” ezúttal 10 országnak sikerült elérnie, szemben a 2009-es nyolccal. A 2009. évi sereghajtók közül javulást ért el Csehország (18%-ról 24%), Olaszország (22%-ról 40%) és Luxemburg (17%-ról 33%).

⁷⁹ „Since 1918, when women were first able to stand as Members of Parliament, only 291 women have been elected, but during the same period 4,363 men were elected. If it was possible to put all the women who have been elected into the House of Commons today, they would still be in the minority.”

Baroness Gale, House of Lords, 30 October 2008

Richard Kelly and Isobel White: All-women shortlists; House of Commons Library, 18 December 2012

<http://www.parliament.uk/briefing-papers/SN05057.pdf>

Letöltés ideje: 2015. április 26.

⁸⁰ A teljes listát lásd: 1. számú melléklet. Nők az EU28 államok nemzeti parlamentjeiben

⁸¹ Lásd 2. sz. melléklet. Európai Parlamenti képviselők nemek szerinti megoszlása, 1979-2014

Ha megnézzük a 28 tagország 2014. évi egyéni eredményeit, a jó tanulók között a megszokott arcomat: Finnországot (54%), Svédországot (55%) és Hollandiát (42%) találjuk, viszont meglepetésre Észtországot (50%) és Írországot (55%) is. E két ország nemzeti parlamentjében a nemi arányok korántsem mutatnak ilyen kiegyensúlyozott képet: az észtek a 2011-es választások után 19,8%-nyi hölgyet juttattak képviselői pozícióhoz, míg az írek szintén 2011-ben, még ennél is kevesebbet (16,3%). A legnagyobb meglepetést ugyanakkor Málta szolgáltatja: Európai Parlamenti képviselőinek 67%-a nő, míg a nemzeti parlamentben a 2013-as választások után mindössze 13% tartozik a gyengébbiknek tartott nemhez. A három legrosszabb eredmény Litvániához (9%), Ciprushoz (17%) és Magyarországhoz (19%) köthető. Itt nem született meglepetés: e három ország nemzeti parlamentjeiben is csekély számú női képviselővel találkozhatunk (23,4%, 12,5% és 10,1%).⁸²

A 2014-2019-es időszakra megválasztott Európai Bizottság 9 tagja nő (ez a 28 tagállam tekintetében közel egyharmados arányt jelent). A tagállamok, melyek női jelöltet küldtek: Olaszország (Federica Mogherini, Külügyi és biztonságpolitikai főképviseelő, a Bizottság alelnöke), Bulgária (Kristalina Georgieva, Költségvetés és emberi erőforrások, a Bizottság alelnöke), Svédország (Cecilia Malmström, Kereskedelempolitika), Belgium (Marianne Thyssen, Foglalkoztatás, szociális ügyek, munkavállalói készségek és mobilitás), Szlovénia (Violeta Bulc, Közlekedés), Lengyelország (Elżbieta Bieńkowska, Belső piac, ipar-, vállalkozás- és kkv politika), Csehország (Věra Jourová, Jogérvényesülés, fogyasztópolitika és nemek közti esélyegyenlőség), Románia (Corina Crețu, Regionális politika) és Dánia (Margrethe Vestager, Versenypolitika).⁸³

⁸² A nemzeti parlamentekre vonatkozó adatok: lásd 1. sz. melléklet.
2014. évi Európai Parlamenti képviselők nemek szerinti megoszlása: lásd 3. sz. melléklet

⁸³ Az Európai Bizottság tagjai, Biztosi testület 2014-2019
http://ec.europa.eu/commission/2014-2019_hu
Letöltés ideje: 2015. március 21.

3.1 WOMEN AND POLITICAL DECISION-MAKING – ONLINE DISCUSSION REPORT

Az EIGE által az EuroGender platform keretében 2013. szeptember 30. és október 1. között tartott online párbeszéd során a nők politikai döntéshozatalban való részvételét vitatták meg. A tizenöt Európai Unió tagállamból származó 33 résztvevő által (akik a magán és állami szektoron át, az akadémiai közegen keresztül a civil szféráig bezáróan tevékenykednek) irányított diskurzushoz további 105 aktív felhasználó csatlakozott, összesen 217 hozzászólással gyarapítva a projektet.

E vélemények és meglátások összefoglalójaként adták ki a „Women and political decision-making – Online discussion report” című anyagot⁸⁴, mely főbb meglátásait a továbbiakban ismertetem.

A projekt időzítése nem véletlen: a 2014. évi Európai Parlamenti választások előtt szerették volna felhívni a figyelmet a nők politikai szerepvállalásának kérdéskörére, egyben emlékeztetni azokra a vállalásokra és célkitűzésekre az európai intézményeket és döntéshozókat, melyek korábban e témakörben megszületettek.

Többek között az Európai Parlament által 2012-ben elfogadott „Report on women in political decision-making – quality and equality” programjára, melyben a Parlament felszólítja a Tanácsot, a Bizottságot és magukat a tagállamokat is, hogy hozzanak hatékony intézkedéseket, dolgozzanak ki több szintű stratégiákat, hogy a politikai döntéshozatal területén megteremtődjön a nemi kiegyensúlyozottság.

E témát körüljárva született meg az Európai Bizottság „Strategy for equality between women and men 2010-2015” című anyaga is, továbbá 2015-ben ünnepli 20. évfordulóját az ENSZ „Platform for Action” projektje is, mely az elsők között hívta fel a figyelmet a nők és férfiak közötti szakadéokra a hatalmi és politikai döntéshozatali szerepeket illetően.

A projekt főbb célkitűzései a következők voltak: kiemelni és megvizsgálni a politikai döntéshozatal terén meglévő nemi egyensúlyt / egyensúlytalanságot, felismerni azokat az akadályokat, melyek meggátolják a nők és férfiak egyelő politikai képviseletét, megnevezni és kifejtetni azokat a stratégiákat, melyek a nemi arányok egyensúlyához vezethetnek.

⁸⁴ European Institute for Gender Equality
Women and political decision-making – Online discussion report (Letöltés ideje: 2015. április 2.)
http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213843ENC_PDF.Web_.pdf

A kétnapos online párbeszédet négy különálló szekcióra osztották fel. Az első szakaszban az aktuális helyzet vizsgálata zajlott. Itt vitatták meg azokat az érveket, amelyek a nemi kiegyenlítettség mellett szólnak, valamint azokat a módokat, ahogy ezen érvek a gyakorlatban kommunikálhatók.

A második szakaszban az ún. kínálati oldalon jelentkező gátakat vették szemügyre („supply-side barriers”), vagyis azokat a tényezőket, amelyek meggátolják a nőket abban, hogy egyáltalán fontolóra vegyék az aktív politikai szerepvállalást.

A harmadik szakasz ezzel szemben a keresleti oldalra fókuszált („demand-side barriers”), tehát azokra az akadályokra, melyekkel a politikai karriert indítani szándékozó nők szembesülnek.

Az utolsó, negyedik szakasz már a jövőre koncentrált: a jelenleg elérhető lehetőségek számbavétele után a további utakat derítette fel, erős hangsúlyt fektetve a nemi kvótákra.⁸⁵

Az első szekció alapkérdései a következők voltak:

1. Milyen a jelenlegi helyzet a nők politikai szerepvállalását illetően az egyes tagállamokban?
2. Miért számít a nők alulreprezentáltsága?
3. Milyen előnyökkel jár a nők létszámának emelkedése a politikai döntéshozatal területén?
4. Milyen hátulütői (rejtett buktatói) lehetnek a változást sürgető érvelésünknek?

A leszűrt konklúzió pedig a következő:

Szignifikáns különbségek vannak az Európai Unió tagállamai között. A fejlődés meglehetősen lassú (Horvátország) és számos esetben megfigyelhetők visszaesések (Ciprus, Magyarország) is.

A változás melletti érvelésünk mindig legyen pragmatikus! A nők alaptermészetéből eredő, férfiaktól eltérő tulajdonságaira (empátia, együttműködő-készség, kompromisszumkészség, óvatosság, stb.) alapozni kétélű fegyver, ahogy a speciálisan „női témákra” (gyermekgondozás, reprodukzív jogok) való utalás is az.

Ezen érvek jogos kritikát kaptak elitista voltuk miatt, illetve veszélyesek abból a szempontból is, hogy leszűkítik a nők mozgásterét. Egy nő ugyanúgy hozzá tud szólni

⁸⁵ Mivel a nemi kvótákkal külön fejezetben foglalkozom, most nem térek ki rájuk részletesen.

bármely témához, mint egy férfi – ugyanúgy lehetnek hasznos meglátásai, ugyanannyira hozzá tud járulni a megoldás kereséséhez.

Káros az a gyakorlat is, mely egy kalap alá veszi az összes női politikust, miszerint a „nők közös érdekeit” képviselik. Ahogy az összes férfi politikus sincs ugyanazon a „közös” férfi véleményen, butaság lenne ugyanezt a nőkről feltételezni. Mindig egyes emberekről, egyes véleményekről beszélhetünk, és nem gondolhatjuk azt, hogy akár a nők vagy a férfiak egy egységes platformot alkotnak bizonyos témákat illetően, csakis a nemükből adódóan. Ezekon kívül, általában két fő érvelési megközelítést alkalmaznak: egyet, mely egyszerűen az igazságosságot kéri számon, és egy másikat, mely a demokrácia természetének és minőségének javulását várja a nemi kiegyenlítettség megvalósulásától.

Az érvek célközönsége azonban nem csak a tágra értelmezett társadalom (közvélemény), hanem még inkább a politikai pártok. Fél győzelem, ha ők végre felismerik a nemi egyensúlyból eredő (gyakorlati) hasznot, többek között azt, hogy a potenciális jelöltek bővülésével elérhetőek olyan tehetségek, akik segítségével újabb (szélesebb) választói rétegek nyerhetők meg.

A második szakasz a **kínálati oldalon jelentkező gátakról** szólt. Ezek akkor jelentkeznek, mikor egy nő döntésre jutna, hogy vállaljon-e politikai döntéshozatali pozíciót. E gátak gyakran abba az irányba lökik őt, hogy végül úgy ítéli meg, ez a pálya nem is elérhető számára.

1. Milyen akadályok merülnek meg fel, melyek meggátolják a nőket a politikai pálya választásában?
2. Milyen kulturális, gazdasági és személyes eredetű aggályok merülnek fel?
3. Milyen intézkedéseket tettek eddig azért, hogy a nők felülkerekedjenek ezeken a gátakon?
4. Milyen új típusú kezdeményezésekre lenne szükség?

A gazdasági válság járulékos hatásaként a politika leértékelődött – a politikai életben való részvétel kevésbé tűnik vonzósnak, mint előtte.

A legerősebb hatásúnak a kulturális gátak bizonyulnak. A nőket övező sztereotípiák, a női szerepek tradicionális percepciója, a nőket e megközelítések miatt ért nyomás mind negatívan hatnak a nők politikai pályafutást mérlegelő döntésére.

További nehézséget okoz a család és a munka összehangolása. A nők kettős teher alatt görnyedeznek: az otthoni aránytalan munkamegosztás következtében rájuk háruló tetemes

háztartási és gyermekgondozási feladatok mellett ugyanúgy teljes állásban állnak helyt, mint a férfiak.

Jelentős hátrány továbbá, hogy a nők nem férnek hozzá azokhoz a gazdasági és kapcsolati erőforrásokhoz, melyek elengedhetetlenek lennének egy politikai karrier beindításához. Ehhez járul még az alacsony önbizalom és önértékelés, mely szintén nem viszi előrébb őket.

A politikai pártok oldaláról is számos akadályba ütköznek: a legtöbb párt nem tud a nők elé követendő szerepmodellt állítani, továbbá a meglévő női tagjaikat gyakran beszorítják a „női területek” karanténjába. (Az Interparlamentáris Unió által készített felmérés szerint a női miniszterek e területeket viszik a leggyakrabban: környezetvédelem, nőpolitika, nemi esélyegyenlőség, családpolitika, ifjúság- és gyermekvédelem, oktatás, kultúra.⁸⁶) E gyakorlat sem teszi vonzóbbá a politikai szerepvállalást.

Megoldásként a civil társadalom által vezényelt kampányok merülhetnek fel: e szervezetek kulcsszerepet játszanak a társadalom felrázásában és informálásában. További fontos teendő az oktatás megreformálása; a kulturális akadályok leküzdésében a leghatékonyabb és legszélesebb körben bevethető „fegyver”. Az oktatás alatt viszont nem csak a közoktatás értendő, hanem a társadalmi felvilágosítás is: meg kell változtatni a domináns közvélekedést és meg kell értetni az emberekkel, hogy férfi és nő nem csak a magánélet területén egyenlő társak, hanem társadalmi, gazdasági, politikai és az élet egyéb fontos területein is.

A kínálati oldalon jelentkező gátak körében hat területet különítettek el: kultúra és sztereotípiák, önbizalom, munka és magánélet összeegyeztethetősége, erőforrásokhoz való hozzájutás, politikai pártok viselkedése és a gazdasági-pénzügyi válság hatásai.

A kulturális hatások kulcsfontosságúak; különösen a szocializáció során ért hatások, melyek a női és férfi szerepek megtanulása során érnek minket. Irina Costache, a projekt egyetlen román résztvevője így fogalmazta meg az általános vélekedést: „A nők nem tartoznak a politikához, mert ez nem illik bele abba a képbe, amit a nők társadalomban elfoglalt helyéről tanítottak nekünk.”⁸⁷

⁸⁶ Women in Politics: 2015, Portfolios held by women ministers
http://www.ipu.org/pdf/publications/wmmmap15_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 26.

⁸⁷ „Women do not belong in politics because it doesn't fit into the image we are raised to have raised about women's place in society”
European Institute for Gender Equality
Women and political decision-making – Online discussion report – 12. oldal (Letöltés ideje: 2015. április 2.)
http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213843ENC_PDF.Web_.pdf

A projektben három magyar szakértő is részt vállalt: Finta Barbara és Kaszás Sándor független szakértő, továbbá Bartha-Tóth Veronika kutató-oktató. Bartha-Tóth Veronika szerint: „A nők úgy szocializálódtak, hogy a versengés és a politikai ambíció nem nőies jegyek. Vonakodni fognak politikai színtérre lépni, mivel ezt a területet a férfiak világához kötik, továbbá ez a munka számukra társadalmilag elfogadhatatlan, valamint nélkülözik azokat a képességeket, melyek a sikeres betöltéséhez kellenek.”⁸⁸

Finta Barbara: „A nők, habár megvan bennük a tehetség és potenciál, kezdik elhinni a férfiak diktálta mesét. Úgy viselkednek, ahogy a férfiak elvárják tőlük - belsővé teszik a patriarchális diskurzust.”⁸⁹

Kaszás Sándor rávilágít a tradicionális felfogás kettősségére: „Azoknak a nőknek, akik hagyományos családi struktúrában, tradicionális értékrend szerint élnek, kevesebb ambíciójuk lesz politikai pályára lépni, mint a hasonló helyzetben lévő férfiaknak.”⁹⁰

Ugyanakkor, e kulturális gátak nem eredményeznek a nők oldaláról a politika iránt teljes közömbösséget, de a részvételt illetően már nehézségeket generálnak.

A nők politika iránti érdeklődését többek között a civil társadalmi szervezetekben betöltött aktív részvételük is bizonyítja.

A sikeres politikai karrier beindításához azonban elengedhetetlen bizonyos erőforrásokhoz való hozzáférés, valamint egy erős kapcsolati háló felépítése és működtetése. Irina Costache megfogalmazásában: „Bizonyos erőforrásokhoz való hozzáférés különböztet meg egy nyertes politikust egy átlagos párttagtól. Ezen erőforrások

⁸⁸ 'Women are socialised into thinking that competitiveness and political ambition are unfeminine traits. Women will be reluctant to enter the world of politics as this will be perceived by them as a "man's world" — a world involving a job which is socially unacceptable for them and one for which they lack the abilities to become capable actors.'

European Institute for Gender Equality

Women and political decision-making – Online discussion report – 12. oldal (Letöltés ideje: 2015. április 2.)

http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213843ENC_PDF.Web_.pdf

⁸⁹ „Women, despite having political talent and potential, start to believe the story told by men. They start to behave as men expect them to behave ... they internalise the patriarchal discourse.”

European Institute for Gender Equality

Women and political decision-making – Online discussion report – 12. oldal (Letöltés ideje: 2015. április 2.)

http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213843ENC_PDF.Web_.pdf

⁹⁰ „Women in the eligibility pool who have traditional family structures or who hold traditional attitudes toward gender roles will express less ambition to run for office than similarly situated men”

European Institute for Gender Equality

Women and political decision-making – Online discussion report – 12. oldal (Letöltés ideje: 2015. április 2.)

http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213843ENC_PDF.Web_.pdf

teszik lehetővé a személyes kapcsolatok általi pénzgyűjtést, az információhoz való hozzáférést és a megfelelő körökben való forgást.”⁹¹

Mindehhez hozzájön még az a körülmény, melyet Finta Barbara is megemlít: „A nők nem mindig vannak abban a helyzetben, hogy eldönthessék családi / háztartási szinten, hogy pénzt fektetnek a saját politikai karrierjükbe.”⁹²

Nem segít az sem, ahogy a női (különösen a fiatal) politikusok láttatva (ábrázolva) vannak. Francesca Ragno Olaszországból keserűen jegyzi meg, hogy hazájában a fiatal női politikusokat showgirl-öknek bélyegzik, akik nem a tehetségüknek, szorgalmuknak és hozzáértésüknek köszönhetően jutottak el oda, ahol vannak. E jelenség kétségkívül a Berlusconi-éra alatt érte el csúcspontját, de azóta is nehéz szakítani ezzel az előítéllettel: a közelmúltban Matteo Renzi is hasonló vádakkal szembesült.⁹³

A kínálati oldalon jelentkező gátak leküzdéséhez széles spektrumú intézkedések szükségesek: figyelemfelhívó és oktató kampányok, melyek a nők magasabb részvételi arányát promótálják, a nők politikai szerepvállalását bátorító mentorprogramok, nőket támogató tréningek és networking programok, alapítványok létrehozása, melyek a nők politikai kampányait finanszírozzák. Maguk a politikai pártok is sokat tehetnének e harcban; példamutató kezdeményezés az Egyesült Királyság „300 Group” nevű projektje, mely során a főbb pártok tagjai (pártszimpatiától függetlenül) potenciális női jelölteket mentorálnak.

⁹¹ „Access to resources is what makes the difference between a winner politician and just a party member ... Resources refer to ability to raise funds via personal contacts, access to information, and the possibility to socialise in certain contexts.”

European Institute for Gender Equality

Women and political decision-making – Online discussion report – 13. oldal (Letöltés ideje: 2015. április 2.)

http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213843ENC_PDF.Web_.pdf

⁹² „Women are not always in a position to make the decisions on behalf of the household to invest money in their own political career.”

European Institute for Gender Equality

Women and political decision-making – Online discussion report – 13. oldal (Letöltés ideje: 2015. április 2.)

http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213843ENC_PDF.Web_.pdf

⁹³ Italy's Matteo Renzi accused of appointing female ministers based on their looks and age

The Telegraph, Nick Squires, Rome, 2014.09.07.

<http://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/italy/11080029/Italys-Matteo-Renzi-accused-of-appointing-female-ministers-based-on-their-looks-and-age.html>

Letöltés ideje: 2015. április 14.

A **keresleti oldalon** jelentkező akadályok akkor jelentkeznek, ha egy nő (a kínálati akadályokat már legyőzve) elhatározza, hogy politikai pályára lép, de a megvalósítás során komoly falakba ütközik.

Négy fő területük: a politikai pártok működése, intézményi rugalmatlanságok, politikai folyamatok (választási rendszer sajátosságai) és a média.

Nem véletlen, hogy a keresleti oldalon jelentkező gátak azonosításakor (akárcsak a kínálati oldalon felbukkanó akadályoknál) ismét előkerültek a politikai pártok. Az általuk alkalmazott jelöltállítási folyamat és a már kiválasztott jelöltek listán való pozicionálása sem hagyományosan a nőknek kedvez. Bartha-Tóth Veronika egyenesen a fiatal női jelöltek kihasználásával vádolja meg a pártokat, mondván, a szavazókat megnyerő potenciáljuk kizsákmányolása után nem kínálnak nekik kedvező pozíciót a választási listákon.

Az intézményi oldalon jelentkező akadályok legerősebbike a gyermekellátó rendszer elégtelen és rugalmatlan volta. Bár mindenki emlékszik arra a képre, amikor 2010. szeptemberében az olasz Európai Parlamenti képviselő Licia Ronzulli hat hetes kislányával az ölében adta le szavazatát⁹⁴, mégis melyik ország nemzeti parlamentjében lett volna erre ugyanúgy lehetősége, teszi fel a kérdés ugyanő.

További nehézségként a média szerepét is említik, mely szintén jelentős mértékben formálja a közvéleményt a női politikusokkal kapcsolatban (hogyan ábrázolják őket, mit emelnek ki róluk, milyen kérdéseket tesznek fel nekik, stb.).

Saját tapasztalat: a széles körben ismertebb magyar női politikusok nevét beírva a Google keresőbe a rendszer automatikusan kiegészíti a leggyakrabban keresett szóösszetételekkel és felajánlja azokat. A „férje” kifejezés az első három találat között (legtöbbször egyenesen az első helyen!) szerepelt Dávid Ibolya, Kunhalmi Ágnes, Lamperth Mónika, Lendvai Ildikó, Selmeczi Gabriella, Szabó Tímea, Dr. Szél Bernadett és Dr. Vadai Ágnes esetében is. Ezek szerint a magyar internetező választópolgárokat elsősorban az érdekli, hogy van-e és ha igen, akkor kicsoda a képviselőnők férje. („Meglepő” módon, ha ugyanezt vezető férfi politikusokkal próbáljuk ki, egészen más eredményre jutunk: a „feleségek” láthatatlanok.)

⁹⁴ It was maternal, not political, says Italian MEP who took her baby to work
The Guardian, Andrew Rettman, Brüsszel, 2010.09.24.
<http://www.theguardian.com/world/2010/sep/24/licia-rozulli-baby-parliament>
Letöltés ideje: 2015. április 14.

3.2 NEMI / NŐI VÁLASZTÁSI KVÓTÁK

3.2.1 Konceptió, típusok

A világ 190 országában végzett felmérés szerint a nemzeti parlamenti helyek (alsóházi, illetve egykamarás parlament esetén összes férőhely) 22,31%-át foglalják el nők. (A felsőházi adatok ennél kicsit alacsonyabbak: 20,54%-os női arányt mutatnak). Az EU-28 adat ennél valamivel kedvezőbb: 27,68% az alsóházat (egykamarás parlament esetén teljes parlamentet), illetve 25,57% a felsőházat illetően.⁹⁵

Mivel a nők részvétele a politika területén csak lassú növekedést mutat, egyre inkább szükség van olyan hatékony metódusokra, amelyek felgyorsítják a nemi kiegyenlítettség elérését a politikai intézményekben.

A nemi kvóták épp egy ilyen megoldást kínálnak.⁹⁶

A kvóták mögött az az alapvető elképzelés áll, hogy segítségükkel több nőt toborozhatunk politikai pozíciók betöltésére, így biztosítva, hogy nem lesznek többé ritka kivételek a politikai életben. A nemi kvóták biztosítják, hogy a nők egy bizonyos arányban képviseltesék magukat egy testületben, legyen az egy bizottság, parlament vagy kormány. Legnagyobb előnye, hogy a toborzás terhét nem az individuumra (az egyes nőre) helyezi, hanem azokra, akik az eljárást kontrollálják.

A korábbi elképzelések, melyek a nők számára fenntartott csekély számú pozícióval letudták volna a „nő-kérdést”, mára már nem tarthatók fenn. A mai modern kvóta-rendszerek azt tűzik ki célul, hogy a nők aránya meghaladja a „kritikus tömegként” jellemzett 30-40%-ot vagy akár elérjék az 50-50%-os nemi kiegyenlítettséget is.

A kvóták az esélyegyenlőségi koncepciók közti eltolódást is képviselik. A klasszikus liberális megközelítés szerint az esélyegyenlőség az „egyenlő esélyeket” ("equal opportunity") vagy a „versenyképes egyenlőséget” ("competitive equality") jelentette. Tehát a formális akadályok eltávolításával (például szavazati jogok garantálásával) megteremthető a teljes egyenlőség – a többi már az egyéneken múlik.

⁹⁵ Women in National Parliaments (Situation as of 1st January 2015)
www.ipu.org/wmn-e/classif.htm
Letöltés ideje: 2015. március 1.

⁹⁶ Kvótákat alkalmazhatnak nem csupán nemi, hanem regionális, etnikai, nyelvi, vallási vagy életkori alapon is. A dolgozat témája miatt csak a nemi alapú választási kvótákkal foglalkozom.

Az elmúlt évtizedek fokozódó nőjogi mozgalmainak nyomására, egy másik egyenlőség-koncepció is egyre nagyobb figyelmet és támogatást nyert el. E koncepció széles körben az 1995. évi, Pekingben megrendezett „Platform for Action” elnevezésű ENSZ nőjogi világkonferenciája után vált ismertté. (Ezen a rendezvényen hangzott el az akkori amerikai First Lady, Hillary Clinton mára ikonikussá vált beszédének részeként: “Women’s rights are human rights and human rights are women’s rights.”⁹⁷)

Lényege, hogy az egyenlőséget nem annak függvényében méri, hogy elvben mindenki számára adottak-e az egyenlő esélyek, hanem az egyenlőség érvényesülésének gyakorlati oldalára koncentrálnak: "equality of result".

Érvelésük szerint a valódi esélyegyenlőség nem akkor jön létre, amikor a hivatalos gátakat eltávolítják. A hátrányos megkülönböztetés és a rejtett akadályok azok, amelyek megakadályozzák a nőket a politikai befolyáshoz való egyenlő hozzáférésben. Így tehát a kvóták és egyéb pozitív intézkedések a gyakorlatban is megvalósuló egyenlőség elérésének eszközei.

E mögött az a tapasztalat áll, miszerint az elméletileg azonos bánásmód (elvileg egyenlő esélyek biztosítása) nem elégséges eszköz a tényleges egyenlőség eléréséhez: szükség van kompenzációs intézkedések bevezetésére is. Ha így közelítjük meg a kvóták kérdését, máris nem a férfiak ellen irányuló diszkriminációt látjuk bennük, hanem a választási folyamatban a nőket hátráltató strukturális akadályok kompenzációját.⁹⁸

A kvótákkal kapcsolatban gyakran merül fel az elnevezéssel kapcsolatos problémakör is. Női kvóta vagy nemi kvóta? A nemi kvóta kifejezés helytállóbb azokban az esetekben, ahol az előírások gender semleges módon fogalmazódnak meg. E rendszerekben nem kifejezetten a nők arányáról rendelkeznek, hanem mindkét nemre vonatkozó alsó és felső korlátokat vezetnek be. (Például meghatározzák, hogy mindkét nemnek el kell érnie a 40%-os minimumot, de egyik nem képviselői sem foglalhatják el a parlamenti helyek több mint 60%-át.) Gender semleges továbbá természetesen az 50-50%-os szabály is.⁹⁹

⁹⁷ Linda Tarr-Whelan: The Impact of the Beijing Platform for Action
http://www.americanbar.org/publications/human_rights_magazine_home/human_rights_vol37_2010/summer2010/the_impact_of_the_beijing_platform_for_action.html
Letöltés ideje: 2015. március 22.

⁹⁸ Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women; Two Concepts of Equality
<http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm#concepts>
Letöltés ideje: 2015. március 22.

⁹⁹ Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women; What are Quotas?
<http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>
Letöltés ideje: 2015. március 22.

Alapvetően két formában léteznek: a jelöltek nemi arányait alkotmányos és/vagy törvényi szinten szabályozó („legislated / legal quotas”) és a pártok önkéntes vállalásai alapján élő kvóták („voluntary party quotas”).

Az első típus sajátossága, hogy előírásai a választási törvénybe és/vagy alkotmányba iktatva kötelező érvényűek minden, a választásokon indulni szándékozó pártra nézve, vagyis meghatározott számú női jelöltet kell állítaniuk. (A választási törvény szabályozza például Belgiumban, Bosznia—Hercegovinában és Szlovéniában; Ugandában, Nepálban és a Fülöp-szigeteken pedig az alkotmány.)

A második alaptípus a pártok önkéntes vállalásain alapszik: a párt belső kongresszusán megszavazott intézkedéseket vezetik át a pártszervezetre, a párt programjára és egyéb belső szabályaira vonatkozóan.¹⁰⁰

Ezen intézkedések bevezetésében a szociáldemokrata és zöld pártok jártak élen az 1970-es és 1980-as években. Ma már számos európai országban alkalmazzák őket, a női képviseleti arányt 25-től 50%-ig előírva. (Többnyire gender specifikus, de némely esetben gender semleges megfogalmazásokkal élnek.)

Vannak olyan pártok is, akik kevésbé direkt eszközt választanak: ők csupán ajánlásokat fogalmaznak meg a jelöltállítási folyamat kapcsán. Mivel e módszerek csak közvetetten segítik a női jelöltek létszámának növelését, és nem garantálják több női résztvevő politikai pozícióhoz való juttatását, gyűjtőnéven puha kvótáknak („soft quotas) hívjuk őket.¹⁰¹

E célkitűzések általában egy százalékos arányban testesülnek meg, például az osztrák szociáldemokrata párt (Sozialdemokratische Partei Österreichs - SPÖ) a választási pártlistáján szereplő jelöltekkel 1985 óta 40%-os női kvótát alkalmaz.¹⁰² (További európai pártok célkitűzéseit lásd a 4. számú mellékletben.)

¹⁰⁰ European Parliament – Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe, 2013
FREQUENCY OF QUOTAS IN EU-27 AND EEA – 6. oldal

http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493011/IPOL-FEMM_NT%282013%29493011_EN.pdf

Letöltés ideje: 2015. március 15.

¹⁰¹ European Parliament – Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe, 2013
Party strategies to increase the number of women in politics– 18. oldal

http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493011/IPOL-FEMM_NT%282013%29493011_EN.pdf

Letöltés ideje: 2015. március 15.

¹⁰² Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women; Austria - Voluntary Political Party Quotas

<http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?country=14>

Letöltés ideje: 2015. március 22.

A törvényileg / alkotmányos szinten rögzített kvótatípus speciális fajtája a csak nőknek fenntartott parlamenti helyek („Reserved seats”) rendszere. Némely országban a parlamenti helyek bizonyos hányada csak nőkkel tölthető fel. A kvóták e válfaja különösen a kelet-afrikai régióban népszerű – többek között Kenya, Szomália, Szudán és Uganda választási rendszerében is jelen van.

A kvótákkal kapcsolatban az egyik legfontosabb kérdés, hogy a politikai jelöltállítási folyamat három fő szakasza közül melyiket célozzák meg: az aspiránsi, a jelölti vagy a már ténylegesen megválasztott képviselői fázist.

Az aspiránsi (első) stádium azokat a személyeket jelöli, akik egyáltalán fontolóra veszik a politikai szerepvállalást; közülük kerülhetnek ki a jelöltek. A nemi kvóták ebben az első, kritikus szakaszban játszhatják a legértékesebb szerepet: bevonhatják azokat a nőket, akikben megvan a politikai pályához elengedhetetlen ambíció és érdeklődés, viszont eddig (az esélytelenek nyugalmával) csak a partvonalról követték az eseményeket. Ha ők a kvóták segítségével reális esélyt kaphatnak a politikai szerepvállalásra, máris nagyobb eséllyel szállnak be a ringbe és méretik meg magukat.

A második, jelölti szakasz a már megtalált aspiránsok választási rangsorba való rendezéséről szól. A kvóták ebben a fázisban leginkább abban jelentenek jelentős áttörést, hogy kontroll alá vonják a politikai pártok jelölési procedúráját, egyben átláthatóbbá téve azt (a jelölési folyamat korábbi belterjes karakterére utalva használja az angol a „secret garden of nominations” kifejezést, mely magyarrá fordítja a „jelölések titkos kertjének” felel meg). Ebben a fázisban a kvóták legtöbbször csak egy „mennyiségi” előírást tartalmaznak, azaz a jelöltek előírt hányadának (20, 30, 40 vagy akár 50%) nőnek kell lennie. (Ez az előírás olykor a fentebb említett gender semleges módon fogalmazódik meg, például: „egyik nem képviselői sem kerülhetnek 40%-os arány alá és 60%-os arány fölé”.)

Nem elhanyagolható szempont ugyanakkor, hogy a jelöltek sorrendje is szabályozott-e (például alkalmazzák-e az ún. cipzár-elvet, mely szerint a női és férfi jelöltek felváltva követik egymást), vagy elegendő a szükséges arányú női jelöltet a lista alján „elhelyezni”.¹⁰³

E szélsőséges eset kivédésére egyes országok (pl.: Belgium és Argentína) „dupla kvótát” alkalmaznak: nem csak azt írják elő, hogy a választási jelöltlistán hány százaléknyi nőnek kell szerepelnie, hanem a sorrendre vonatkozóan is meghatároznak követelményeket.¹⁰⁴

¹⁰³ Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women - Different Quota Systems
<http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm> (Letöltés ideje: 2015. március 22.)

¹⁰⁴ Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women - What are Quotas?
<http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm> (Letöltés ideje: 2015. március 22.)

A harmadik fázis a már megválasztott képviselőkre vonatkozik: ebben a szakaszban lép be a „reserved seats” rendszer. Érdekes, hogy míg e típus korábbi alkalmazása során a „foglalt” helyekre a nők kinevezés útján kerültek, addig mára egyre inkább terjed az a trend, hogy itt is választások útján nyerik el pozíciójukat (lásd Jordánia, Uganda vagy Ruanda esetében).¹⁰⁵ Lényeges különbség tehát, hogy a törvényileg / alkotmányos szinten rögzített kvóták többsége, illetve a politikai pártok vállalásai a jelöltekre, a „foglalt helyek” rendszere a már megválasztott tisztségviselőkre vonatkozik.

3.2.2 Elterjedésük

A nemi kvóták (a közvélekedéssel ellentétben) széles körben elterjedtek. Számos országban alkalmazzák őket: a világ országainak fele érvényesíti választási rendszerében valamely válfajukat és ezen országok száma egyre nő.

A kvóták elterjedésében megfigyelhető egyfajta regionális dominó-effektus. Minden régióban voltak úttörő országok, melyek később követőkre leltek. Dél-Amerikában Argentína járt elől a kvóták törvényi szintre való emelésében (1991), majd követte őket (többek között) Brazília (1995), Paraguay (1996), Bolívia (1997) és Peru (1997) is. Afrikában a Dél-afrikai Köztársaság volt a pionír, ahol először megjelent egy politikai párt által önként vállalt kvóta („African National Congress” Párt, 1994), míg Uganda a csak nőknek fenntartott helyek („Reserved seats”) típusú kvóta bevezetésben lett első (1995). Az ázsiai régió a közelmúltban kezd éledezni: Indiában 2010 óta él önkormányzati szinten a kvóta-rendszer, hasonlóan Pakisztánhoz és Bangladeshez.¹⁰⁶

A legutóbbi sikertörténet Ruandához köthető. A 2013. szeptemberi választásokat követően, az alsóházi 80 helyből 51-et nyertek el nők, amely 63,75%-os eredményt jelent – jelenleg ezzel az aránnyal listavezetők.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women; Different Quota Systems
<http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>
Letöltés ideje: 2015. március 22.

¹⁰⁶ Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women
Frequently Asked Questions - Adoption of quotas
<http://www.quotaproject.org/faq.cfm>
Letöltés ideje: 2015. március 22.

¹⁰⁷ Women in National Parliaments (Situation as of 1st January 2015)
www.ipu.org/wmn-e/classif.htm
Letöltés ideje: 2015. március 1.

A 2003-ban bevezetett új ruandai alkotmány 9. cikkelyének negyedik bekezdése szerint: „Ruanda Állam kötelezi magát arra, hogy a nőknek legalább 30 százalékos részvételi arányt garantál a döntéshozó szervezetekben”.¹⁰⁸

A nemi kiegyenlítettségre való törekvés nem csak az alkotmányban, hanem a választási törvényben is megfogalmazódik (mind nemzeti, mind önkormányzati szinten). A 80 férőhelyes alsóház esetében a 30%-os garancia azt jelenti, hogy 24 hely fixen női tulajdonoshoz tartozik, míg a felsőházban ugyanez 8 helyet jelent a 26-ból.

További előrelépés, hogy a 2007-ben beiktatott, a politikai szervezetekre és politikusokra vonatkozó törvény értelmében minden választási listát állító pártnak is minimum 30%-os arányban nőket kell jelölnie.

E változásokat követően, a 2008-ban tartott választások hozták meg az áttörést: az alsóházi helyek 56,25%-át nők nyerték el, mely akkoriban világrekordnak számított. (Ezt sikerült túlszárnyalniuk a fent említett 2013-as választások során, a szintén rekordot döntő 63,75%-kal.)

Összegzésképp kijelenthetjük, hogy bár a kvóták bevezetésére jelentős hatást gyakorolnak a nemzetközi trendek és ajánlások, nem szabad szem elől téveszteni az „alulról érkező” inspirációt és kezdeményezést sem. A kvótákat nem egy felülről jövő, külső kényszer hatására kellene bevezetni, hanem a nők és női szervezetek aktív részvételével, mély társadalmi igényt kielégítve életre hívni.

3.2.3 Érvék-ellenérvek

Bár számos esetben a nemi kvóták meghozták a kívánt hatást (és a hatékonyságukba vetett hit nem alaptalan), alkalmazásuk mégis számos kérdést vet fel.

Vannak, akik erős ellenérzésekkel gondolnak rájuk, a liberális demokrácia alapelveinek megsértését látják bennük. Némely országban csak átmeneti hatállyal vezették be őket, azzal a felkiáltással, miszerint csak addig van szükség rájuk, míg a nők tömeges politikai szerepvállalása előtti akadályok le nem bomlanak, a legtöbb helyen azonban nem limitálták időben alkalmazásukat.

¹⁰⁸ „The State of Rwanda commits itself that women are granted at least 30 per cent of posts in decision making organs”

Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women, Republic of Rwanda

<http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?country=192>

Letöltés ideje: 2015. március 22.

A kvóták mellett és ellen is szenvedélyesen lehet érvelni – most pro és kontra tekintek át párat közülük.¹⁰⁹

Kvóták ellen:

- a kvóták a „mindenkinek egyenlő esélyeket” elv megkárosítói, mivel a nőknek előnyöket biztosítanak a férfiakkal szemben
- a kvóták antidemokratikusak, hiszen a választóknak kellene eldönteniük, hogy kik nyernek el politikai hivatalt
- a kvóták azt eredményezik, hogy egyes politikusok a nemük alapján nyerik el posztjukat és nem a képzettségük, rátermettségük alapján – ezzel az alkalmasabb jelöltek érdemtelenül hátrányba kerülnek
- számos nő nem azért akar nyerni, mert nőnek született
- a kvóták bevezetése súlyos konfliktusokat okozna a pártok belső szervezeteiben
- a kvóták megsértik a liberális demokrácia alapelvét
- a kvóták antidemokratikusak, mivel a pártok vezetőinek szabadon kellene eldönteniük, hogy kik és milyen sorrendben szerepeljenek a jelöltek listáján

Kvóták mellett:

- a nemi alapú kvóták nem diszkriminálnak, hanem kompenzálják azokat a tényleges akadályokat, melyek megnehezítik a nők politikai pozícióba való kerülését
- a kvóták bevezetése azt is jelenti, hogy nem csupán egyes nők juthatnak döntéshozói szerephez, hanem többen is, egy időben és egyszerre – mindez segít csökkenteni a korábban „fehér holló” státuszban lévő női képviselőkre nehezedő stresszt és nyomást (nem lesznek egyedül többé)
- a nőknek egyelő állampolgárokként egyelő jogaik vannak a képviseletre
- a női tapasztalatokra, perspektívára szüksége van a politikai életnek
- a választások elsődlegesen a képviseletről szólnak, nem az egyéni teljesítmény díjazásáról (válasz a képzettségi, „megérdemeltségi” szempontokat pártolóknak)

¹⁰⁹ Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women ; Quotas: Pros and Cons
<http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm#pros>
Letöltés ideje: 2015. március 22.

- a nők ugyanolyan képzettek és alkalmasak, mint a férfiak, de egy férfiak dominálta politikai rendszerben mindez nem érvényesül
- legtöbbször valójában a politikai pártok – és nem közvetlenül maguk a választók - határozzák meg a jelöltek listáját és sorrendjét, direkt hatást gyakorolva a megválasztott személyek kilétére; tehát a kvóták önmagukban nem jelentik a választók akaratának csorbítását
- a kvóták bevezetésével járó konfliktusok csupán átmenetiek lesznek
- a kvóták hozzájárulnak a választások demokratikus voltaához, mivel a jelölési szakaszt szabályozottabbá és átláthatóbbá teszik

3.2.4 Európai helyzetkép

Az eddigiekből kiderült, hogy a világ számos országában alkalmaznak a politikai életben gender kvótákat – ezek egy része jogilag kötelező érvényű (törvényben előírt vagy alkotmányban rögzített), más részük viszont önkéntesen alkalmazandó.

Egészen a közelmúltig, Európa nem tartozott az új globális trend élvonalához, vagyis nem járt élen a nemi kvóták bevezetésében. A legutóbbi évtizedben ugyanakkor számos új intézkedést vezettek be európai „térfeleken” is.

Habár a „foglalt székek” (reserved seats) koncepció egyáltalán nem honosodott meg nálunk, az önkéntesen vállalt és a választási törvényben rögzített típusok annál inkább.

Összességében elmondható, hogy a politikai testületek nemi kiegyensúlyozottságának eléréséhez Európa inkább a „puhább” (soft) kvóta típusokat részesíti előnyben (ajánlások és célkitűzések befogadása); a legtöbb európai országban a pártok jelentős része az önkéntesen alkalmazandó kvótatípust érvényesíti a nők politikai döntéshozatalban való szerepének erősítésében.¹¹⁰

¹¹⁰ European Parliament – Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe, 2013
FREQUENCY OF QUOTAS IN EU-27 AND EEA – 6. oldal

http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493011/IPOL-FEMM_NT%282013%29493011_EN.pdf

Letöltés ideje: 2015. március 15.

Az Európai Unió országai között az alábbi megoszlás található. A tagállamok közel egyötödében egyáltalán nincs érvényben kvóta-rendszer (Bulgária, Dánia, Észtország, Finnország, Lettország).

Pontosan 50%-uknál (14 országban) csak egyes politikai pártok tettek önkéntes vállalásokat (Ausztria, Ciprus, Csehország, Egyesült Királyság, Hollandia, Horvátország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Németország, Románia, Szlovákia, Svédország).¹¹¹

Törvényben és/vagy alkotmányban rögzített gender kvóta van érvényben a tagállamok 29%-ának nemzeti parlamenti választásai során: Belgium, Franciaország, Görögország, Írország, Lengyelország, Portugália, Szlovénia, Spanyolország.

Alsóházi szinten mind a nyolcban, felsőházban hatból háromban – Belgium, Franciaország, Spanyolország: igen, Írország, Lengyelország, Szlovénia: nem; önkormányzati szinten mindenhol, kivéve Írországban. Írország láthatóan kilóg ebből a nyolcasból, mivel a kvótákat csak az alsóházra vonatkozóan érvényesíti; a felsőházra és önkormányzati szintű választásokra nem.

Franciaország és Görögország nem csupán törvényi, hanem alkotmányos szinten is érvényesíti őket (a franciáknál az alsó-és felsőházban, a görögöknél pedig az egykamarás parlamentben és önkormányzati szinten is), amellett, hogy pártjaik önkéntes vállalásokat is tettek.

Franciaország abból a szempontból is kiemelkedik a mezőnyből, hogy az első volt, aki – a binomiális jelölési renddel - kvázi bevezette az 50%-os kvótát.

Az elsőként a 2015. márciusi megyei önkormányzati választások során alkalmazott rendszer választástörténeti újításnak számít. A pártoknak választási körzetenként nem egy, hanem két jelöltet kell állítaniuk, minden alkalommal kötelező módon egy férfit és egy nőt, így érvényesítve a nemek közötti egyenlőséget. A választópolgároknak tehát nem egy személyre, hanem úgynevezett binomra kell szavazniuk.¹¹²

Olaszország pedig abból a szempontból minősül kakukktojásnak, hogy nem csak egyes politikai pártok vállalnak önkéntesen gender alapú jelöltállítást, hanem az önkormányzati szintű választások esetében mindez alkotmányos és jogszabályi szinten is megjelenik.

¹¹¹ Az egyes európai pártok önkéntesen vállalt kvóta-szabályairól lásd: 4. számú melléklet.

¹¹² S. Ráduly János: Átrajzolja a politikai térképet a hétvégi francia választás?
<http://inforadio.hu/hir/tudositoink/hir-712083>
Letöltés ideje: 2015. március 28.

Az Európai Parlament 2013-as tanulmánya arra kereste a választ, hogy vajon a különböző kvóta típusok milyen mértékben hatnak a nők parlamenti képviseleti arányára.

Három kategóriát különítettek el: 1.) országok, amelyekben törvényileg rögzített kvótákat alkalmaznak, 2.) országok, ahol önkéntes kvóták vannak érvényben, illetve 3.) országok, ahol egyáltalán nincs kvóta rendszer.

Habár az alkotmányban, illetve a választási törvényben rögzített kvóták elsőre hatásosabbnak tűnnek, a vizsgálatból kiderült, hogy valójában egyáltalán nem evidens, hogy nagyobb eredményre vezetnének a nők képviseleti arányának növelésében, mint például a politikai pártok által vállalt önkéntes kvóták.

A vizsgált 30 ország esetében nem találtak jelentős eltérést: az 1-es kategória a női képviselők 29,5%-os arányával végzett az első helyen a 3.) kategória előtt (26,2%), míg a 2)-es kategória lett az utolsó 25,5%-os aránnyal.

Dánia, Svédország és Finnország, három olyan állam, mely ismert a rekord magasságú női képviseleti arányáról (38%, 43,6% és 42,5%¹¹³) jelentősen hozzájárul a kvóta nélküli országok teljesítményének javításához.

Ebből is láthatjuk, hogy a törvényileg kényszerítő erejű kvóták nem az egyetlen és megkerülhetetlen utat jelentik a kívánt cél - vagyis egy nemi arányaiban kiegyenlített nemzeti parlament - eléréséhez. E három ország anélkül ért el kimagaslóan jó eredményt e téren, hogy bevezették volna a kötelező kvótákat. Ami közös bennük, az az, hogy a kvóták helyett egyéb, a nemi egyenlőséget elősegítő rendelkezéseket hoztak és (összevetve más európai országokkal) a nőjogi mozgalmak felől érkező nyomás (köszönhetően szervezettségüknek, fókuszáltságuknak) erősebbnek bizonyult.¹¹⁴

Ezzel szemben Írország, ahol 2012-ben vezették be alsóházi szinten a női kvótát, 15%-os arányával nem éppen pozitívan járul hozzá az 1.) kategória eredményéhez.

A 2011-ben elvégzett kutatással összevetve ugyanakkor megállapíthatjuk, hogy a kvóta típusok közti különbség növekedett.

¹¹³ Dánia 2011-es, Svédország 2014-es és Finnország 2011-es választási adatai alapján. Women in national parliaments (2015. január 1-ji helyzet szerint) <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
Letöltés ideje: 2015. március 1.

¹¹⁴ Working Paper: "The quota-instrument: different approaches across Europe"
The position of women in decision-making in politics 7. oldal (Letöltés ideje: 2015. március 1.)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf

Azokban az országokban, ahol törvényben / alkotmányban rögzített kvóták vannak érvényben, a női képviseleti arány a 2011. évi 26,8%-ról 29,5%-ra nőtt 2013-ra (2,7%-os növekedés). A politikai pártok által önként vállalt kvótákkal élő országok esetében 0,3%-os növekedés érhető tetten (2011: 25,2%, 2013: 25,5%). A legnagyobb ugrást mégis a kvóta nélküliek produkálták: a 2011. évi 22,6%-ról 2013-as 26,2%-ra (3,6%-os bővülés). (Természetesen, minden kategóriában kiugró különbségek is találhatók az egyes országok között; e számok csak az összesített átlagot mutatják.)

Még érdekesebb képet kapunk, ha hosszabb időtávon, több választási cikluson keresztül vizsgáljuk a kvóták hatását, figyelembe véve a tényt, mely szerint a kvóta-rendszerek adaptációjának sikeressége nagyobb időintervallumon keresztül vizsgálható igazán.

Tíz, véletlenszerűen kiválasztott ország (Belgium, Egyesült Királyság, Franciaország, Görögország, Lengyelország, Németország, Portugália, Spanyolország, Svédország, Szlovénia) legutóbbi öt választási ciklus eredményeinek elemzésével próbálták értelmezni a kvóták hosszú távú hatását.

Belgiumban az 1995. évi 12%-ról 1999-re 23,3%-ra, majd 2003-ban 35,3%-ra ugrott a női képviselet aránya: a kvóták és a választási rendszer átalakításának kombinált hatása szignifikánsan megmutatkozott. Természetesen az utóbbinak köszönhetően nagyobb körzetek nem vezettek automatikusan több női jelölt indulásához, azonban ez a reform lehetőséget adott arra is, hogy általános diskurzust elindítva jobban előtérbe került a nők alulreprezentáltsága, és ez társadalmi szinten (a kvótákkal egyetemben) meghozta a kívánt áttörést.

Franciaországban a 2000-ben bevezetett kvóta rendszer sikere elsősorban helyi szinten volt tetten érhető (közel 20%-os növekedés), azonban az országgyűlési választásokon már csak 1,4%-os növekedést tapasztalhattak (1997: 10,9%, 2002: 12,3%). Viszont az azt követő, 2007-es választások után 18,5%-nyi hölgyet választottak meg, majd 2012-ben már 26,9%-ot. Ez is azt bizonyítja, hogy olykor több időre van szükség ahhoz, hogy a kvóta rendelkezések meghozzák a kívánt hatásukat.

Szlovéniában a 2006-ban elfogadott országgyűlési választási törvény rendelkezett arról, hogy minden párt listáján legalább 25%-ban női jelölteknek kell állniuk. A soron következő, 2008-as választások eredményeképp ugyanakkor a korábbihoz (2004) képest mindössze eggyel több női képviselő került be a parlamentbe (ez százalékban kifejezve 1,1%-os növekedés jelentett, 12,2-ről 13,3%-ra). A bomba a következő választások után robbant: a 2011-es voksolás után már 32,2%-nyi nő ült a parlamentben.

Lengyelországban és **Görögországban**, ahol 2011-ben, illetve 2012-ben vezették be a nemi kvótákat, kb. 3%-kal emelkedett meg a női képviseleti arány (lengyeleknél a 2007-es 20,4%-ról 23,7%-ra 2011-re; a görögöknél pedig a 2009-es 17,3%-ról a 2012-es 21%-ra).

Portugáliában a bővülés valamivel nagyobb, 6%-nyi volt, a 2005. évi 21,3%-ról a 2009-es 27,8%-ra. **Spanyolországban** ugyanakkor látszólag semmilyen hatása nem volt a kvótarendszer 2007-es bevezetésének (mindössze 0,3%-os bővülést mértek a 2004-es és a 2008-as eredmények között). Ennek kettős oka van: egyrészt, a női részvétel ebben az országban európai mércével mérve már korábban is magas volt (2000: 28,3%, 2004: 36%), másrészt az újonnan bevezetett jelöltállítási folyamat nem jelentett lényeges változást a pártok eddig alkalmazott gyakorlatához képest.

Globálisan nézve, a törvényileg rögzített kvóták némely esetben történelmi előrelépést jelentettek a női képviseleti arányra nézve. A leginkább emlegetett példa Costa Rica és Argentína esete. Argentínában 1999-re a 24 tartományból 22-ben alkalmazták a női kvótákat, így az 1995. évi 5%-ról tizenkét év alatt 34%-ra sikerült feltornáznia a női képviselők arányát. Még drámaiabb a változás Costa Ricában, ahol csupán egyetlen választási ciklusra volt szükség ahhoz, hogy 19%-ról 2002-re 35%-ra növeljék a nők arányát.

Az általános vélekedés szerint három választási ciklusnyi időre van szükség ahhoz, hogy egy új kvóta-rendszer bevezetésének hatásai megmutatkozhassanak. Ennek legfőbb oka, hogy a legtöbb párt nem távolítja el az éppen hivatali idejét töltő (többnyire férfi) képviselőket, hanem megvárják, míg az adott helyek megüresednek.

A törvényileg kötelező kvótákkal összevetve, a politikai pártok által tett önkéntes vállalások még lassabban (és fokozatosabban) éreztetik hatásukat. Ezen hatások elemzése ugyanakkor csakis az egyes pártok belső szervezetében való elmozdulásokat jelenthetik.

Kivételt képez ez a szabály alól az Egyesült Királyság Munkáspártja, mely nem csak a párt szintjén okozott változást.

A Labour által 1993-ban bevezetett, „All-women shortlist (AWL)” rendszernek (a megnyerhető parlamenti helyek bizonyos hányadát illetően csak nőket tartalmazó listák) köszönhetően a munkáspárti női képviselők 1992-es 13,7%-os szintjéről 1997-re már 24,2%-nyian voltak. Ennek köszönhetően pedig a brit parlament az 1992. évi 9,2%-os után 1997-re már 18,2%-os női aránynak örülhetett.¹¹⁵

¹¹⁵ Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe, 2013; 11-14. oldal
http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/2013/493011/IPOL-FEMM_NT%282013%29493011_EN.pdf (Letöltés ideje: 2015. március 15.)

Még szembetűnőbb az előrelépés, ha a párton belüli 1987-es adatot (9,1%) vetjük össze a 2005-ös (27,5%) eredménnyel.

Mindazonáltal, Tony Blair 1995-ben még csak egy parlamenti választás során tervezte alkalmazni. E szándéka kis híján megghiúsulni látszott, amikor 1996-ban elmarasztalták a csak nőket szerepeltető jelöltlistát, mivel azt az 1975-ben elfogadott Nemi diszkriminációs törvénybe ütközőnek találták. Végül az e rendszer alapján kiválasztott nők megtarthatták pozíciójukat, de a soron következő választásokon már nem alkalmazhatták e metódust (a 2001-es választásokon 50%-50%-os listákról állítottak jelölteket).

A 2002-ben elfogadott új Nemi diszkriminációs törvény (Sex Discrimination /Election Candidates/ Act 2002) viszont zöld utat adott a csak nőket tartalmazó listáknak, így a munkáspárt újra bevezette a 2005-ös választások előtt. E választáson elért eredmények magukért beszélnek: a 40 új munkáspárti képviselő közül 26-an nők, közülük 23-an AWL rendszer szerint jutottak be a parlamentbe.

A 2010-es választási eredmények is biztatóak: az újonnan bekerült 63 munkáspárti képviselő közül 32-en nők, 28-an AWL listáról. E statisztikák Gordon Brown meglátását erősítik, aki még miniszterelnökként (és Labour vezérként) egyenesen az egyetlen megoldásnak nevezte az All-women shortlist-rendszert a nők történelmileg alacsony politikai képviseletének javítására.

Az Egyesült Királyság másik két nagy pártja ugyanakkor korántsem nevezhető a rendszer elfogulatlan rajongóinak. A Liberális Demokrata Párt 2001-es kongresszusán végül leszavazta azt az indítványt, mely szerint a következő választásokon a megnyerhető parlamenti helyek esetén 40-40%-os nemi kvótát alkalmazzanak. Továbbra is elutasítják az AWL-rendszert, azonban arról sincs belső konszenzus, hogyan segíthetnék a nők politikai pozícióhoz juttatását. Egyedül abban értettek egyet, hogy különböző stratégiákat kell felvetniük és megbeszélniük, ahelyett, hogy átvinnék a szerintük mindenre ugyanazt a sablont kínáló AWL-rendszert. A konzervatív (Tory) párt is elzárkózik az AWL alkalmazásáról, mivel az szerintük a meritokrácia elveivel ellentétes.¹¹⁶

¹¹⁶ Richard Kelly and Isobel White: All-women shortlists; House of Commons Library www.parliament.uk/briefing-papers/SN05057.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 26.

Svédországban a pártok önkéntes alapú kvótái kisebb, fokozatosabb, ugyanakkor állandóbb fejlődést hoztak magukkal a nők képviseletét illetően. Már maga a kezdő szint is magas volt, továbbá a Szociáldemokrata Párt által 1993-ban bevezetett cipzár-elv is csak 7%-os növekedést eredményezett a párton belül (az 1991-es 41%-ról 1994-re 48%-ra nőtt a szociáldemokrata női képviselők aránya). Mégis, mint a Riksdag (svéd parlament) legnagyobb pártja, jelentősen hozzájárult az 1991-es 33,5%-os női arány 1994-es, akkori rekordnak számító 40,4%-ra való feltornászásához.¹¹⁷

3.2.5 Hatékonyságuk

A statisztikai adatokból kiderül, hogy a világ hány országában vezettek be különböző típusú kvótákat, azonban ha melléjük tesszük a nők konkrét képviseleti arányát, arra is rájöhettünk, hogy a kvótákat nem mindenhol hajtották végre ténylegesen: a kvóta követelmények és a képviseleti számok között ellentmondások feszülnek.

Az eredményeket mind kvantitatív, mind kvalitatív szempontból érdemes megvizsgálni. A legtöbb ország választási statisztikái számszakilag csak a megválasztott női képviselők számát mutatják – a jelöltek nemi arányairól nem tartalmaznak információkat. Ha a minőségi aspektust nézzük, akkor pedig a kívánt és nem kívánt hatásokat is érdemes elemezni. Előbbire példa a nők hatalommal való felruházása („empowerment”), utóbbira pedig a stigmatizáció és az üvegplafon-jelenség.¹¹⁸

A kvóták bevezetésével bár gyors és jelentős növekedést értek el a nők politikai képviseletében, számos csalódást is magukkal hoztak. A kvóták önmagukban nem garantálják a politikai képviselet nemi kiegyenlítetttségét, mivel a hatékonyságuk nagyban függ a választási rendszer felépítésétől.

Ha a kvóta rendszer nem kompatibilis a választási rendszerrel, csupán szimbolikus szerepet fog betölteni. Általánosságban elmondható, hogy legkönnyebben az arányos képviseleti rendszerbe illeszthetők be, bár egyes esetekben az egyszerű többség elvén működő rendszerekben is létjogosultságot szerezhetnek.

¹¹⁷ European Parliament – Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe, 2013 THE IMPLEMENTATION OF GENDER QUOTAS– Leap changes versus gradual change 11-14. oldal http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/493011/IPOL-FEMM_NT%282013%29493011_EN.pdf
Letöltés ideje: 2015. március 15.

¹¹⁸ Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women; Do quotas work? <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm#work>
Letöltés ideje: 2015. március 22.

Az arányos választási rendszerekben a cipzár-elv (mely szerint a női és férfi jelöltek felváltva követik egymást) nyújthat biztosítékot a kiegyenlített jelöltlistára. Hollandia szolgálhat erre kiváló példaként: a 2012. évi választások után a holland alsóház 150 helyéből 56-ot nők foglalnak el (37,3%), míg a 2011-es felsőházi választások eredményeként a 75 helyből 27-et nyertek el nők (36%). (Bár ez sem igaz minden esetben: Görögország, bár alkalmazza a cipzár-elvet, mégsem büszkélkedhet relevánsabb több női képviselővel – valójában az európai átlag 28%-hoz képest a görög parlament 21%-a nő.)¹¹⁹

A többségi választási rendszerekben, mint amilyen az Egyesült Királyságé is, a már korábban bemutatott, bizonyos választási körzetekben csak női jelöltekből álló listák („women only” short lists) bizonyultak hatékonyak.¹²⁰

További döntő faktor a kvóta bevezetési helye: a jelöltek csoportjára, a választási listára vagy az elfoglalt parlamenti helyekre alkalmazzák-e őket. Ha a jelölési szakaszt nézzük, kritikus pont a jelölési sorrendre vonatkozó szabályok megléte vagy hiánya – utóbbi esetben előfordulhat, hogy bár a jelölteket illetően 40%-os női kvóta van érvényben, a ténylegesen megválasztott személyek között csak férfiak találhatók. (Mivel a sorrendre vonatkozóan semmilyen megkötést nem kellett alkalmazni, a női jelöltek – teljesen szabályosan - akár a lista legvégére is „bezsoppolhatók”.) A döntő kérdés tehát valójában az, hogy a női jelöltek kerülhetnek-e olyan pozícióba, ahonnan reális esélyük van nyerni.¹²¹

Összegzésképpen elmondható, hogy ahhoz, hogy a kvóta rendszer hatékonyan működjön, három feltételnek kell teljesülnie: legyen kompatibilis a választási rendszerrel, tartalmazzon a jelölési listán való részvételi arány mellett a sorrendet is szabályozó kritériumokat és álljanak „készletben” a nem-megfelelés esetére elrettentésül szolgáló szankciók.

A pártok az önkéntes kvótákat illető meg nem felelés esetére különböző szankciókkal élhetnek. E büntető rendelkezések alkalmazása ugyanakkor nem mindenhol bevett szokás: például a német és svéd Szociáldemokrata Párt központi szervei nem gyakorolnak ilyen eszközökkel nyomást a helyi pártszervek listaállítási folyamatára (tehát, ha nem tartják be az önkéntes vállalásokat, nem jár érte semmilyen retorzió).

¹¹⁹ Lásd: 1. számú melléklet. Nők az EU28 államok nemzeti parlamentjeiben

¹²⁰ Working Paper: “The quota-instrument: different approaches across Europe”, 6-7. oldal
The position of women in decision-making in politics 6-7. oldal (Letöltés ideje: 2015. március 1.)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf

¹²¹ Quota Projekt - Global Database of Quotas for Women - Different Quota Systems
<http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm#different> (Letöltés ideje: 2015. március 22.)

Ugyanakkor számos pártban működnek a kvóta szabályok betartására „buzdító” mechanizmusok. Egyik ilyen a helyi választási lista visszadobása – ha a helyi pártközpont olyan listát nyújt be a központi pártszervezetnek, mely nem tartja be a kvóta szabályokat, a központ új lista állítására kéri őket. (Ezzel él többek között a norvég Munkáspárt is.) Arra is találhatunk példát, hogy a kvóta rendelkezések betartására külön felügyelő bizottságot hoznak létre, mint történt ez a horvát Szociáldemokrata Párt esetében, amely az 1996-ban bevezetett 40%-os kvótát hivatott érvényesíttetni.

Ha a törvényileg rögzített kvótákat vizsgáljuk, a választási törvénybe iktatott jogi szankciók visszatartó ereje nem kérdéses: minden, a választásokon indulni szándékozó politikai pártnak számolnia kell velük, ha nem tartja be a kvóta rendelkezéseket. A nem megfelelés esetén alkalmazott szankciók két fő típusa a választási jelöltlista visszadobása (jogi eszköz), illetve a pénzbeli büntetések (anyagi eszköz).

Az eddigi tapasztalatok alapján az első opció, vagyis a választási lista visszautasítása, bizonyult messze a leghatékonyabb eszköznek. (Feltéve, hogy az országos választási bizottság rendelkezik az e lépés megtételéhez szükséges jogkörrel és felhatalmazással és él is vele.) E szankciónak hatalmas visszatartó ereje van: a pártok felé egyértelművé teszik, hogy olyan lista benyújtása esetén, amelyen nem szerepelnek kellő arányban (és sorrendben) női jelöltek, elutasításra számíthatnak, és ezáltal nem vehetnek részt a választásokon. Ilyen büntető intézkedéssel nézhetnek szembe többek között a belga, lengyel és szlovén pártok. Spanyolországban három napos türelmi időt kapnak a nem megfelelő listát benyújtott pártok, de ha ez idő alatt sem tudják a kvóta szabályokhoz illeszteni listájukat, visszautasítják őket.

Azt is érdemes megjegyezni, hogy ezeknek a szankcióknak vannak buktatói is. Mivel a kvóta szabályozás mögötti alapgondolat éppen arról szól, hogy a politikai pártok megváltoztassák eddigi berögzült toborzási szokásaikat és rá legyenek szorítva arra, hogy nagyobb energiát fektessenek a női jelöltek felkutatására és felhatalmazására, egy esetleges nem megfelelő lista miatti visszautasítás valójában abba az irányba löki őket, hogy az utolsó pillanatban kutassanak fel politikai szerepvállalásra „rábírható” nőket.

Ez az eljárás viszont ütközik a kvótákat életre hívó szellemiséggel, melynek célja a hosszú távú és tartós változások életre hívása lenne.

A második csoportba az anyagi büntetések tartoznak. Ide sorolhatjuk a portugál gyakorlatot, ahol a nem megfelelő listát benyújtott pártok jegyzékét nyilvánosságra hozzák, majd a szabályszegés fokától függően pénzbeli bírsággal sújtják. Írországban a választási törvény legújabb módosítása értelmében, azok a pártok, amelyek a következő választásokra

olyan listát állítanak, melyen a női (és férfi) jelöltek nem érik el a 30%-ot, az állami támogatásuk 50%-át elveszítik. Hét év múlva pedig már 40%-os nemi kvótának kell megfelelniük, ha a teljes állami támogatásukhoz hozzá kívánnak jutni.

Franciaország kevert struktúrát alkalmaz: helyi szinten a lista visszautasítására, országos szinten pénzbírságra számíthatnak a renitens pártok. E két szankciótípus hatékonyságbeli különbségét szépen példázza, hogy lokális szinten jóval magasabb a nők által betöltött pozíciók aránya, mint nemzeti szinten. (A nagyobb pártok inkább kifizetik a pénzbírságot, mintsem változtassanak jelöltlistájukon.)

Természetesen számos példát találhatunk a szabályok kijátszására a kvótáknak való megfelelést (és a büntetések elkerülését) illetően; többféle taktikát lehet alkalmazni.

Az egyik, amikor a pártok a kvóta szabályozásnak megfelelő számú nőt jelölnek a listájukon, de ezek a jelöltek „hamisak”: egyáltalán nincs szándékukban nyerni, nem is kampányolnak, teljesen passzívan viselkednek – vagy ha mégis nyernek, megválasztásuk után visszalépnek egy férfi jelölt javára.

E jelenség olyan szinten elterjedt egyes latin-amerikai országokban, hogy külön kifejezés született rá: “Juanitas” és “candidatas laranjas”. További „elegáns húzás”, amikor egyes pártok megtagadják a női jelöltektől a sikeres kampányhoz szükséges anyagi forrásokat, melyeket a férfi jelöltek számára elérhetővé tesznek.¹²²

¹²²Women in Parliament: 20 years in review
Inter-Parliamentary Union, 2015
Lessons learned - Resisting gender quotas, 12. oldal
<http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP20Y-en.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 18.

3.2.6 Magyar vonatkozás

2007. május 16-án Sándor Klára és Magyar Bálint, az SZDSZ frakció képviselői T/3060 számon „A Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény módosításáról”, valamint T/3066 számon az „Egyes törvények módosításáról a nemek közötti tényleges esélyegyenlőség megteremtése érdekében” nyújtották be törvényjavaslataikat.

Az alkotmány módosítását célzó törvényjavaslat az alaptörvény kormányról szóló passzusát a következők szerint kívánta módosítani: „A miniszterek személyére tett javaslatot úgy kell kialakítani, hogy közöttük mindkét nem legalább egyharmad arányban képviseltesse magát”. A T/3066-os számú törvényjavaslat pedig a választási eljárásról szóló törvény választási listaállításról szóló rendelkezéseit módosította (illetve egészítette volna ki) a következőképpen: „A listán szereplő jelöltek sorrendjét a jelölő szervezet határozza meg annak figyelembe vételével, hogy az egyik nem képviselőjét minden esetben a másik nem képviselője kövesse. A listát bejelentése után nem lehet módosítani. Ha valamelyik jelölt a listáról kiesett, helyére a listán soron következő, vele azonos nemű jelölt lép”.

A két törvényjavaslat általános indokolása szerint a nemek közötti „évszázadok, évezredek alatt eldeformálódott esélyeket” a formális jogegyenlőség nem tudta helyreállítani, nem teremt valódi esélyegyenlőséget a nőknek a közéletben történő szerepléséhez. Ezért a törvényhozásnak a kötelező jogi norma megteremtésével aktívan be kell avatkoznia ebbe a folyamatba. A két törvényjavaslat egyidejűleg gondoskodott volna a kormány, valamint a parlamenti, önkormányzati és európai parlamenti választások során választott testületekben a női nem egyharmados arányának biztosításáról.

2007. október 16-án a két törvényjavaslat együttes általános vitája a plenáris ülésen különösen késői időpontban, 22 óra után kezdődött. Mindez üzenet értékű volt: egyrészt a téma „fontosságára” utalt, másrészt egyértelművé vált, hogy a vita a nyilvánosság kizárásával fog zajlani.

A hozzászólók közül egyértelműen „kiemelkedik” Mécs Imre (MSZP). Szerinte a kvótatörvény eredményeképpen kontraszelekció jön létre a nők kiválasztása során „... épp a családanyak nem kerülnek be ebbe az erőltetett, diktatórikus kvótarendszerbe. Különféle szinglik, kékharisnyák, egyedülállók vagy olyanok, akik ráérnek, azok lennének bent a parlamentben...”

Álszent érvelésként több hozzászólásban is elhangzott, hogy a kvóta alkalmazásával „tehetséges férfiak” szorulnának ki a politikából és helyükre „kvótanők” kerülnének, akik csak nemüknek köszönhetik pozíciójukat. Természetesen a „tehetséges férfiaknak” semmi félnivalójuk nem lenne – valójában a másodvonalbeli képviselők a kvóta igazán nagy ellenzői, mivel a vezető politikusok bejutása biztos, míg az övék veszélybe kerülne.

E hamis érveket számos tanulmány megcáfolta. A női és férfi képviselők háttérét különböző országokban (többek között Argentínában, Franciaországban, Marokkóban és Ugandában) összevetve azt találták, hogy a kvótaszabályozás által mandátumot nyert nők legalább olyan képzetek – sőt, számos esetben még képzettebbek – mint a „hagyományos” úton a parlamentbe bekerülő társaik. Svéd kutatások továbbá azt is kimutatták, hogy a kvótaszabályozás a férfi képviselők iskolázottságára is pozitív hatást gyakorol, köszönhetően a kevesebb helyért folyó élesebb versenynek.¹²³

A törvényjavaslatok végszavazására 2007. november 26-án került sor. Mindkét törvényjavaslat elfogadása minősített többséget igényelt volna, de azt egyikük sem kapta meg, sőt, még a jelen lévő képviselők többségének szavazatát sem.

A T/3060-as javaslatra (miniszterek körében bevezetendő 33%-os nemi kvóta) igennel 76-an (19,7%), nemmel 218-an (56,6%) szavaztak, 57-en (14,8%) pedig tartózkodtak.

Bár a két törvényjavaslatot együttesen tárgyalta a parlament, sorsuk valójában már a bizottsági szakaszban elvált egymástól. Különböző megítélésük a végszavazásnál is megmutatkozott.

A T/3066-os törvényjavaslatot (választási lista cipzár-elv szerint) 132-en támogatták (38%), 97-en elvetették (28,%) és 118-an tartózkodtak a szavazástól (34,%). Az arányok ezúttal a leadott szavazatok százalékában értendők, mivel a javaslat elfogadása egyszerű többséget igényelt volna.

A szavazati arányok figyelemre méltóak. Többen támogatták a törvényjavaslatot, mint ahányan elutasították és sokan rejtőztek a tartózkodás álarca mögé.

2009 februárjában újra benyújtották a javaslatot, de akkor már nem jutott el odáig, hogy tárgyalja a parlament.¹²⁴

¹²³ Women in Parliament: 20 years in review - Inter-Parliamentary Union, 2015
Lessons learned - Resisting gender quotas, 12-13. oldal
<http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP20Y-en.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 18.

¹²⁴ Barlanginé Kelemen Ida: NŐI KÉPVISELŐK – NŐI KÉPVISELET? (Ph.D. ÉRTEKEZÉS)
BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM, Budapest, 2008.
http://phd.lib.uni-corvinus.hu/349/1/kelemen_ida.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 26.

3.2.7 Értékelés

A kvóták önmagukban nem bontják le az összes akadályt, mely a nők egyenlő állampolgárokká válásának útjában állnak, azonban bizonyos esetekben a választási kvóták történelmi elmozduláshoz vezethetnek a nők politikai képviseletét illetően. Már egyedül a kvótákat övező viták is a nők részvételét növelő járulékos hatással járhatnak.

Sirpa Petikainen finn Európa Parlamenti képviselővel értek egyet, aki a következőket mondta: „Kötelező érvényű intézkedésekre van szükségünk. A nemi egyenlőség nem fog passzívan létrejönni. Aktív intézkedések kellene. Egyes számítások szerint kötelező érvényű intézkedések hiányában 2060-ra érnék el a nemek közti egyenlőséget.”¹²⁵

A kvótákra érdemes lenne úgy tekintenünk, mint ideiglenes mankókra: segítenek, amíg meg nem erősödünk, amíg helyre nem áll az egészségünk. Ha ez megtörtént, már nem lesz rájuk szükségünk és elhagyhatjuk őket; a gyógyulás felé vezető úton viszont nélkülözhetetlenek. Bár egyes vélemények szerint drasztikusak és radikálisak, hosszú távon nem látok más megoldást, mely hasonló eredményekkel kecsegtetne. Szükségünk van rájuk az áttörés eléréséhez, ahhoz, hogy a nők tömegesen megjelenjenek a politikai döntéshozatal területén, mintát adva a következő generációknak.

¹²⁵ „We need binding measures. As I already mentioned, gender equality does not happen passively. We need active measures. According to some calculations it will take until 2060 to achieve gender parity without binding measures.”

European Institute for Gender Equality

Women and political decision-making – Online discussion report,

Session 2: Women staking a claim, 12. oldal

http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0213843ENC_PDF.Web_.pdf

Letöltés ideje: 2015. április 2.

ÖSSZEFOGLALÁS

Zárásként szeretném megvizsgálni, hogy mi változott az elmúlt évek, évtizedek alatt. Történt-e előrelépés? Honnét indultunk és merre tartunk a nők politikai-gazdasági vezető szerepvállalását illetően?

Az Interparlamentáris Unió 2015-ben kiadott „Women in Parliament: 20 years in review” anyagában az 1995-től eltelt 20 év időszakát vizsgálja a nők nemzeti parlamentekben elfoglalt arányát illetően.

Óriási eredmény, hogy a női képviselők aránya két évtized alatt közel megduplázódott: az 1995-ben mért 11,3%-os aránnyal szemben ma már világszerte átlagosan 22,1%-nyi nő foglal helyet a nemzeti parlamentekben.

Azon alsóházi (vagy egykamarás) parlamentek száma, ahol több mint 30%-ban nők ültek, az 1995-ös ötről (Dánia, Finnország, Hollandia, Norvégia és Svédország) 2015-re negyvenkettőre nőtt. Ugyanez a változás a több mint 40%-nyi női képviselővel rendelkező alsóházi (vagy egykamarás) parlamentek esetében: egy (Svédország, 1995) helyett tizenhárom (2015). 2015-re megtörtént az is, hogy három parlament átlépte az 50%-os átlomhatárt (Ruanda, Andorra, Bolívia), egy pedig a 60%-ot is meghaladta (Ruanda).

A női parlamenti képviselők arányát illetően a világ legmagasabban rangsorolt országai is differenciálódtak. 1995-ben nyolc európai, egy afrikai és egy dél-amerikai állam szerepelt a TOP10-ben (sorrendben: Svédország, Norvégia, Dánia, Finnország, Hollandia, Seychelles-szigetek, Ausztria, Németország, Izland és Argentína). A 2015-ös listán viszont már négy afrikai és három dél-amerikai „versenyzőt” találunk és csupán három európaít (sorrendben: Ruanda, Bolívia, Andorra, Kuba, Seychelles-szigetek, Svédország, Szenegál, Finnország, Ecuador és Dél-afrikai Köztársaság).

További fontos előrelépés, hogy egyre kevesebb alsóház (vagy egykamarás parlament) rendelkezik kevesebb, mint 10% női aránnyal: 1995-ben még 109, 2015-ben már csak 38.

A világon mindössze már csupán öt, csak férfiakból álló alsóház (vagy egykamarás parlament) létezik (1995-ben még tíz). 2015-ös „all-men club”-ok listája: Katar, valamint négy óceániai állam: Mikronézia – Mikronéziai Szövetségi Államok, Palau, Tonga és Vanuatu. Közülük három (Katar, Mikronézia és Palau) 1995-ben is nulla női képviselőt tudott felmutatni, míg Tonga és Vanuatu egyet-egyet.

Akiknek sikerült elmozdulniuk a nulláról: Bhután (+8,5%), Djibouti (+12,7%), Egyesült Arab Emírségek (+17,5%), Kiribati (+8,7%), Kuvait (+1,5%), Mauritánia (+25,2%), Pápua Új-Guinea (+2,7%) és Saint Lucia (+16,7%).¹²⁶

A nők gazdasági életben betöltött vezető szerepvállalásával kapcsolatban is történtek változások.

Az első generációs női vezetők féltékenyen őrizték pozíciójukat és erre minden okuk meg is volt. A tokenizmus korában a maszkulin társadalom hamis hatalmat kínált fel annak a néhány nőnek, aki „úgy gondolkodik, mint a férfiak”, azzal a feltétellel, hogy ezt a hatalmat arra használják, hogy nem bolygatják meg a dolgok állását.

Ez volt a női tokenizmus lényege: azt a hatalmat, melyet a nők nagy többségének nem adnak meg, felkínálják néhányuknak, hogy úgy tűnjék, mintha bármely ténylegesen rátermett nő vezetővé válhatna, elismeréshez és jutalomhoz juthatna; vagyis mintha ténylegesen fennállna az érdemekre alapozott igazságosság. A token-pozícióba emelt nőt arra bátorították, hogy úgy tekintsen magára, mint aki különbözik a nők legtöbbszörétől („kivételesen tehetséges és különösen érdemes a támogatásra”) és arra, hogy elhatárolja magát a nők általános helyzetétől. Az „egyszerű” nők így szintén elkülönültnak látták őt, sőt, olyannak, aki erősebb, mint ők.¹²⁷

Sajnos a „csak egy maradhat” attitűd még napjainkra sem tűnt el teljesen. Bár a nőknek már nem kellene azt hinniük, hogy egymással versenyeznek, sokan mégis így éreznek. Számos tanulmány igazolta, hogy nem csak a férfiak, hanem maguk a nők is megkérdőjelezzik női kollégáik elkötelezettségét, rátermettségét és vezetői képességeit.¹²⁸

¹²⁶ Women in Parliament: 20 years in review - Inter-Parliamentary Union, 2015
Women in single and lower houses of parliament, 1995 vs. 2015, 16-19. oldal
<http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP20Y-en.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 18.

¹²⁷ Harbula Hajnalka: Választási tokenizmus
Transindex, 2008. november 25.
<http://reply.transindex.ro/?cikk=97>
Letöltés ideje: 2015. április 26.

¹²⁸ Motivated to Penalize: Women's Strategic Rejection of Successful Women
Elizabeth J. Parks-Stamm - Madeline E. Heilman - Krystle A. Hearn
Personality and Social Psychology Bulletin, February 2008 vol. 34 no. 2 237-247
<http://psp.sagepub.com/content/34/2/237.short>
Letöltés ideje: 2015. április 26.

Prejudice against Women in Male-congenial Environments: Perceptions of Gender Role Congruity in Leadership
Rocio Garcia-Retamero - Esther López-Zafra, Sex Roles, July 2006, Volume 55, Issue 1-2, pp 51-61
<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11199-006-9068-1>
Letöltés ideje: 2015. április 26.

Sajnálatos tény, hogy a számos esetben maguk a nők hátráltatták nőtársaik kinevezését, olykor szándékosan bojkottálva előléptetésüket. E jelenséget remekül összefoglalja Madeleine Albright, az Amerikai Egyesült Államok első női külügyminiszterének sokat idézett mondása: „A pokolban külön helyet tartanak fenn azoknak a nőknek, akik nem segítik egymást.”¹²⁹

A nők sikere tehát kezdetben gyakran azon múlt, hogy képesek voltak-e beilleszkedni és a férfiak között maguk is férfivá válni. Azok a nők, akik elsőként léptek be az üzleti világba, mindent megtettek azért, hogy elfeledtessék: valójában nők. Ennek érdekében férfifinget és öltönyt hordtak, hajukat szorosan összefogták, nem viseltek ékszereket, nem sminkelték magukat.

Mára eljutottunk odáig, hogy a nők végre merik vállalni: különbözőek, mint a férfiak. Más a viselkedésük, hozzáállásuk, gondolkodásmódjuk és ez teljesen rendben van.

Ugyanakkor továbbra is tény, hogy nőként számtalan kellemetlen szituációba csöppenhetünk a munkahelyünkön és magánéletünkben egyaránt. Számos esetben azért is emésztjük magunkat, amiért (jogosan) rosszul érezzük magunkat egy adott szituációban, de nem tudjuk szavakba önteni, hogy miért.

A nyílt szexizmust viszonylag könnyű felismerni és fellépni ellene, azonban létezik az ún. „jóindulatú szexizmus” is, mellyel szemben általában tanácstalanok és védtelenek vagyunk. Közös vonásuk, hogy mind a kettő korlátozó és beszűkült módon észleli a nők által betölthető társadalmi szerepkört. Habár a jó szándékú szexizmus gyakran tűnik fel a nők védelmezőjeként és segítőjeként, attól még ugyanolyan káros tud lenni, mint a „hagyományos” fajtája. Fő jellemzői a védelmező paternalista attitűd („a nők gyengék és a férfiak védelemre szorulnak”), a túlzott nemi megkülönböztetés („a nők tiszták és erkölcsösesek”) és a romantikus (heteroszexuális) kapcsolatok túlértékelése („egy nő / férfi nem lehet maradéktalanul boldog párkapcsolat nélkül”).¹³⁰

¹²⁹ „There is a special place in Hell reserved for women who refuse to help one another.”
Dr. Madeleine Albright at the CIA Women's History Month Celebration, March 19, 2013
<https://www.cia.gov/news-information/speeches-testimony/2013-speeches-testimony/remarks-by-brennan-and-albright.html>

Letöltés ideje: 2015. április 26.

¹³⁰ The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism
Peter Glick - Susan T. Fiske
Journal of Personality and Social Psychology 1996, Vol. 70, No. 3, 491-512
http://474miranairresearchpaper.wmwikis.net/file/view/Glick_Fiske%5B1%5D.pdf

Letöltés ideje: 2015. április 26.

A szexista gondolkodásmód kapcsán ugyanakkor be kell ismernünk, hogy kivétel nélkül minden ember gondolkodása és észlelése elfogult és előítéletekkel terhelt. Csak akkor tudunk tenni ezek ellen, ha belátjuk, hogy ez az igazság. A legnehezebb helyzetben éppen azok vannak, akik olyannyira meg vannak győződve saját objektivitásukról, hogy észre sem veszik (így nem is korrigálják) részrehajló magatartásukat. Ezt a jelenséget a tudósok „előítélet-vakfoltnak” nevezik.¹³¹

Az utóbbi években számos előremutató kezdeményezés indult a sztereotípiák és társadalmi berögződések ellen Magyarországon is, melyek közül kettőt emelnék most ki.

Az első a **Lányok Napja** nevű projekt.¹³²

A középiskolai szakosodás, fakultáció kiválasztása és az érettségi megszerzése az első jelentős lépcsőfok a karrier irányának kiválasztásában. A lányok gyakran nem kapnak kellő információt és támogatást, amikor döntést kell hozniuk jövőbeli karrierjükkel illetően. Többségük a “tipikusan női” pályák felé (például kereskedelem, egészségügy és vendéglátóipar) veszi az irányt.

A „Lányok Napja” akció fő célja a pályaválasztás előtt álló lányok érdeklődésének felkeltése a mérnöki, informatikai és egyéb, jövő-orientált szakmák iránt. Emellett az akció fel kívánja hívni az említett területeken működő, innovatív kis- és középvállalkozások figyelmét a lányokra, mint potenciális, jól képzett munkaerőre, és egyszersmind támogatja a multinacionális cégek azon igényét, hogy magasabb arányban tudjanak nőket alkalmazni a mérnöki és informatikai szakterületeken. Hosszabb távon az akció célkitűzése az, hogy a lányok körében elősegítse a karrierválasztás jelen trendjének megfordulását, hogy ezáltal a lányok új foglalkozási területeket hódítsanak meg.

A „Lányok Napja” egy interaktív nyílt nap, melynek során a program résztvevői - középiskolás lányok - betekintést nyerhetnek egy-egy, Magyarországon vezető szerepet betöltő vállalat, cég, intézmény vagy egyetemi laboratórium életébe. Az új ismeretek megszerzésén túl, megismerhetnek olyan nőket, akik már sikeres karriert futottak be a kutatásban, illetve a mérnöki pályán. Az akció főszervezője a Nők a Tudományban Egyesület, társszervezői pedig az Együtt a Jövő Mérnökeiért Szövetség és az Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozások Szövetsége.

¹³¹ Sheryl Sandberg: Dobb be magad! – Lean in, Nők több szerepben. HVG Kiadó Zrt. Budapest, 2013. 10. fejezet: Kezdjük beszélni róla, 189. oldal

¹³² Lányok Napja – Vedd kezébe a jövőd!
<http://www.lanyoknapja.hu/info/content/38>
Letöltés ideje: 2015. április 26.

A projekt nemzetközi előzményei között találjuk a „Science - It’s a Girl Thing”¹³³ és a „Girls in ICT”¹³⁴ akciókat is. A következő Lányok Napját 2015. április 23-án rendezik. A fogadóintézmények névsora illusztris; néhány név a teljesség igénye nélkül: Audi, Bosch, Ericsson, Google, hp, IBM, Microsoft, Morgan Stanley, Prezi.

Utóbbi cég maga is kiveszi a részét az IT szektor nemi arányainak kiegyenlítését célzó harcban. **Coding Girls** nevű kezdeményezésük tesztprogramja 2014 nyarán indult, 11 és 16 év közötti lányok részvételével, akik játékos keretek között ismerkedhettek meg a technológia területével. A „próbaüzem” sikeres lezárása után a projektet több korosztályra is kiterjesztették. A jelenleg futó, március 4-én indult (és május 19-én záródó) kurzus résztvevői olyan középiskolás lányok, akik 2015/2016-ban felsőfokú képzésre szeretnének jelentkezni, érdeklí őket a matematika vagy az informatika és szeretnének betekintést nyerni a programozás világába. A programban a Prezi fejlesztői tanítanak és mesélnek a programozásról - a résztvevőkről előzetes programozói tudást nem vártak el, az oktatás az alapoktól indult.¹³⁵

A dolgozat megírása előtt nagyszabású terveim voltak a feldolgozandó témák körét illetően. Eredeti terveim szerint általános helyzetképet adtam volna a nők helyzetéről, női jogok érvényesüléséről Európában (nők a közéletben, az oktatásban, a munkaerő-piacon, nők és az anyaság, női reprodukív jogok, nők elleni erőszak, női szegénység, stb.)

Elsőként a politikai-gazdasági szférában tapasztalható esélyegyenlőséggel kezdtem el foglalkozni. Ahogy egyre jobban elmélyültem e terület kutatásában, rá kellett jönnöm: ez önmagában egy teljes értékű téma. Éppen ezért lezárni sem igen lehet, csak befejezni: további kérdéseket, kutatásra való területeket megfogalmazva.

A sztereotípiák, a szociokulturális környezet, a neveletésünk mind az ellen hatnak, hogy nőként vezető pozíciót töltsünk be. Ha ismerjük a bennünk rejlő gátakat, szorongásokat, könnyebben tudunk szembeszállni velük. Tudatosan kell figyelniük a viselkedésünket: ne vonuljunk önként háttérbe, ne tegyük le a kezünket, ne hallgassunk el. Helyette dobjunk be magunkat: beszéljünk, figyeljünk, vitázzunk, érveljünk, tanuljunk és fejlődjünk.

¹³³ További információ: www.science-girl-thing.eu

¹³⁴ További információ: www.girlsinict.org

¹³⁵ <http://coding-girls.com/>

IRODALOMJEGYZÉK

- Löffström, Åsa (2009)
Gender equality, economic growth and employment
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>
Letöltés ideje: 2015. április 15.
- BruxInfo Európai Elemző Iroda (2007)
Nemek közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban
<http://www.hefop.hu/download.php?PPID=4072>
Letöltés ideje: 2015. április 5.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2014)
Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment
Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States
<http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0414228ENC.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 2.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2013)
A study of collected narratives on gender perceptions in the 27 EU Member States
<http://eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE-study-on-collected-narratives-on-gender-perceptions-MH3112337ENC.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 2.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2013)
Gender Equality Index Report
<http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Report.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 5.
- World Economic Forum (2012)
The Global Gender Gap Report 2012
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 2.
- Inter-Parliamentary Union (IPU) (2015)
Women in Parliament: 20 years in review
<http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP20Y-en.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 18.
- European Commission (2012)
Women in economic decision-making in the EU: Progress report
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 12.

- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2011)
Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy
http://eige.europa.eu/sites/default/files/Review-of-the-Implementation-of-the-Beijing-Platform-for-Action-in-the-area-F-Women-and-the-Economy_0.pdf
Letöltés ideje: 2015. február 22.
- International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA) (2005)
The Implementation of Quotas: European Experiences, Quota Report Series
http://www.idea.int/publications/quotas_europe/loader.cfm?csmodule=security/getfile&pageid=12332
Letöltés ideje: 2015. március 1.
- European Parliamentary Research Service (2013)
Women in Politics: Background Notes on 12 countries
<http://www.europarl.europa.eu/eplibrary/EPRS-Background-Notes.pdf>
Letöltés ideje: 2015. március 8.
- European Parliament (1997)
Differential Impact of Electoral Systems on Female Political Representation
Directorate-General for Research, Working document, Women's Rights Series
Quotas and Affirmative Action to increase female participation in political life
http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/femm/w10/4_en.htm
Letöltés ideje: 2015. március 28.
- Inter-Parliamentary Union (IPU) (2014)
Youth participation in national parliaments
http://www.ipu.org/pdf/publications/youth_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 18.
- Inter-Parliamentary Union (IPU) (2011)
Gender-Sensitive Parliaments - A Global Review of Good Practice
<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 18.
- Inter-Parliamentary Union (IPU) (2009)
Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments
An Overview of Key Findings
<http://www.ipu.org/PDF/publications/equality08-overview-e.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 18.
- Inter-Parliamentary Union (IPU) (2015)
Women in Politics: 2015 (MAP)
http://www.ipu.org/pdf/publications/wmmmap15_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 18.

- Sandberg, Sheryl: Dobd be magad! – Lean in, Nők több szerepben.
HVG Kiadó Zrt. Budapest, 2013.
- Moran, Catilin: How To Be A Woman
Ebury Press, 2011
- KMU FORSCHUNG AUSTRIA (2010)
Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5364&langId=en>
Letöltés ideje: 2015. április 11.
- Working Paper: “The quota-instrument: different approaches across Europe” (2011)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. március 1.
- Deutscher Juristinnenbund (2014)
Advisory Opinion on the Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures
http://www.djb.de/static/common/download.php/savepm/3278/st14-8e_Women-on-Board%20Proposal.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 5.
- European Commission (2010)
Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 5.
- Richard Kelly - Isobel White: All-women shortlists (2012)
House of Commons Library
<http://www.parliament.uk/briefing-papers/SN05057.pdf>
Letöltés ideje: 2015. április 26.
- Barlanginé Kelemen Ida: NŐI KÉPVISELŐK – NŐI KÉPVISELET? (Ph.D. ÉRTEKEZÉS)
BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM, Budapest, 2008
http://phd.lib.uni-corvinus.hu/349/1/kelemen_ida.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 26.
- The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism
Peter Glick - Susan T. Fiske
Journal of Personality and Social Psychology 1996, Vol. 70, No. 3, 491-512
http://474miranairresearchpaper.wmwikis.net/file/view/Glick_Fiske%5B1%5D.pdf
Letöltés ideje: 2015. április 26.

MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet

Női képviselők aránya az Európai Unió tagállamainak nemzeti parlamentjeiben

Forrás: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

Letöltés ideje: 2015. március 1.

Rangsor (világ)	Rangsor (EU 28)	Ország neve	Választási év (alsóház / egykamarás parlament)	Nők aránya (%)	Választási év (felsőház / szenátus)	Nők aránya (%)
6	1	Svédország	2014	43.6%	---	---
8	2	Finnország	2011	42.5%	---	---
12	3	Spanyolország	2011	41.1%	2011	33.8%
14	4	Belgium	2014	39.3%	2014	50.0%
17	5	Dánia	2011	38.0%	---	---
18	6	Hollandia	2012	37.3%	2011	36.0%
20	7	Szlovénia	2014	36.7%	2012	7.5%
21	8	Németország	2013	36.5%	N.A.	40.6%
30	9	Portugália	2011	31.3%	---	---
32	10	Olaszország	2013	31.0%	2013	28.3%
33	11	Ausztria	2013	30.6%	N.A.	29.5%
37	12	Luxemburg	2013	28.3%	---	---
46	13	Franciaország	2012	26.2%	2014	25.0%
47	14	Horvátország	2011	25.8%	---	---
52	15	Lengyelország	2011	24.1%	2011	13.0%
55	16	Litvánia	2012	23.4%	---	---
57	17	Egyesült Királyság	2010	22.8%	N.A.	24.1%
63	18	Görögország	2012	21.0%	---	---
67	19	Bulgária	2014	20.4%	---	---
71	20	Észtország	2011	19.8%	---	---
74	21	Cseh Köztársaság	2013	19.0%	2014	18.5%
75	22	Szlovákia	2012	18.7%	---	---
77	23	Lettország	2014	18.0%	---	---
85	24	Írország	2011	16.3%	2011	30.0%
95	25	Románia	2012	13.7%	2012	7.7%
100	26	Málta	2013	13.0%	---	---
102	27	Ciprus	2011	12.5%	---	---
113	28	Magyarország	2014	10.1%	---	---

Átlag:	27,69%	25,57%
---------------	---------------	---------------

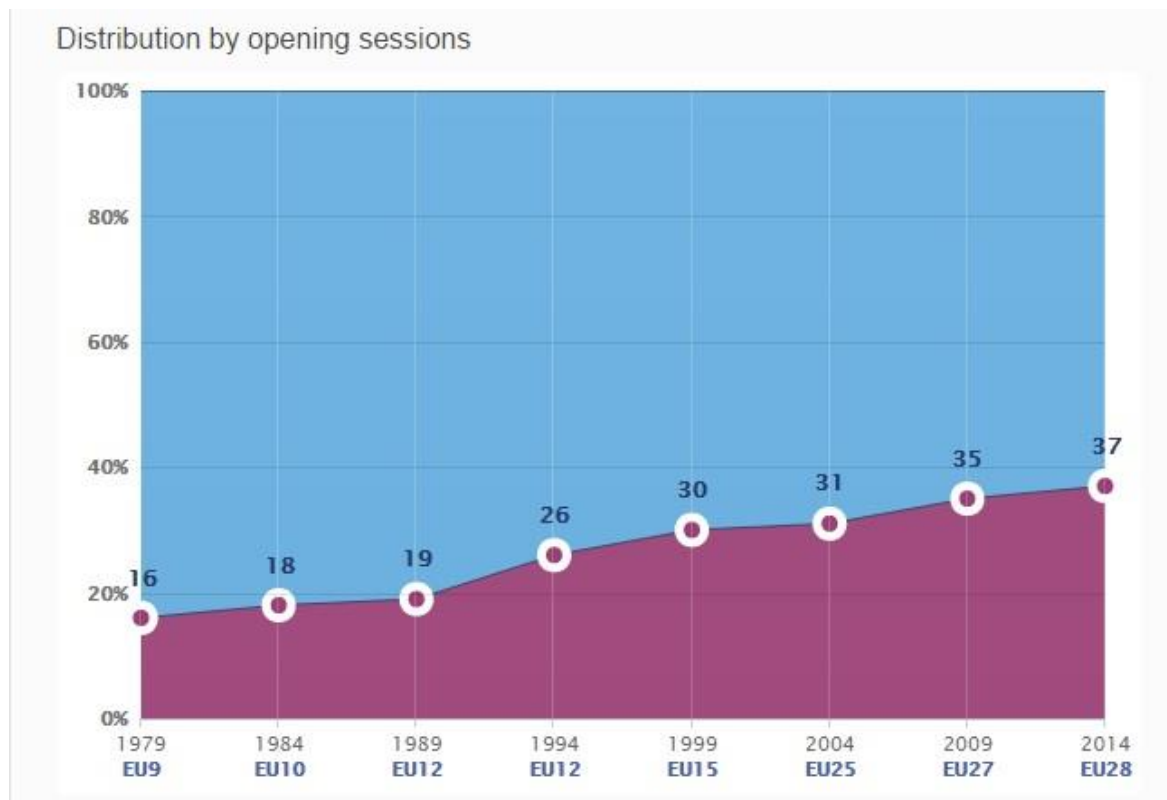
2. sz. melléklet

Európai Parlamenti Választások 1979-2014

Megválasztott képviselők, nemi arányok alakulása össze európai szinten (%)

Forrás: <http://www.europarl.europa.eu/elections2014-results/en/gender-balance.html>

Letöltés ideje: 2015. április 27.



Jelmagyarázat

Kék: férfiak

Lila: nők

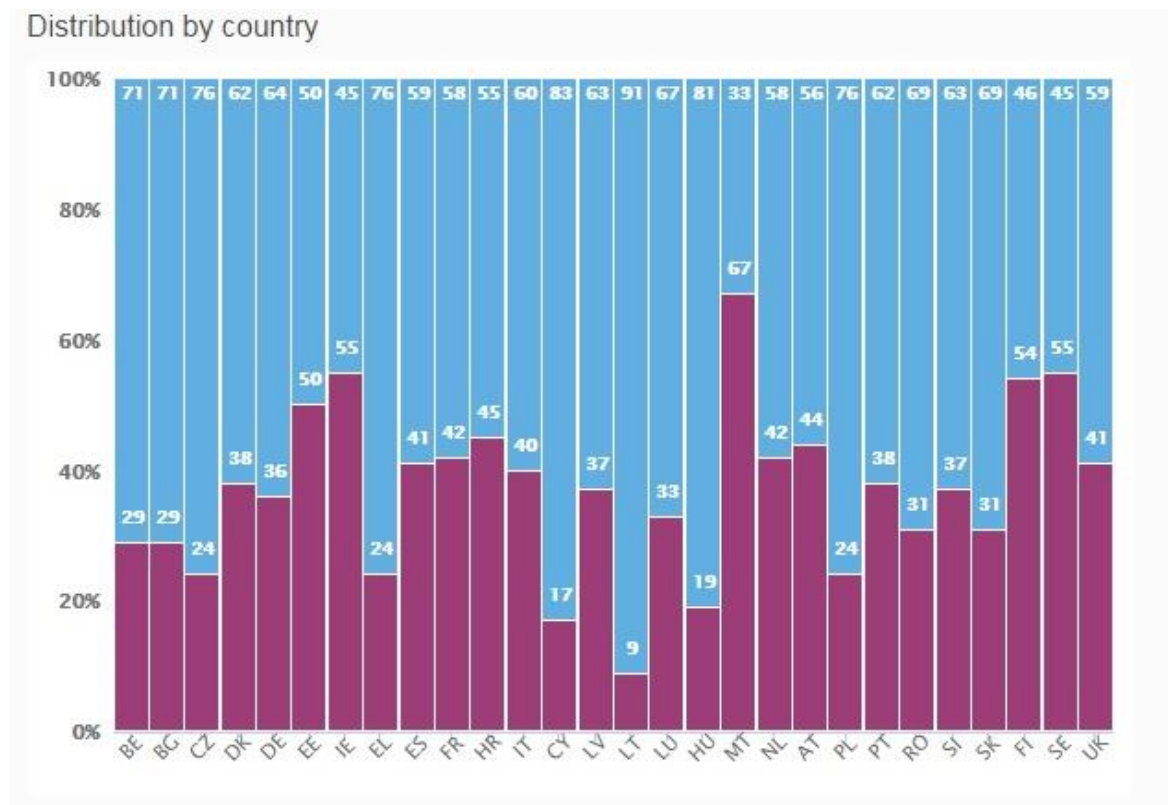
3. sz. melléklet

2014. évi Európai Parlamenti Választások

Megválasztott képviselők, nemi arányok alakulása tagállami szinten (%)

Forrás: <http://www.europarl.europa.eu/elections2014-results/en/gender-balance.html>

Letöltés ideje: 2015. április 27.



Jelmagyarázat

Kék: férfiak

Lila: nők

4. sz. melléklet

Európai Unió tagállamok nemzeti pártjai által tett önkéntes vállalások
(Voluntary Political Party Quotas)

Forrás: <http://www.quotaproject.org/>

Letöltés ideje: 2015. április 27.

Sorszám	Ország	Párt neve	Vállalás	Bevezetés	Nők aránya (alsóházi adatok, választási évvel)
1.	Ausztria	Die Grünen-Die Grünen Alternativen (GA)	a pártlistán minimum 50% nő	1993	30,6% (2013)
		Österreichische Volkspartei (ÖVP)	a pártlistán minimum 33,3% nő	1995	
		Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ)	a pártlistán minimum 40% nő	1985	
2.	Horvátország	Social Democratic Party	a pártlistán minimum 40% nő (önkéntes vállalás)	1996	25,8% (2011)
			a pártlistán minimum 40% nő (kötelezően érvényesítendő; a sorrend nincs szabályozva)	2000	
3.	Ciprus	Movement of Social Democrats (KISOS)	a pártlistán minimum 30% nő	n.a.	12,5% (2011)
		Democratic Rally of Cyprus (DISY)	30%-os gender kvóta a jelöltekre	n.a.	
4.	Csehország	Social Democrats (ČSSD)	a pártlistán minimum 25% nő	n.a.	19% (2013)
5.	Németország	Szociáldemokraták (SPD)	25% mindkét nem képviselőiből a pártbizottságban és jelöltlistán	1990	36,5% (2013)
			40% mindkét nem képviselőiből a pártbizottságban és jelöltlistán	1998	
		Die Linkspartei	a jelölőlistán az első két hely, majd minden második nőnek van fenntartva	n.a.	
		Zöldek	a pártlistán minimum 50% nő	1986	
		Kereszténydemokraták (CDU)	a párt-tisztségviselők és a jelöltek legalább egyharmada nő	1996	
6.	Magyarország	Magyar Szocialista Párt (MSZP)	a pártlistán minimum 20% nő	n.a.	10,1% (2014)
		Lehet Más a Politika (LMP)	országgyűlési és EP listán maximum két azonos nemű jelölt követheti egymást (gender kvóta, cipzár elvvel)	n.a.	

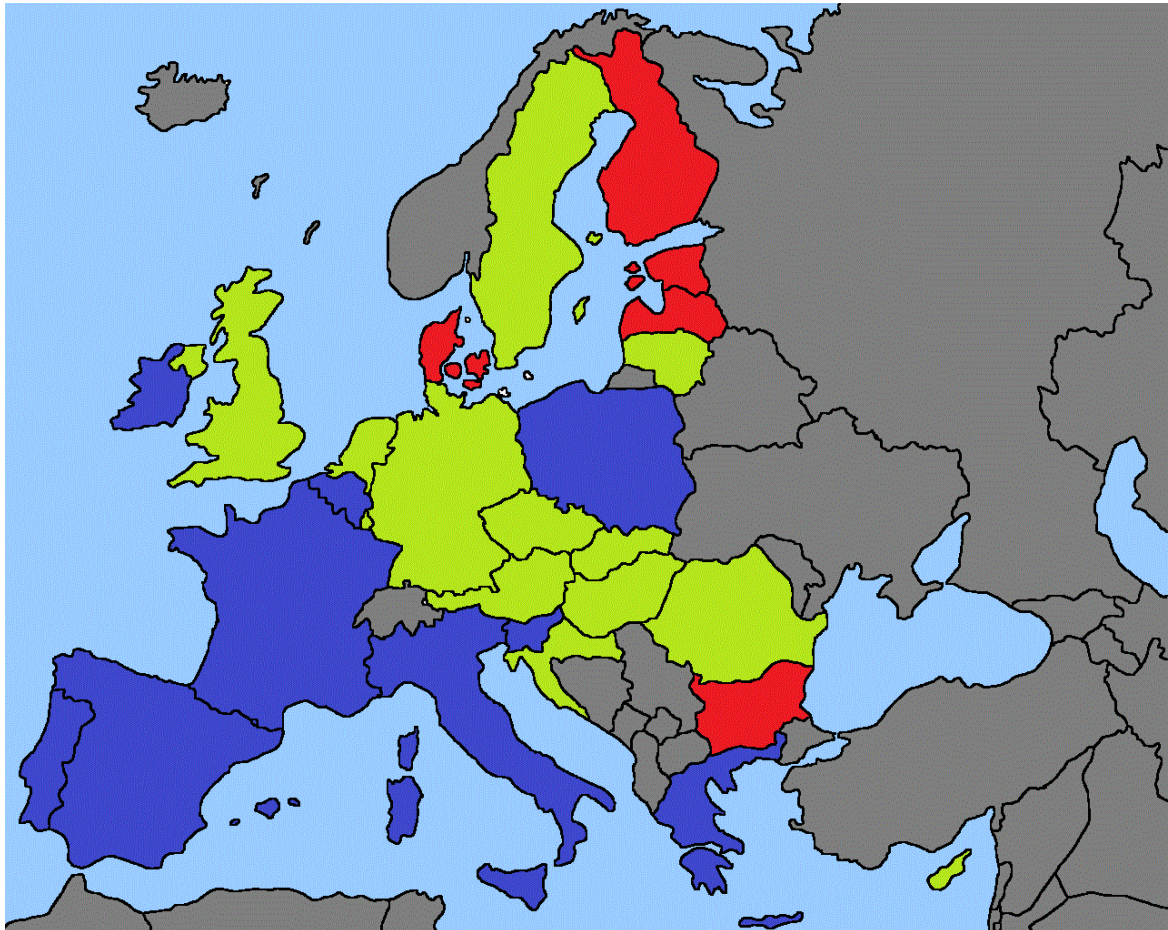
7.	Litvánia	Szociáldemokrata Párt	30%-os gender kvóta a jelöltekre	n.a.	23,4% (2012)
8.	Luxemburg	Kereszténydemokraták	a pártlistán minimum 33% nő	n.a.	28,3% (2013)
		Baloldal (The Left)	50% kvóta a párttestületben és listán	n.a.	
		Munkáspárt	a pártlistán minimum 33% nő	n.a.	
9.	Málta	Munkáspárt	a pártlistán minimum 20% nő		13% (2013)
10.	Hollandia	Munkáspárt	az országos listán nem csak nemi, hanem etnikai és életkori diverzitásra is törekednek	n.a.	37,3% (2012)
		Baloldali Zöldek	női kvóta (%-os arány nem nyilvános)	n.a.	
11.	Románia	Demokratikus Párt:	a pártlistán minimum 30% nő	n.a.	13,7% (2012)
		Szociáldemokraták	a pártlistán minimum 30% nő	n.a.	
12.	Szlovákia	Szlovák Néppárt	női kvóta (paritás)	n.a.	18,7% (2012)
13.	Svédország	Szociáldemokraták	belső kvóták alkalmazása	1978	43,6% (2014)
			pártlistán cipzár-elv alkalmazása (a nemek váltakozva szerepelnek)	1993	
		Baloldali Párt	belső kvóták alkalmazása	1978	
			kötelező érvényű vállalások	1987	
			a pártlistán minimum 50% nő	1993	
		Zöldek	belső kvóták alkalmazása	1981	
			kötelező érvényű vállalások	1987	
50% +/- egy fő gender kvóta	1997				
Mérsékelt Párt	az EP lista első 4 helyén 2 nő, 2 férfi	2009			
14.	Egyesült Királyság	Munkáspárt	All Women Shortlist. A megnyerhető parlamenti helyek 50%-a esetében csak női jelöltekből álló listára lehet szavazni, a többiben nyílt a verseny.	1993	22,8% (2010)
		Liberális Demokraták	40%-os női kvóta a jelöltekre, de a csak nőkből álló listát (All Women Shortlist) elutasítják	2001	

5. sz. melléklet

Európai Unió tagállamokban érvényben lévő politikai (választási) kvótaszabályozások

Forrás: <http://www.quotaproject.org/>

Letöltés ideje: 2015. április 27.



Jelmagyarázat

Kék színnel jelölt országok: politikai pártok által tett önkéntes vállalások

Piros színnel jelölt országok: nincs érvényben kvóta szabályozás

Zöld színnel jelölt országok: törvényi / alkotmányban rögzített választási kvóták