



EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS
DEMAND GENDER EQUALITY

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLYON ALAPULÓ VEZETÉS AZ EURÓPAI NŐI RÉSZVÉNYESEK SEGÍTSÉGÉVEL

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ ÉS AJÁNLÁSOK



www.ewsdge.eu

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

AZ EURÓPAI NŐI RÉSZVÉNYESEK NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET KÖVETELNEK (EWSGDGE)

Az EWSGDGE projekt (www.ewsdge.eu) célja a nemek közötti egyenlőségen alapuló vállalatvezetés megteremtése. A 2014. május 16. és 2016. május 16. között zajló projektet elsősorban az Európai Bizottság, valamint a Német Szövetségi Családügyi, Idősügyi, Ifjúsági és Nőiügyi Minisztérium (BMFSFJ), Szász-Anhalt tartomány Igazságügyi és Esélyegyenlőségi Minisztériuma, a Finn Kereskedelmi Kamara, valamint a Német Jogászok Egyesülete (Djb) finanszírozza.

A projekt az, 2009–2014 között öt éven át tartó, a Djb vezetésével megvalósított „*Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung*” (Részvényes nők az egyenjogúságért) elnevezésű sikeres német projekt folytatása. A Djb partnereket keresett a projekt immár Európai Unió szinten történő újbóli megvalósításához. A Djb az EWSGDGE projekt koordinátoraként 2013-ban talált is néhány partnert, mégpedig a következőket: Európai Jogászok Egyesülete (EWLA) a bolgár (EWLA Bulgária) és a francia (A.F.F.J.), nemzeti egyesületek, valamint Magyar Ügyvédnők Egyesülete. Ez a széleskörű hálózat tette lehetővé a Djb számára, hogy a megfelelő belga, bolgár, finn, francia, német, magyar, ír, olasz, luxemburgi, holland, spanyol és az Egyesült Királyságot képviselő nemzeti koordinátorokat megtalálja és hamar összeköttesse hozzá őket egymással. A Finn Kereskedelmi Kamara, a Nyugat-Angliai Egyetemmel közösen, vállalta a tanácsadói szerepet. A Magdeburg-Stendal-i Alkalmazott Tudományok Egyeteme értékelte ki az EWSGDGE projektet, amelyről még egy rövidfilmet is készített. A Szász-Anhalt tartomány Igazságügyi és Esélyegyenlőségi Minisztériuma volt a projektmegbeszélések és a zárókonferencia házigazdája.

A projekt megbízott képviselői (aktivistái) az EWSGDGE projekt keretében 2015. első félévében az EURO STOXX 50 index vállalatok éves közgyűléseit, valamint a BUX, a SOFIX és az FTSE 100 index egyes vállalatait szándékoztak felkeresni. A látogatások során kérdőív segítségével részletes információt kívántak szerezni az Igazgató Tanácstól/Felügyelő Bizottságtól, hogy vállalataiknál a nők milyen arányban képviseltetik magukat vezetői (pl. igazgató tanács, felügyelő bizottsági tagság, egyéb vezető pozíciók) és menedzsment pozíciókban. A megbízott képviselők ajékoztatást kértek a vállalat tevékenységéről általában és különösen arról, hogy milyen eredményt értek el a nők karrierjének támogatásában, például

a női menedzserek gyorsított előrelépését segítő programok tekintetében.

2015. január és szeptember között 11 tagállam 125 tőzsdén jegyzett vállalatát vonták be az EWSGDGE tevékenységébe. A vállalatok éves közgyűléseit felkeresve szóban és írásban kérdéseket tettek fel az EWSGDGE projekt által összeállított kérdőív segítségével.

A 105 képviselő számos tevékenységet végzett: létrehozták és karbantartották az EWSGDGE weboldalát, felvették a kapcsolatot a vállalatok képviselőivel, összeállították a nemzeti eszköz készleteket, előkészítették az éves közgyűléseken tett látogatásokat, megírták a sajtóközleményeket, megszervezték a nemzeti szintű előkészítő workshopokat, felszóltak és jegyzőkönyvet vezettek az éves közgyűléseken, tartottak, sajtókonferenciákat szerveztek, nemzeti szintű konferenciákat és országos szintű megbeszéléseket tartottak, széles körben tették ismertté az EWSGDGE projekt elgondolásait, elemzéseket készítettek, megbeszéléseket tartottak vezérigazgatókkal (CEO-kkal), és végül elkészítették az EWSGDGE-ről szóló rövidfilmet.

Az EWSGDGE projekt feladata volt a tőzsdén jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúlyról és kapcsolódó intézkedésektől szóló irányelv („Nőket az igazgatótanácsokba” Irányelv) európai szintű monitorozása. Ezen kívül a nemzeti képviselők a Társadalmi Felelősségvállalás Irányelv átültetését is segítették az elgondolásaikkal.

Az EWSGDGE projekt keretében végzett fenti tevékenységekből kiderült, hogy Európában nem azonosak a feltételek: mivel egyfelől nincs olyan egységes jogszabály, amely lehetővé tenné a nők (vagy férfiak) számára jogaik érvényesítését, másfelől, a vezetés felől nézve a diverzitásra való törekvést. A hiányzó jogszabályokon kívül, továbbá fontos lenne a „pipeline” általános bevezetése is, mivel ez az eszköz jelenti a nőknek az igazgatótanácsokba történő bejutásának alapjául szolgáló jogi bizonyítékot.

Európai szintű együttműködéssel további konkrét lépéseket tervezünk. Meggyőződésünk, hogy a vezetői pozíciók esetében tevékenységeink révén európai únios szinten meg tudjuk nyitni az utat a nemek egyenlőségének irányába. Az EWSGDGE tevékenységét tovább kívánja folytatni nemzeti szinteken is. elsősorban Franciaországban, az Egyesült Királyságban, Spanyolországban és Németországban. Ez annál is fontosabb, mivel a Miniszterek Tanácsa szintjén a „Nőket az igazgatótanácsokba” irányelv

jelenleg blokkolás alatt áll. Kívánatos, sőt a bizonyítékok alapján szinte kötelező lenne az EWSDGE tevékenységét a kiválasztott vállalatok számának növelésével és a vállalatok női alkalmazottaival történő személyes kapcsolatfelvétel révén fejleszteni. Fontos lenne továbbá, hogy a vállalatokat kötelezzék könnyen hozzáférhető és aktuális információk közlésére az éves közgyűlések dátumát és időpontját illetően, a részvényesek jogaival kapcsolatos tájékoztatására és a transznacionális meghatalmazások megkönnyítésére. Lényeges elvárás, hogy a nemek egyenlősége érdekében felszólalókkal, fellépőkkel szemben a cégek tisztelettel viselkedjenek. A cégek számára kötelezővé kellene tenni, hogy a helyben nekik címzett, a nemek társadalmi szerepével és felelősség vállalásával kapcsolatos bármely feltett, írásban leadott kérdésre időben, a nyilvánosság számára teljeskörűen hozzáférhető választ adjanak. A személyiség tiszteletével, teljes körű nyilvánosság elvárható ilyen ügyekben.

Az EWSDGE projekt a kiértékelt legfontosabb megállapítások alapján ajánlásokat fogalmazott

meg. A megállapítások meggyőző és nagyszámú, egy évtizednél hosszabb gyűjtő és kutatómunkából, az EU-n belül folytatott akciókból és felülvizsgálatokból származó bizonyítékokon alapulnak. Az alapul szolgáló bizonyítékok közé tartoznak a korábbi németországi, spanyol és francia projektek eredményei is, valamint magának az EWSDGE projektnek két évet meghaladó időszaka. Hasonlóan fontosakká váltak a finn tapasztalatok, a projekttel és a témával kapcsolatban a nemzeti és nemzetközi szakirodalomban közzétett publikációk és a világ különböző részein alkalmazott jó gyakorlatok.

A világon az Európai Uniót tekintik a társadalmi nemek egyenlőségével kapcsolatos elvek, szakpolitikák és jogszabályok tekintetében vezető szervezetnek. Nemzetközi környezetben, így például az ENSZ-ben önálló egységként tárgyal. Ez komoly felelősséget jelent az EU számára, amit büszkén visel. Ezek az ajánlások segítenek abban, hogy vezető pozícióját e tekintetben az egész világra kiterjedően megtartsa.

AJÁNLÁSOK



Európai és nemzeti szinten ambiciózus jogszabályokra és szakpolitikákra van szükség

1. Kötelező érvényű, a társadalmi nemek megoszlásának arányaira vonatkozó jogszabályok kerüljenek elfogadása.
2. A kormányok hozzanak politikai döntést annak érdekében, hogy az állami vállalatok igazgatótanácsában mindkét nem 40%-ban képviseltesse magát.
3. Növelni kell az átláthatóságot a vállalati struktúrán belül a nők képviseleti arányát illetően.
4. Tanulmányokat és statisztikákat kell összeállítani a vezető pozíciót betöltő nőkről.
5. Az egyenlő fizetésre vonatkozó rendelkezéseket a transzformatív egyenlőséggel együtt pozitív irányba kell fejleszteni.
6. Meg kell erősíteni a társadalmi nemek közötti egyenlőség elve és a közbeszerzés közötti összefüggést.
7. Ki kell alakítani azon vállalatok jutalmazásának rendszerét, melyek megbízható módon, bizonyítottan alkalmazzák a nemek egyenlőségére vonatkozó szakpolitikákat.
8. A szabályokat be nem tartó vállalatok számára hatékony és hathatós szankciókat kell kialakítani.
9. Az Europe 2020 stratégiát a transzformatív nemek egyenlőségére vonatkozó intézkedésekkel kell kiegészíteni.



A vállalatoknak cselekedniük kell, meg kell változtatniuk a vállalati kultúrát

10. Ki kell alakítani és működtetni kell egy vezetői „pipeline”-t és létre kell hozni egy tehetséges nőkből álló csoportot.
11. Fel kell ismerni, hogy a nők döntéshozói pozícióban üzleti lehetőséget jelentenek.
12. Ki kell alakítani, kommunikálni kell, végre kell hajtani és monitorozni kell a nemek egyenlőségét jelentő vállalati stratégiákat.



Szükséges a társadalmi felfogás megváltoztatása

13. A férfiak és nők közötti egyenlőséget alapvető jogként kell elismerni és érvényesíteni.
14. A társadalmi nemekkel kapcsolatosan érzékeny oktatást ösztönözni és megvalósítani szükséges.
15. Figyelemfelkeltő kampányokat kell indítani a nemek közötti egyensúlyon alapuló vezetés tárgyában.

IMPRESSZUM:

Német Jogász nők Szervezete

(Deutscher Juristinnenbund e.V. – djb)
Projektkoordinátor
Ramona PISAL (Elnök)
Anklamer Str. 38, 10115 Berlin
geschaeftsstelle@djbb.de
www.djbb.de

EWSDGE Projekt Iroda:

Sabine OVERKÄMPING, Kutatási Igazgató
Anke GIMBAL, Ügyvezető igazgató
Miruna WERKMEISTER, Projektmenedzser
Linda WALCZAK, Kommunikációs Menedzser
Rabea AICHELIN, projekt asszisztens
www.ewsdge.eu

PROJEKT KOORDINÁTOR:



PROJEKT PARTNEREK:



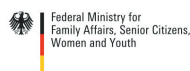
FINNCHAM



TÁMOGATÓ, FINANSZÍROZÓ:



TÁRS FINANSZÍROZÓ:



FINNCHAM



Ez a kiadvány az Európai Unió Progress Program finanszírozása keretében készült. A jelen kiadvány tartalmáért kizárólag a Német Jogász nők Szervezete (djbb) felel, és az semmilyen módon nem tekinthető úgy, hogy az az Európai Bizottság véleményét tükrözi.

© 2016

Német Jogász nők Szervezete (Deutscher Juristinnenbund e.V. – djbb). Minden jog fenntartva.