

Szakpolitikai háttér

Az EU és tagállamai számára továbbra is fennálló, fontos kihívás a nők tartós alulreprezentáltsága a politikai és gazdasági döntéshozatalban. Az EIGE által 2013-ban kidolgozott nemek közötti egyenlőség mutatója (GEI) hat területen méri, hogy mekkora hiányosságot kell leküzdeni a nemek közötti teljes egyenlőség eléréséhez, és ebből az egyik terület a „hatalom”. Ezen a területen azt méri fel, hogy mekkora a különbség a nők és a férfiak képviselete között a politikai, társadalmi és gazdasági döntéshozatalban. Az EU-ban a rendelkezésre álló adatok alapján a nemek közötti egyenlőség mutatója ezen a területen a legalacsonyabb, 38 pontot ért el a 100-ból, ami azt bizonyítja, hogy a nők hatalomban és döntéshozatalban való alulreprezentáltsága továbbra is égető kérdés.

Az Európai Bizottság stratégiája a nők és férfiak közötti egyenlőségről (2010–2015)

- A stratégia a nők döntéshozatalban való részvételének javítását a hat kiemelt terület egyikeként határozza meg.
- Célja, hogy előmozdítsa a döntéshozatalban való egyenlőséget mind általánosságban, mind a vállalatok igazgatótanácsában.

A Bizottság irányelvjavaslata a nemek közötti egyensúlyról a gazdasági döntéshozatalban (2012)

- A cél, hogy 2020-ig az alulreprezentált nem elérje a 40%-ot a részvénytársaságok nem ügyvezető igazgatóinak körében.
- Előírja, hogy azok a vállalatok, ahol az alulreprezentált nem aránya ennél alacsonyabb, a pályázók kiválasztását alapozzák összehasonlító elemzésre, alkalmazzanak a nemek szempontjából semleges és egyértelmű kritériumokat, és részesítsék előnyben az alulreprezentált nem tagjait az azonos minősítést kapott pályázók közül.
- A részvénytársaságokat arra kötelezi, hogy határozzák meg saját célkitűzéseiket az ügyvezető igazgatókra vonatkozóan.
- Támogatja, hogy jobban érvényesüljön a méltányosság és az átláthatóság elve az igazgatótanács tagjainak választási folyamatában, és ennek eléréséhez nyomást gyakorol a vállalatokra, hogy a pályázók szélesebb köréből merítsenek.

Civil társadalmi szerepvállalás (2014)

- Ide tartoznak az Európai Női Lobbik kampányai, az „50/50” és a „Paritásos demokrácia és aktív európai polgárság: A nemek egyenlősége nélkül nincs modern európai demokrácia”.
- Támogatta a nők és a férfiak egyenlő képviseletét az összes európai intézményben, elősegítendő, hogy az EU politikájában prioritássá váljon a nők joga és a nemek közötti egyenlőség.
- Foglalkozott azzal, hogy a nemek közötti egyensúly elve nem érvényesül az európai parlamenti jelöltek kiválasztásában és részvételében.

A pekingi cselekvési platform stratégiai célkitűzései és az uniós mutatók

A G. területet kétszer vizsgálták felül, egyszer az Európai Unió Ta-

G.1. Intézkedéseket kell hozni annak érdekében, hogy biztosított legyen a nők hatalmi struktúrákhoz és döntéshozatalhoz való egyenlő hozzáférése és teljes körű részvétele.

G.2. Növelni kell a nők képességét a döntéshozatalban és a vezetésben való részvételben.

nácsának finn elnöksége 1999-ben, és egyszer az olasz elnökség 2003-ban. Összesen 18 mutatót dolgoztak ki a vezető pozícióban/szervezeteknél dolgozó nők és férfiak arányának és azoknak a szakpolitikai intézkedéseknek a mérésére, melyek a nemek közötti egyensúly javítását tűzik ki célul a választások alatt. Ezek a mutatók kulcsfontosságúnak bizonyultak a J. terület (Nők és a média) és a K. terület (Nők és a környezet) felméréséhez is.

A „Nők és férfiak az EU-ban – tények és számadatok” elnevezésű adatbázis, melyet a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete állított össze, friss adatokkal és információval szolgál a fentebb említett mutatókkal kapcsolatban. Az adatbázis itt érhető el: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

Az uniós adatok tanulságai

Lassan javul a nők részvétele a nemzeti, illetve szövetségi szintű, döntéshozó közgyűlésekben

A nők nemzeti/szövetségi parlamentekbe való bejutásában tapasztalható némi növekedés, de igen lassú (2008 és 2013 között 3 százalékponttal, 27%-ra nőtt az egykamarás parlamentek/alsóházak esetében). A nők átlagosan a politikai döntéshozó pozíciók egyharmadát foglalják el az EU-28-ban, de a tagállamok felére igaz, hogy a nemzeti/szövetségi parlamentben a képviselői helyek kevesebb mint 30%-át töltik be. A regionális parlamentekkel rendelkező tagállamokban a nők összesített aránya 2013-ban 32%-ot ért el.

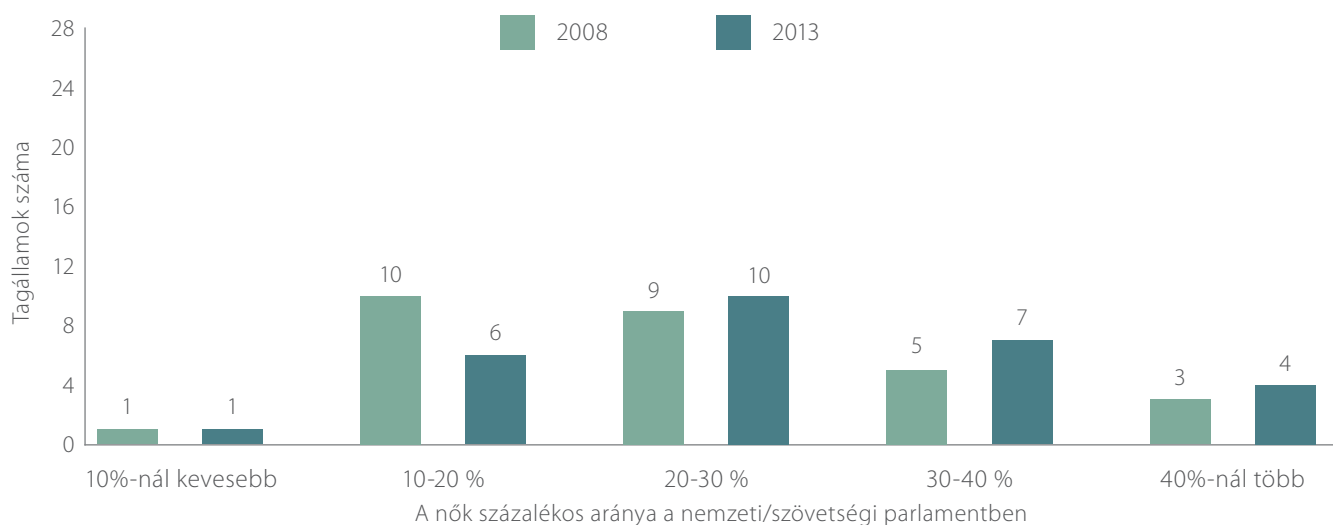
Az EU területén 2013-ban a helyi képviselőtestületekben (tanácsok és önkormányzatok) átlagosan 32% volt a nők aránya. A legmagasabb arányt Svédországban mérték (43%), és a nők aránya még további hét tagállamban haladta meg a 30%-ot.

A nők részvétele nőtt az európai intézményeknél folyó döntéshozatalban

Az Európai Parlamentben (EP) a nők képviselete lassan, de biztosan nőtt az elmúlt 35 évben (az 1979-es 16%-ról 2014-ben 37%-ra). Azonban az EP képviselői és alelnökei között még így is alulreprezentáltak (14-ből 3).



AZ UNIÓS TAGÁLLAMOK SZÁMA A NŐK ARÁNYA SZERINT A NEMZETI/SZÖVETSÉGI PARLAMENTBEN, 2008 ÉS 2013



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

A közigazgatási pozíciók 1. szintjén 33%, a 2. szintjén 39% volt a nők aránya, az európai biztosok közt 2013-ban 32% volt nő, az Európai Központi Bank igazgatótanácsában pedig 2010 óta nem volt nő. Az Európai Bíróságnál 2008 óta kismértékben (11%-ról 15%-ra) nőtt a bírónők aránya, ellentétben az Európai Elsőfokú Bírósággal, ahol ez az arány 44%-ról 22%-ra csökkent.

A legtöbb nemzeti kormányban a férfiak túlnyomó többségben vannak

Az EU-ban a nők a miniszteri és államtitkári pozícióknak mindössze egynegyedét töltik be; csak két tagállamban foglalják el az összes miniszteri pozíció 50%-át, és három másikban a 40%-át.

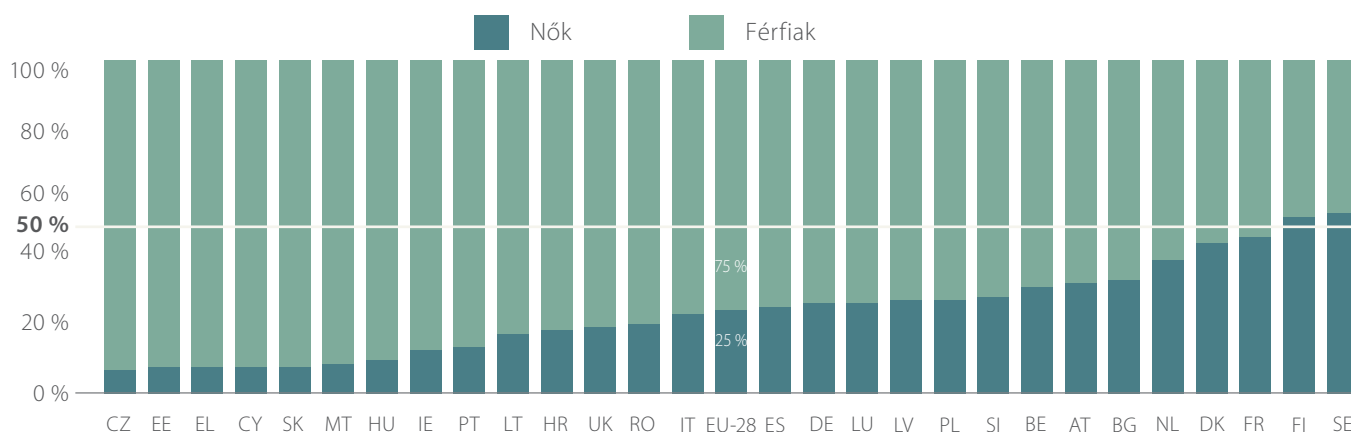
2008 és 2013 között megváltozott annak aránya, hogy a nők milyen különböző miniszteri pozíciókat töltenek be. A nők 2013-ban

kevesebb alapvető (20%-ról 18%-ra) és szociokulturális (40%-ról 38%-ra) és több gazdasági (17%-ról 24%-ra), illetve infrastrukturális (24%-ról 25%-ra) feladatkörrel rendelkező miniszteri pozíciót töltöttek be.

A jogszabályi és önszabályozó intézkedések felgyorsíthatják a nemek egyensúlyának érvényesítését a politikai döntéshozatalban

A női kvóta alkalmazása a választásokon növelheti a nők arányát. 2013-ban hét tagállamban fogadott el és alkalmazott a kormány jogszabályban rögzített kvótákat, és 13 tagállam kínálta fel az önkéntes kvóta lehetőségét. Írországból és az olasz régiókban nemrég vezettek be jogszabályban rögzített kvótákat.

A NŐK POLITIKAI KÉPVISELETE A NEMZETI KORMÁNYOKBAN, TAGÁLLAMOK SZERINT, 2013



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

A nemzeti közigazgatásban jelentősen nőtt a magas pozíciót betöltő nők aránya

A nők aránya 2013-ban az összes 2. szintre besorolt tisztviselő között több mint egyharmad (39%) volt, szemben a 2008-as 34%-kal. A nők a közigazgatás 1. szintjén kisebb mértékben, 30%-ban vannak jelen (2008-ban 28%). A legnagyobb növekedést a szociokulturális feladatkörben lehetett tapasztalni, ahol az 1. szinten 35%-ról 41%-ra, a 2. szinten 42%-ról 49%-ra nőtt az arány.

Lassan növekszik a nők száma a legfelsőbb bíróság bírói között

A legfelsőbb bíróság bírái között a nők változatlanul alulreprezentáltak, az arányuk 2008 óta mindössze 3 százalékponttal emelkedett, 35%-ra. Miközben hat tagállamban a bírák fele nő, két tagállamban kevesebb mint 9%-ot tesznek ki.



Alig javult a nők aránya a gazdasági döntéshozatalban és a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatótanácsaiban

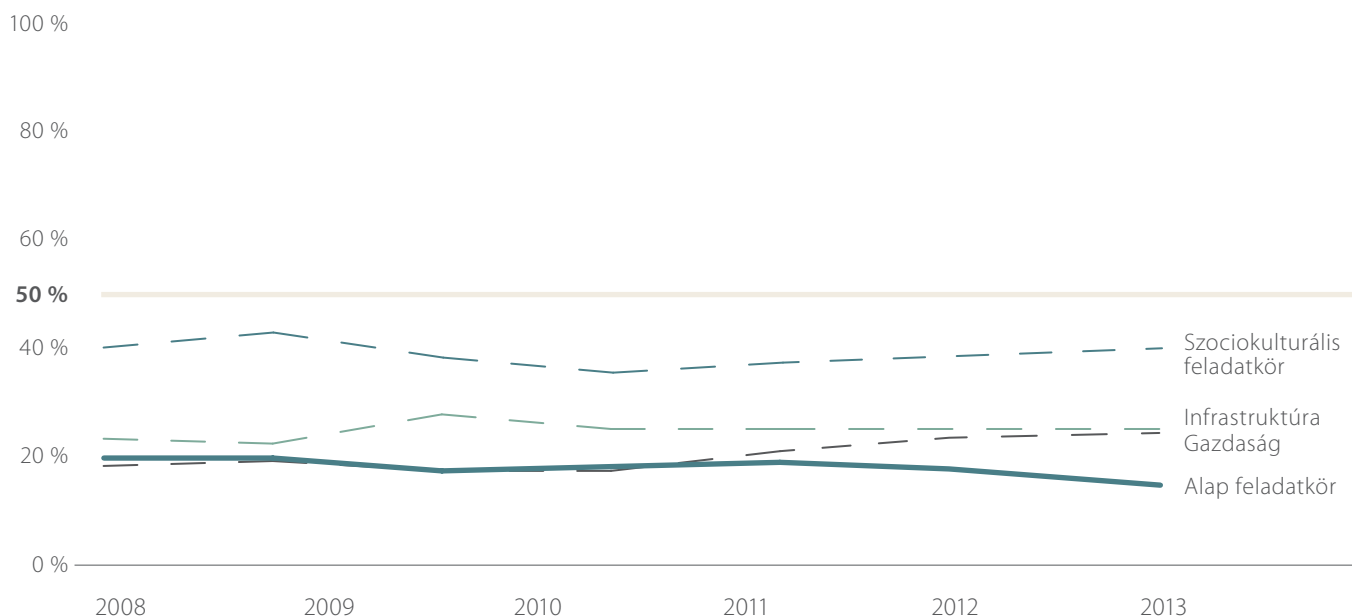
A nők aránya a gazdasági döntéshozatalban lassú ütemben nő. 2013-ban az EU-ban a nemzeti központi bankok döntéshozó testületeiben a tagok egyötöde volt nő, de öt tagállamban kizárólag férfiak ültek a vezetésben. A legnagyobb, nyilvánosan működő részvénytársaságok ügyvezető igazgatóságában ülő vezérigazgatók között egy nő sem volt 13 tagállam adatai szerint – 2008-ban ez még 15 tagállamra volt igaz. Bár az EU-ban a legnagyobb nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatótanácsának ügyvezető és nem ügyvezető tagjai között a nők aránya valamivel

magasabb, még így is alulreprezentáltak a fent említett pozíciók 12%-ával, illetve 19%-ával.

Az uniós szintű szociális partnerek aktívan támogatják a nők vezetői pozícióba kerülését

A munkavállalói szövetségek női elnökeinek száma 2008 óta érdemben nem emelkedett, és a nők aránya az elnökségekben továbbra is alacsony. A munkáltatói szövetségek elnökei és alelnökei körében javult a nők aránya. Az uniós munkáltatói szervezetek hatvan elnöke között nyolc nő van, szemben azzal, hogy 2008-ban még csak egy volt, az irányítótestületeket pedig 19%-ban alkotják nők szemben a 2008-as 9%-kal.

A NŐI MINISZTEREK SZÁZALÉKOS ARÁNYA AZ EU-28-BAN A MINISZTÉRIUMOK FELADATKÖRE SZERINT, 2008–2013



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

Hasznos kezdeményezések:

Sok tagállam támogatta a **jogszabályban rögzített kvótákról szóló uniós kezdeményezést** a vállalatok vezetőségére vonatkozóan (DK, IE, IT, AT, PL, PT). Dánia például ajánlást adott ki az igazgatótanácsokra vonatkozó konkrét célkitűzésekkel. Más országok, például Ausztria, Belgium és Németország a közelmúltban fogadta el vagy hamarosan elfogadja a női kvótákról szóló jogszabályt bizonyos vállalatok esetében. Olaszországban figyelemfelhívó kampány indult „Női kvóta. Egy kiegyensúlyozottabb országra jobb jövő vár” címmel, melynek célja az volt, hogy támogassa a nők igazgatótanácsai részvételéről szóló 2011-es jogszabályt, valamint bevezettek egy törvényt (120/2011. sz. törvény) azzal a céllal, hogy a nyilvánosan működő bejegyzett részvénytársaságok igazgatótanácsaiban is növekedjen a nők aránya. Lengyelországban a pénzügyminiszter által kiválasztott felügyelő testületekben a nők aránya 2015-re várhatóan el fogja érni a 30%-ot. Portugáliában a minisztertanács 2012-es határozata óta a magáncégeknek esélyegyenlőségi tervet kell végrehajtaniuk. Az új törvény 2013 óta úgy rendelkezik, hogy az állami tulajdonú vállalatokban az igazgatási és felügyeleti szervek tagjai között lennie kell nőknek és férfiaknak egyaránt. Spanyolországban 31 vállalat írt alá együttműködési megállapodást az egészségügyi, szociális és esélyegyenlőségi minisztériummal, mely tartalmazta, hogy négy év alatt 20%-ra emelik a nők arányát a felsővezetői pozíciókban és irányítóbizottságokban, vagy 5 százalékponttal növelik a jelenlétüket. Az üzleti szervezetekkel közösen végrehajtott „Promociona” projekt arra ösztönzi a vállalatokat, hogy válasszák ki és léptessék elő a náluk dolgozó tehetséges nőket, valamint támogatja, hogy a nők számára legyen külön képzési program, hálózatépítés és személyre szabott tanácsadás (*coaching*).



ELŐRELÉPÉSEK ÉS NEHÉZSÉGEK A G. TERÜLETEN: NŐK A HATALOMBAN ÉS A DÖNTÉSHOZATALBAN

ELŐRELÉPÉSEK	NEHÉZSÉGEK
<ul style="list-style-type: none">Láthatóbbá vált a nők döntéshozatalban való részvételének fontossága.A nők részvétele kismértékben nőtt.A paritások törvények, illetve a jogszabályban rögzített kvóták bevezetése megerősíti a tagállamok elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség javítása mellett.A nemek egyensúlyát próbálja javítani számos uniós szintű kezdeményezés, például az az irányelv, amely 40%-os női kvótát szorgalmaz a nem ügyvezető igazgatótanácsok összetételében.A szociális partnerek fontos szerepet játszanak abban, hogy a nők aránya javuljon a döntéshozó testületekben.Kismértékben emelkedett a nők aránya a legmagasabb szintű köztisztviselők és a legfelsőbb bíróság bírói között.	<ul style="list-style-type: none">A nők az uniós politikai döntéshozói pozíciók kevesebb mint egyharmadát töltik be, és ez az arány még alacsonyabb a legmagasabb szinteken.A nők aránya a nemzeti kormányokban csak korlátozott mértékben nőtt.A gazdasági és pénzügyi intézményeknél az állami és a magánszektorban egyaránt még mindig szinte teljes a férfiuralom.Az európai munkavállalói szervezetek irányító testületeiben nem nőtt jelentősen a nők aránya.A közigazgatás közép- és felső szintjén és a hagyományos női szerepekhez köthető ágazatokban a nők túlréprezentáltak.

Az EU további teendői

- Hatékony politikai intézkedéseket (ahol szükség van rá, jogszabályokat) kell kidolgozni és végrehajtani, hogy át lehessen törni az „üveglapot” a jelentős gazdasági struktúrák esetén, különösen, ha azok ismertsége magas.
- Mérlegelni kell és esetleg bevezetni olyan hatékony stratégiákat és eszközöket (pl. női kvótát), amelyekkel elérhető a nemek egyensúlya a fontosabb politikai struktúrákban mind a választás, mind a kinevezés útján megszerezhető pozíciókban.
- Meg kell oldani és kezelni kell azokat a társadalmi nemekre vonatkozó normákat, attitűdöket és sztereotípiákat, amelyek gátolják a nők egyenlő képviselését a döntéshozói pozíciókban, politikai, gazdasági és társadalmi területeken.
- A szociális partnereket és az érdekelt feleket arra kell ösztönözni, hogy működjenek együtt és támogassák aktívan a nők egyenlő arányát a döntéshozatali testületekben.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE)

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) az EU tudásközpontja a nemek közötti egyenlőség témájában. Az EIGE támogatja a politikai döntéshozókat és minden fontosabb intézményt, melyek erőfeszítéseket tesznek azért, hogy minden európai számára és azon túl is valósággá váljon a nők és férfiak közötti egyenlőség. Rendelkezéseikre bocsátja speciális szaktudását, valamint megbízható, összehasonlítható adatait a nemek közötti egyenlőség terén Európában.

További információk: <http://eige.europa.eu>

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének Információs és Dokumentációs Központja (RDC) egy innovatív, gyakorlati segédeszköz, mely segít megtalálni a legfontosabb forrásokat a nemek közötti egyenlőség témájában, megkönnyíti az ismeretek megosztását azok között, akiket érdekel a nemek közötti egyenlőség szakpolitikája és gyakorlata, és online teret nyújt a véleménycserére és vitára.

További információk: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kapcsolat:

European Institute for Gender Equality
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITVÁNIA
Tel. +370 5 215 7444, Tel. +370 5 215 7400

facebook.com/eige.europa.eu

twitter.com/eurogender

youtube.com/eurogender

<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-279-2

doi:10.2839/40396

MH-04-15-022-HU-N