

# DEMOKRATIKUS DEFICIT, AVAGY ÖRÖKLŐDŐ FÉRFI HOMOGENITÁS A TÁRSADALMI ALRENDSZEREK VEZETŐI POZÍCIÓIBAN

Trenka Magdolna

ügyvéd, sportmanager  
Magyar Sportjogász Társaság

## I. Bevezetés

Néhány éve speciális témát kutatok: a nők vezetésben elfoglalt hátrányos helyzetét vizsgálom a férfidomináns társadalmi alrendszerekben. Ez a terület kissé elhanyagolt a *mainstreaming* társadalmi diskurzusban: „Magyarországon változatlanul kevés elemzést olvashatunk a nők vezetésben elfoglalt helyéről.” (Nagy, 2009, 52.). *Ezért a témám abszolút aktuális.*

A nők esélyegyenlőségének vizsgálatakor a strukturális<sup>1</sup> megközelítés alapvető, mert a nemek közötti viszony problémája mindenek előtt strukturális probléma. A hatalom központi eleme a nemek közötti viszony; figyelemmel arra, hogy a férfi és a női ’nem’ „kapcsolata legjobban a köztük levő hatalmi egyensúllyal...” (Dunning, 2002, 141.), vagy éppen ezen hatalmi egyensúly hiányával ábrázolható. Azt találtam, hogy a demokratikus társadalmakban, ahol mára megvalósult a nők *formális* jogegyenlősége, ez nem eredmé-

nyezte a nők esélyegyenlőségét. Ki kell mondanunk: a társadalom felsővezetése nem szól másról csak a hatalomról: „It seems, it is all about power”.<sup>2</sup> Egy-egy vezetői tisztségért – modern – harc folyik. Az egyenlőtlenség ezen strukturális formája – a nők hatalmi deficitje –, a vezetésben a női esélyegyenlőtlenség fundamentuma. Tekintettel arra, hogy „soha nem volt olyan társadalom, melyben a nők nagyobb hatalommal bírtak, mint a férfiak” (Giddens, 2008, 363.). Munkám célja volt, hogy feltárjam a tényeket, megértsem a folyamatokat, ezek összefüggéseit; mindazt, ami akadályként játszik közre, a nők alárendelt, alulreprezentált helyzetéhez, a különböző társadalmi alrendszerek – így magának az egész társadalomnak – vezetésében. Azt láttam, hogy a nők hiánya a döntéshozó pozíciókban, elődlegesen társadalmi okokra vezethető vissza; azaz a női esélyegyenlőtlenség hátterében speciális strukturális női akadályok (impedimentumok) állnak. Ezekről

---

<sup>1</sup> NB.: amikor *strukturális megközelítés*ről beszélek, egy-szerre értem a funkcionális elemeket és magukat a struktúrákat is.

<sup>2</sup> „Úgy tűnik, [a vezetésben] minden a hatalomról szól.” Ekként kommentelte egy olvasó a nők vezetői esélyeit taglaló egyik cikket a *Harvard Business Review* hasábjain, 2013 szeptemberében.

általában nem beszélünk, noha egészen nyilvánvalóan itt élnek köztünk. Mindezek miatt én nevesítettem és definiáltam az általam feltárt legjellemzőbb női impedimentumokat; szám szerint ötöt.<sup>3</sup> Jelen tanulmányban ezek közül egyet, az egyik ilyen speciális női akadályt, a *szinergiát* szeretném bemutatni és a társadalomtudományi diskurzusba bevezetni mint egy konceptuális új kategóriát, melyet a háttérben zajló, látens társadalmi jelenség definiálására kreáltam. Tudom, hogy a *szinergia* fogalma a természettudományokban elfogadott jelentéssel bír. Azonban a céloom az új konceptuális kategóriával, a 'szinergiával', a fogalom egy, az eddig megszokottól *eltérő értelmezés szerinti alkalmazása*<sup>4</sup> a társadalomtudományban. Azaz, a mögöttes társadalmi jelenség, a maskulin alrendszerek együtthasználatának *kézzel fogható, könnyen értelmezhető és megjegyezhető* definíciójakénti használata, mely ugyanakkor pontosan tükrözi a 'szinergia' eredeti, általános értelmét is.

Kutatásomhoz egyaránt használtam kvantitatív és kvalitatív technikákat. Alapmódszerem a kritikai hermeneutika<sup>5</sup> volt, mely Wilhelm Dilthey óta már nemcsak a filozófia és a teológia alapvető vizsgálati módszere, hanem valamennyi humán tudományban használható kutatási eszköz. A strukturális hermeneutikának nevezett, Alexander Smith-féle elméletmódszer segített a strukturák lényegének – értelmezés útján történő – megragadásában. Elsősorban az érdekelt ugyanis, hogy a patriarchális strukturák miként befo-

lyásolják a nők vezetői lehetőségeit, esélyeit, azaz, – a funkciók révén is –, milyen kapcsolatban állnak egymással a társadalom szerkezetének, szövetének összetevői.

## II. Eredmények

Munkám során, a genderkutatás hagyományos rendje szerinti, a három fő összetevő (nem, szervezet, társadalmi környezet [Nagy, 2013], illetve ezek együttese a GOS<sup>6</sup> mentén történő, értelmezési kereten túllépve – paradigmaváltásként –, más utat jártam be. Álláspontom szerint, ha valóban komplexen akarjuk megérteni a nők helyzetét, akkor a gondolkodás nem szegmentálható a szokásos hármas tagolás szerint. Hiszen a szimbolikus társadalmi térben minden mindennel összefügg; éles határok pedig a különböző strukturák, mintázatok, aktivitások mentén nincsenek. Ez a komplexitás igényével fellépő felfogás nem teljesen idegen a tudományban. Ismert hazai szervezetkutatók (például Jávor István és Rozgonyi Tamás) a szervezet szót nem is használják, noha könyvük „nem szól másról, mint arról: miképpen szövi át egymást a hatalom, a kultúra, a szervezet és a konfliktus” (Farkas, 2006. 288.). A szervezetszintű elemzéstől magam többek között azért is tekintettem el, mert a hagyományos „szervezetelméletek gendervaksággal konstruáltak” (Wilson, 1996 In: Bendl, 2000, 388.). Egyes szervezetkutatók maguk is úgy látják, itt az ideje új kérdéseket feltenni. (Wilson 1996 In: Bendl, 2000).

Új kérdéseim arra irányultak, hogy a különböző társadalmi alrendszerekben hogyan működik az a strukturális-funkcionális me-

<sup>3</sup> További három ilyen speciális női impedimentumot ismertető tanulmányom megjelenés alatt áll.

<sup>4</sup> Mára már több ilyen interdiszciplináris fogalom nyert teret a tudományos diskurzusban. Mint például a *mémek*, melyet mind a természet-, mind a társadalomtudomány egyaránt – saját tartalommal – használ.

<sup>5</sup> *Hermeneuim* = kijelent, megvilágít (görög).

<sup>6</sup> GOS – *gender organization system* alapján, a nők korlátozott szervezeti előrelépése egyszerre vezethető vissza nemükre, a szervezeti kontextusra és a nagyobb társadalmi – intézményi rendszerre.

chanizmus, mely lényegében ma is fenntartja a férfiuralmat. Új kérdéseimet a szűk szervezeti keretek helyett tehát a szimbolikus társadalmi tér szintjei mentén tettem fel. A szociológiában ez a megközelítés nem ismeretlen; előfordul, hogy a – hatalmi relációk–funkciók működésében –, a „makro- és a mikro megközelítés egybeesik” (Farkas, 2006, 288.). Az én kutatásomban is ez volt az irányadó.

*Szeretném, ha ez a paradigmaváltás* (és a most bemutatandó új konceptuális kategória, a szinergia) *elfogadást nyerne a társadalomtudományi diskurzusban, különösen a women/gender studieshoz tartozó kérdések tanulmányozásakor.*

## II. 1. Female impedimentum:<sup>7</sup> a szinergia

A szinergia *per definitionem*: valamennyi társadalmi alrendszer (politika, gazdaság, tudomány, művészetek, sport stb.) vezetésében a férfiak felülreprezentáltságából, *a különböző szektorok vezetésében jelenlévő férfidominanciából, annak egymást erősítő, ily módon is konzerváló hatásából fakadó női hátrány.*

A szinergia megértéséhez, működésének feltárásához szükségesnek látszik, a fő társadalmi alrendszerek irányában történő kitekintés. Ugyanis a két 'nem' közti hatalmi egyensúly egyik indikátora lehet, hogy milyen szerepet, lehetőséget, esélyt kapnak a nők a különböző szektorokban vezetői pozíciókban.

### Politika

A nők egyenjogúságának (a döntéshozatali pozíciókban elfoglalt helyüknek) indikátorként elsősorban a nők politikai aktivitását, vezetői lehetőségeit szokták tekinteni, mert magas korrelációt mutat a nők egyéb alrendszerek vezetésében elfoglalt helyével.

<sup>7</sup> Női akadály

Hazánkban a parlamenti képviselők között a nők száma, aránya a rendszerváltás után az *1. táblázatban* láthatóan alakult.<sup>8</sup>

Jól látható, hogy nők aránya a magyar parlamentben többnyire 10% alatt mozog, ami igen kevés. Súlyos nemi diszkriminációt tükröz. A politikai posztok szegregáltak maradtak. Látható az is, hogy hazánkban, minden választási ciklusban – lényegében pártoktól függetlenül – a nők igen erősen alulreprezentáltak voltak a parlamenti döntéshozatalban. Ez értelemszerűen kihat a törvényekre, melyek erősen maszkulin jellegűek. Hazánk 2013-ban, 2014-ben is (miként korábban is mindig) jelentősen elmaradt a politikus nők uniós átlagát jelentő, a 24%-os női participációtól. 2015-ben az Európai Unió 28 tagállama közül Magyarország, a 9,54%-s női parlamenti képviselői aránnyal sereghajtónak számít. Az Interparlamentáris Unió összeállítására szerint 2004-ben még a 65. helyen szerepeltünk a női politikusok arányát bemutató világrangsorban, 2005-ben már csak a 100. helyen álltunk, 2014-ben pedig már a 123. helyre estünk vissza.

A magyar közélet vonatkozásában a *gender gap*<sup>9</sup> a *politikai dimenzióban*, a maga 0,057-es értékével, 2014-ben, a világon a 117. helyre volt elegendő (Ilonszki, 2014, 43.).

### Kutatás-fejlesztés

A nők alulreprezentált, egyenlőtlen helyzetét láthatjuk egy másik társadalmi alrendszerben, a kutatás-fejlesztésben is. A kutatásnak még

<sup>8</sup> A forrástáblázat kiegészítve a 2014-es választás adataival.

<sup>9</sup> A genderrés (*gender gap*) mutatót használja a szakirodalom 2006 óta. Ez a mérőszám négy területen vizsgálja a nők és férfiak helyzetét a világ országaiban. Ezek: a gazdasági lehetőségek, az oktatásban való részvétel, az egészségügyi ellátás és a politikai pozíciók birtoklása. (Ilonszki 2014.).

	1990		1994		1998		2002		2006		2010		2014	
	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%	db	%
MDF	8	4,8	6	15,8	1	5,9	1	4,2	1	9,8				
SZDSZ	8	8,5	11	15,7	3	12,5	2	10,0	2	10,0				
MSZP	5	15,1	22	10,5	14	10,4	23	12,9	25	13,1	5	8,5		
MSZP+EGYÜTT+PM+DK													6	3,0
FIDESZ	2	9,1	1	5	10	6,7	9	5,5	11	7,8	20	8,8	9	4,5
KDNP	1	4,7	1	4,5	—	—	—	—	2	8,7	2	5,4	—	—
FKGP	6	8,2	2	7,7	3	6,2								
MIÉP			—	—	1	7,1								
Jobbik													3	6,4
LMP													5	31,2
Összes	28	7,3	43	11,1	32	8,3	35	9,1	41	10,6	32	9,1	19	9,54

I. táblázat (Forrás: Ilonszki – Várnagy, 2007 In: Várnagy, 2013, 11.)

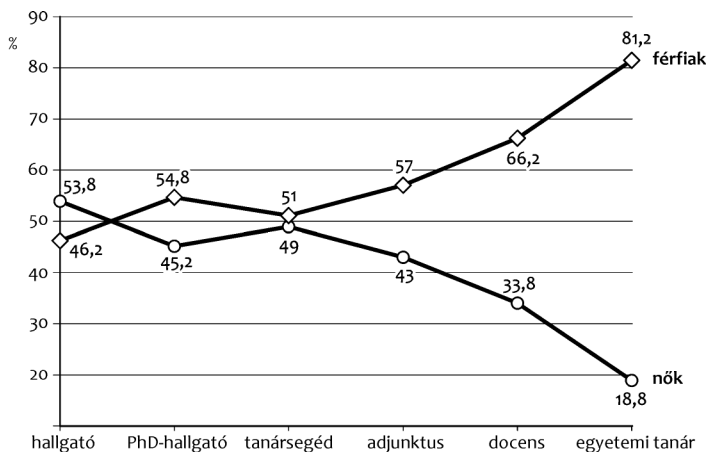
mindig nagy a társadalmi presztízse, és bár mára már több nő végez egyetemet, mint férfi, a kutatásban – a kutatás vezetésében – szintén kevés a nő (reciprocitás). Az Európai Unióban az oktatásban és kutatásban a diplomás nők száma 59%; tehát meghaladja a férfiakét; ezzel szemben a nők aránya a szakmai előmenetel magasabb fokain egyenesen csökken; a doktorálandóknak csupán 33%-át képviselik a nők, az egyetemi tanároknak (üvegplafon) már csak 15%-át. Többek között a fentiekkel is összefügghet, hogy az EU-ban is alig van az akadémikusok között nő: mindössze 11%. A Nobel-díjasok közt is alulreprezentált a női nem: az összes díjazott alig 3%-a nő; napjainkig tizenhat nő vehetett át Nobel-díjat.

A magyar tudományos közélet adatai hasonlóak (*1. ábra*)

Míg az egyetemi végzettségűek körében több a nő, addig a PhD-fokozatot megszerzők között már lényegesen kevesebben vannak; egyetemi tanárnő (professzornő) valóban alig van, s az MTA doktori között a nők aránya éppen csak meghaladja a 10%-ot (Palasik et al., 2008 In: Ilonszki, 2014, 46.).

### Gazdaság

A gazdaságban az elitek ugyan csak erősen férfidomináltak. A Bruxinfó 2007-es adatai sze-



I. ábra • A nők és férfiak eloszlása az egyes pozíciók között az egyetemi hierarchiában minden tudományterületen, 2005 (%) (Forrás: Schadt, 2010, 13.).

rint: az Európai Unióban, a cégvezetésben, a döntéshozó pozíciókban, az igazgatótanácsi tagok között 11%-os a nők aránya; a vállalati vezérigazgatói posztok betöltőinek pedig alig 3%-a nő (a nemzeti TOP50 cég alapján, az összes döntéshozó %-ában, az Unió átlagában).

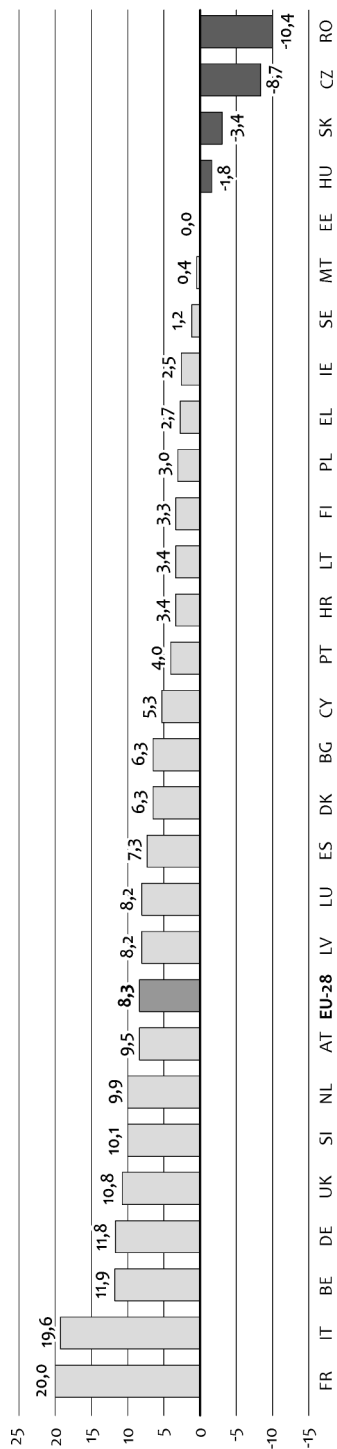
A legfrissebb EU-s adatok, a 2015 januárjában közzétett, az Európai Bizottság 2014-es, *A nők és férfiak között tapasztalható egyenlőség kérdéséről* készített átfogó *Jelentésében* található; ebből mutatok be két aktuális adatsort.

Hiába több a képzett, a diplomás nő, hiába magas a számuk, ez nem jelenik meg a döntéshozói pozíciókban, a nemek arányában. 2013-ban, az Unióban „a frissen végzett egyetemi diplomások 60%-a nő, jóllehet a nők továbbra is alulreprezentáltak a gazdasági döntéshozatali pozíciókban” (EP 2013/C 251 E/01. Állásfoglalás 24. pont).

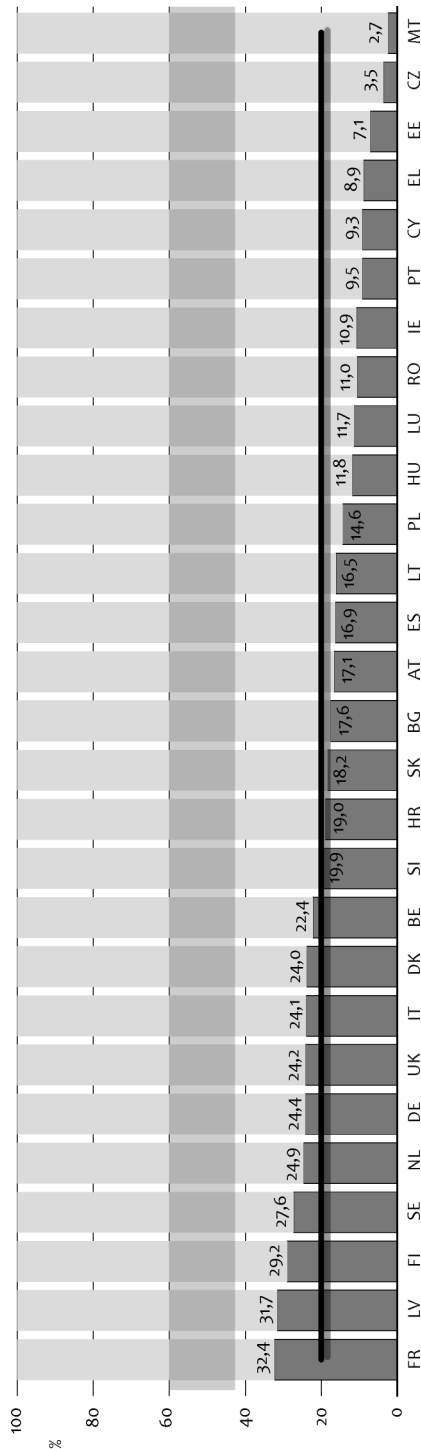
Azt is láthatjuk a két szemközti grafikonból, hogy hazánk bizony a női esélyegyenlőség mutatóit tekintve, az EU hátulsó régióiban helyezkedik el. Ez egybevág egy hazai

kutatás adataival: „Magyarországon 2012-ben a felsőoktatásban tanulók 56%-a, a (közép) vezető állásban lévők 40%-a, az igazgatótanácsi tagok 7%-a, a tanácsok vezetőinek pedig 0%-a (!) volt nő” (Nagy, 2013, 55.).

Elmondható, hogy *nincs olyan társadalmi alrendszer, ahol a nők létszámukat legalább megközelítő (!) arányban kapnának helyet a vezetésben*, a döntéshozatali pozíciókban. A vezetői tisztségek tekintetében megjelent a vertikális szegregáció és a kontraszelekció; a magas státuszú szektorok/alrendszerek kapcsán a horizontális szegregáció. Valamennyi társadalmi alrendszer (politika, gazdaság, tudomány, művészetek, sport) vezetésében, a férfiak felülreprezentáltak. (A szám- /tényadatok *nem hazudnak*.) Ez pedig súlyos társadalmi deficit, miként az egyik Unió állásfoglalás is erre mutat rá: „a nők és a férfiak ... döntéshozatalban való egyenlő képviselése az emberi jogok és a társadalmi igazságosság kérdése [...] a nők tartós alulreprezentáltsága demokratikus deficitet képez.” (2013/C 251 E/02 Állásfoglalás F. pont.)



2. ábra • A nők vezetői arányának változása az EU huszonnyolc tagállamában, a nagyvállalatok vezetésében, 2010 októbere és 2014 októberé között. (Forrás: EC [European Commission – Európai Bizottság]; URL)



3. ábra • A nők aránya a tőzsdén bejegyzett legnagyobb társaságok vezetésében, 2014 októberében. (Forrás: EC; URL)

## II. 2. A szinergia működési mechanizmusa

A nők mint társadalmi csoport, mint a „legnagyobb kisebbség” (Hacker, 1951) tagjai, súlyos társadalmitőke-deficittel küzdenek. A társadalmi tőke egyik dimenziója a hatalom. A női esélyegyenlőtlenség hátterében döntően a hatalom hiánya (*lack of power*) áll. A hatalom az egyénnek vagy egy csoport tagjainak az érdekérvényesítő képessége; az a képesség, hogy bizonyos célokat elérjenek – pl. vezetővé váljanak –, a körülményeket a céljaiknak megfelelően alakítsák (Giddens 2008). Egyes kutatók eredményei szerint a férfiak patriarchális társadalmi struktúrák mentén „...monopolizálták a hozzáférést és az ellenőrzést az élet alapvető lehetőségeinek intézményes meghatározóihoz, különösen a gazdaság és az állam területén” (Dunning, 2002, 141.). Erre mutat rá egy hazai kutatás is, mely szerint a férfiak a nőknél több hatalomforrást ragadtak magukhoz a társadalmi szerepeiket és tevékenységeiket kihasználva. A társadalmi élet – intézményesített – lehetőségeihez való hozzáférés, férfiak részéről történő „monopolizálása” (Dunning, 2002) okán a különböző szektorok elitjeiben a férfiaknak mint csoportnak meghatározó társadalmi – hatalmi – tőketöbblete lett. Azt látjuk, hogy a hatalom folyamatosan további többlethatalmat – társadalmi tőketöbbletet – keletkeztet a *male dominant* elitek számára. Ezt a társadalmi-hatalmi tőketöbbletet kamatoztatják a férfiak a vezetői pozíciók elnyeréséhez, megtartásához, végső soron a férfiuralom (Bourdieu, 1990 idézi Hadas, 2002) fenntartásához. *A legjelentősebb női deficit tehát a hatalmi-kapcsolati tőke*<sup>10</sup> de-

*ficitjében van.* Ugyanis ez alapozza meg, tartja fenn a nemek közti egyenlőtlenséget. Elmondható tehát, hogy a hatalom az egyenlőtlenség alapvető formája. A férfitronáló rendszer (*az old boys club*<sup>11</sup>) – férfitronáló és folyamatok mentén – (politika, jog, patriarchális szervezeti kultúrák, lobbisták stb.), hatalmi alapon, markáns érdekek szerint szerveződik. Egy-egy konkrét vezetői posztra a kiválasztási folyamat végső jelölői, választói, döntéshozói jelentős többségükben férfiak, így „a hasonló a hasonlóhoz elve” (Nagy 2013), alapján előbb választanak férfit, mint nőt, figyelemmel a férfiak homológ kapcsolati hálóiára is. Mindezekkel összefüggésben a nőknek folyamatosan szembesülniük kell azzal, hogy – bármely társadalmi alrendszerben – vezetőnek lenni nem pusztán, és nem elsődlegesen szakmai tudás kérdése: „...egy nő ... azonos adottságok mellett is számíthat arra, hogy egy tekintélyes poszton férfit részesítsenek előnyben vele szemben. ...” (Bourdieu, 1990 In: Hadas, 2002, 185.). A maszkulinitások az informális networkökön<sup>12</sup> keresztül „...sok nőt [...] tartanak távol a magas szintű vezetői pozícióktól” (Claringbould – Knoppers, 2013, 169.). Mégpedig a bevált *old boy club*-szisztéma, a kapcsolati tőke egyre erőteljesebb használatával: „...sokszor egyéb szempontok, például a kapcsolatok határozzák meg a belépési és a feljebbjutási lehetőségeket...” (Cheng et al., 2011 In: Ilonszki, 2014, 47.). Azt látjuk, hogy a társadalmilag értékelt magas státuszú presztízspozíciókba az *old boys club*, az *in group* tagjai „egyéb szempontok” alapján választják meg a társadalmi alrendszerek ve-

<sup>10</sup> Meg kell jegyezni – ahogy arra egyes kutatók rámutattak –, a nők általában a klasszikus tőkében, azaz a pénztőkében sem vehetik fel a férfiakkal a versenyt.

<sup>11</sup> A kifejezést David L. Collinson és Jeff Hearn 1996-ban (In: Claringbould – Knoppers, 2013, 169.) használta először az informális (maszkulin) háttérnetworkökre.

<sup>12</sup> Jellemzően csaknem mindig kizárólag férfiakból állnak ezek a networkök.



4. ábra (Forrás: EC; URL<sub>2</sub>)

zetőit. Ezek az *egyéb szempontok* nem mások, mint a maskulin networkök (*old boy club*) belső szelekciója. (Ilonszki, 2014). Egyes kutatók szerint „a fontos pozíciókba<sup>13</sup> való bekerülés nem a [...] kiváló teljesítmények eredménye, hanem megrögzült, elsősorban maskulin networkök belső szelekcióján alapul” (Ilonszki, 2014, 48.). Ennek nyomán, *a vezetés felső szintjein öröklődik a férfi homogenitás.*

Az is szembetűnő, hogy igen gyakran ugyanazon férfiakból álló elit „mozog” a különböző alrendszernek élén: ez a jelenség, azaz a konkrét személyekben (ők kivétel nélkül mindig férfiak) megjelenő átfedések az egyes szektorok vezetői között<sup>14</sup> az utóbbi időkben vált egyre gyakoribbá. Újabb kutatások kimutatták azt is, hogy a kapcsolati tőke (mint a társadalmi tőke egyik eleme) a jövőben egyre jobban el fog terjedni: „...mert szapo-

rodnak azok az intézmények, amelyek a kapcsolati tőkét, tőkeként alkalmazzák [...]. A kapcsolatérzékenység kultúrájának terjedése alkalmas közege az „újtőkék” felértékelődésének...” (Sik, 2006, 92.). Az „újtőkék” felértékelődése nyomán pedig a női nemi (esély) egyenlőtlenség megerősödése várható.

A maskulin networkök rejtett eljárásaikkal – minden alrendszer vonatkozásában, a befolyásos pozíciókat illetően –, „férfikvótát” (Nagy 2013) működtetnek, amely folyamatosan biztosítja a kontraszelekciót, fenntartja az üveglafont.

<sup>13</sup>A „férfikvóta” azért kvóta, mert kvázi kötelező erővel hat. A férfikvóta létét ismeri el és mutat rá annak működésére az alábbi EU-s állásfoglalás is: „...ma gyakorlatilag a kvóták informális rendszerét alkalmazzák, amelynek keretében a férfiakat részesítik előnyben a nőkkel szemben, a férfiak pedig férfiakat választanak a döntéshozatali pozíciókba...” (2013/C 251 E/02 Állásfoglalás E. pont.). Mások egyenesen a *numerus clausus* kifejezést használják a kontraszelekció leírására. Egy néhány évvel korábbi, magyar kutatás szerint: „...a társadalmi élet meghatározó területein – politika, gazdaság, kultúra, tudomány –, egy kimondatlan, láthatatlan, de eredményeiben mindkét fél számára nagyon is érzékelhető numerus clausus érvényesül; a férfiak korlátozzák az általuk uralt területekre bebocsátott nők arányát, és a belépést feltételhez kötik” (Szalay, 1978 In: Acsády, 2011, 32.). A férfikvótát, a numerus clausust működtető mechanizmusok mögött, ki kell mondani, a hatalmi-kapcsolati tőke áll. *Tár-*

<sup>13</sup> A szerző a politikai alrendszer vonatkozásában jutott erre a következtetésre.

<sup>14</sup> Gondoljunk csak a politikai elit – férfi tagjainak – térfoglalására a sportvezetésben; vagy a politikai-gazdasági elitben egyaránt jelenlévő ugyanazon csúcsvezetők személyére.

<sup>15</sup> Az ebben a bekezdésben foglaltak – jelen tanulmány szerzőjének írásában – részletesen tárgyalásra kerültek a *Kaleidoscope Művelődés-, Tudomány- és Orvostörténeti Folyóirat* 2014/9-es számában (Trenka, 2014).



*sadalmi méretekben üzemel a protekcionizmus; folyik a kontraszelekció közös, hallgatólagos társadalmi körtánca. A kontraszelekció egy működési zavar, azaz diszfunkció, amikor a társadalom képtelen a megfelelő embereket a megfelelő pozícióba juttatni.* Témánk szempontjából ez azt jelenti, hogy a nők egyáltalán nem, *vagy csak kivételként* juthatnak a képességeiknek megfelelő vezetői szintekre. Könnyen belátható, hogy mindez mennyire káros. Mindenki csak veszít. A társadalom, az egyének egyaránt. A tehetséges, alkalmas nők – őket sújtja leginkább – azért, mert értékeiket nem tudják kibontakoztatni, mert elbuknak ebben az értelmetlen és egyenlőtlen küzdelemben, anélkül, hogy egyáltalán elindulhattak volna a versenyen; a köz – beleértve a férfiakat is – meg azért, mert a női értékek nem tudnak hasznosulni, nem tudnak manifesztálódni. *„volt, aki veszített, nincs, aki győz”* (Szabó Lőrinc: *Nyitnikék*).

A nők a szinergia jelenségével szemben – legyenek bár a legtehetségesebbek – önmagukban esélytelenek. Ebből logikusan következik, (következne), hogy a nők számára kompenzáló/támogató mechanizmusokra van szükség, *hangsúlyozom, az esélyek kiegyenlítése végett.* Az egyik ilyen lehetne a női kvóta. Kutatások alapján úgy tűnik, kvóta nélkül csak igen alacsony női részvételi arányt lehet elérni a különböző társadalmi alrendszer vezetői-döntéshozói pozícióiban. Hazánkban a közelmúltban két kísérlet is történt a kvótarendszer elindítására. 2007-ben a pártlisták vonatkozásában két törvényjavaslat készült: az egyik a *cipzárelv*<sup>16</sup> elfogadtatására, a másik a miniszterek esetében egyharmados női arány tervezett bevezetésére vonatkozott. Azonban egyik javaslat sem kapta meg a

<sup>16</sup> A nők és férfiak váltakozva szerepelnek a pártlistákon.

parlament többségi támogatását. Meg kell jegyezni, a női kvótát sokszor még maguk a nők is ellenzik, mert ahhoz gyakran sztereotíp, elítélő társadalmi értékelés tartozik. (úgy mint: a tehetségtelennek mondott *kvóta nők*<sup>17</sup>). Ugyanakkor egy hazai közvélemény-kutatás adatai szerint a lakosság több mint fele (!) támogatna egy esetleges női kvótát. (TÁRKI In: Ilonszki, 2014, 57.). Itt hívom fel a figyelmet arra is, hogy „... a kvóta nem az érdemesek érdemtelennel való felváltásáról, hanem éppen az érdemesek közötti esélyegyenlőség megteremtéséről szól.” (Ilonszki, 2008, In: Ilonszki, 2014, 56.).

Egyes európai politikusok kvázi *kopernikuszi fordulatnak* tartják a női kvótát: „... a női kvóta, a női választójog bevezetése óta a legnagyobb jelentőségű lépés a nők egyenjogúsága felé”<sup>18</sup>. Összhangban a korábbi EP<sup>19</sup>-iránymutatással, melyben arra hívták fel a figyelmet, hogy a „... választási kvóták használata kedvező hatással van a nők képviseletére...”. (EP. 2013/ C 251/E 01. Állásfoglalás 32.).

### III. Discussio

Minden jel arra mutat, hogy a patriarchátus ma is nehezen tudja elfogadni, hogy nők töltsenek be csúcsvezetői pozíciót. (Nagy, 2013),

<sup>17</sup> Míg a női kvóta ellenzői sokszor úgy vélik, hogy a női kvóta a tehetségtelen nők pozícionálását (is) jelenti; addig a jelen tanulmányban is bemutatott és a társadalmi méretekben üzemelő férfi kvótánál fel sem merül az így tisztséget elnyert férfiak alkalmasságának a megkérdőjelezése!

<sup>18</sup> A fenti idézet Heiko Maas, német SPD-s igazságügyi minisztertől származik, 2015 februárjából. Hasonlóan vélekedett Manuela Schwesig család-, idős-, nő- és ifjúságiügyi miniszter, amikor kijelentette a Német Bundestagban: *„A női kvóta bevezetése történelmi lépés”*; 2015. február 6-án, a női kvótáról történető szavazás előtti vitában.

<sup>19</sup> Európai Parlament

ugyanis e téren mindennemű változás veszélyezteti a férfiak további sikereit. Talán ezzel is függ össze, hogy a nők vezetői marginalizációja, az arról való párbeszéd még mindig nem kap elég hangsúlyt a társadalmi diskurzusban. Pedig a mindig szenzitív *nőkérdés* napirenden tartása szükségszerű, mert a nők esélyei napjaikban sem egyenlők. Még a fejlettnak mondott demokráciákban sem. Nem beszélve egyes, különösen is férfijogú kultúrákról, régiókról, ahol ma is megkérdőjelezhetetlen a férfiak uralma és a nők alávetettsége, ahol még a nők jogegyenlősége sem valósult meg a valóságban, sőt súlyos hiátusokat szenved. Felhívom a figyelmet az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága 1988. novemberi *Nyilatkozatában* tett aklimációjára: „a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek mind jogilag, mind ténylegesen továbbra is fennállnak”.

A nőket – a demokráciákban is – sújtó nemi akadályok közül az egyiket, a társadalmi alrendszeres együttes hatását a szinergia metaforával jelenítettem meg. A „szinergiával” definiált jelenség – mint speciális női impedimentum – felerősíti, fenntartja a nők esélyegyenlőtlenségét. Ezt a felmutatott adatok teljes mértékben igazolták. Látható, hogy hazánkban az elitek különösen is erősen férfidomináltak. Az európai női vezetői participációtól itthon jelentősen le vagyunk maradva. A szinergia jól jelzi a különböző szektorok vezetésében jelen lévő maszkulinitások, a férfidominancia egymást támogató erejét. Struktúrában, funkcióban egyaránt. Sztereotípiák, feudális férfijogú gyakorlatok, működések mentén van jelen a szinergia valamennyi társadalmi alrendszerben. Felismerhető az is, hogy döntően ugyanaz a férfiakból álló elit *mozog* a különböző alrendszerek között, a magas jövedelmű hatalmi pozícióikban. Ezek az elitek egymás számára átjárhatók, a kívül-

állóak (az *out group* tagjai számára), akik döntően nők, viszont zártak. A szinergia egymást erősítő hatásai *konzerválják a patriarchizmust*, őrzik a *male* dominanciát a szimbolikus társadalmi tér döntéshozói pozícióiban. Így a nők előrelépésének, vezetői karrierjének speciális akadályát képezik; ez egy súlyos demokratikus deficit.

Közismert, hogy a szüfrazsett-mozgalom csúcán, 1914-ben Emmeline Pankhurst (1858–1928) úgy foglalta össze céljaikat, hogy ők azért harcolnak, hogy *eljöjjön az idő, amikor egy születendő kislány olyan egyenlő esélyekkel vág neki az életnek, mint fivérei*. Nos, – sajnálattal –, azt kell megállapítsam, hogy a világon ez – tudniillik a nők számára az esélyek egyenlősége – száz év elteltével sem valósult meg teljes körűen. Itt az idő, hogy a *női esélyegyenlőség* (ahol még hiányzik, ott a jogegyenlőség is) *végre ténylegesen megvalósuljon*. Ehhez tettekre van szükség. „Let’s be clear, we don’t need another declaration, we need action!”<sup>20</sup> Nőknek, férfiaknak együtt, közösen<sup>21</sup> kell fellépniük, hogy az esélyek (a jogok) egyenlősége végre minden nő számára mindennapi realitás lehessen.

A világ nem pazarolhatja tovább a nők tehetségét; évszázadokon át ugyanis ez történt. Amennyiben a női vélemény, női látásmód kimarad a világból, akkor valami nagyon fontos marad ki (Dienes Valéria, 1968). A nőkben talán nagyobb a *miniszteri*<sup>22</sup> attitűd, az igazi szolgálat szelleme, mely egyedül képes előmozdítani a *közjót*. Ezért – álláspontom

<sup>20</sup> „Legyen világos, elég volt a nyilatkozatokból, cselekvésre van szükség!” Androulla Vassiliou, uniós biztos, 2013 decemberében.

<sup>21</sup> Magam is Kopp Máriával együtt vallom: alapvető cél, hogy ne állítsuk szembe a női és a férfi érdekeket; ne állítsuk szembe egymással a két nemet.

<sup>22</sup> Minisztráló = szolgáltól [latin].

szerint – a nők nélkülözhetetlenek a társadalom vezetésében. Éspedig nem mutatóban, hanem arányaiknak megfelelő számban (paritás) volna szükség rájuk az elitekben.

Egyes vélemények szerint a női értékek bevezetése, előtérbe helyezése a szimbolikus társadalmi tér minden szintjén, egyenesen a jövőnk létének záloga: „ha megvalósul a nők

egyenjogúsága, akkor túléljük a következő évszázadot” (G. Lerener In: Boulad, 1997, 28.).

Kulcsszavak: *a szinergia mint speciális női akadály, maskulin és férfidomináns alrendszerek; maskulin „networkök”, a nők hiánya a vezetői döntéshozói pozíciókban, női esélyegyenlőtlenség a vezetői pozíciókban*

## IRODALOM

- Acsády Judit (2011): *A varázstalanító emancipáció mítosza*. • [http://www.csepepi.hu/csepepi\\_com/kotet/csepepi60\\_acsady\\_judit.pdf](http://www.csepepi.hu/csepepi_com/kotet/csepepi60_acsady_judit.pdf)
- Bendl, Regine (2000): Gendering Organization Studies: A Guide to Reading Gender Subtexts in Organizational Theories. • [http://lta.hse.fi/2000/3/lta\\_2000\\_03\\_a4.pdf](http://lta.hse.fi/2000/3/lta_2000_03_a4.pdf)
- Boulad, Henri S. J. (1997): *A nők szenvedése és küldetése*. (ford. Forgó András) Márton Áron, Budapest.
- Claringbould, Inge – Knoppers, Annelies (2013): Understanding the Lack of Equity in Leadership Position in (Sport) Organisation. In: Leisink, Peter – Boselie, P. – Bottenburg, M. v. – Hasking, D. M. (eds.): *Managing Social Issues: A Public Values Perspective*. Edward Elgar, Cheltenham, 162–179.
- Dunning, Eric (2002): A sport mint férfiaknak fenntartott terület: megjegyzések a férfi identitás társadalmi gyökereiről és változásairól. (Ford: Lengvári István). *Korall*. 7–8, 140–154. • <http://epa.oszk.hu/00400/00414/00005/pdf/08ericdunning.pdf>
- Farkas János (2006): Jávor István; Rozgonyi Tamás: Hatalom – konfliktus – kultúra. *Közgazdasági Szemle*. LIII, március, 287–290. • <http://epa.oszk.hu/00000/00017/00124/pdf/08kafarkas.pdf>
- Giddens, Anthony (2008): *Szociológia*. Osiris, Budapest
- Hadas Miklós (2002): A libido academica narcizmusa; Pierre Bourdieu: Férfiuralomról. *Replika* 47–48, június: 175–194. • <http://www.c3.hu/scripta/scripta/replika/honlap/47/Hadas.pdf>
- Ilonszki Gabriella (2014): Jó kormányzás és a nemek egyenlősége: magyarországi helyzetjelentés. In: Juhász Borbála: *A nőtlen évek ára: A nők helyzetének közpolitikai elemzése 1989–2013*, 29–58. • [http://www.academia.edu/6568137/N%C5%91tlen\\_%C3%A9vek\\_%C3%A1ra-k%C3%B6zpolitik%C3%A1kn%C5%91i\\_szemz%C3%B6gb%C5%91l](http://www.academia.edu/6568137/N%C5%91tlen_%C3%A9vek_%C3%A1ra-k%C3%B6zpolitik%C3%A1kn%C5%91i_szemz%C3%B6gb%C5%91l)
- Nagy Beáta (2013): Nők a vállalati vezetéstestületekben és irányításban Magyarországon. *Társadalmi Nemek Tudománya* – TNTeF 3, 2, 52–63. • <http://www.tntefjournal.hu/vol3/iss2/nagy.pdf>
- Schadt Mária (2010): *A nemek eltérő lehetőségei a felsőoktatásban, kutatásban és ennek társadalmi hatásai*. <http://slideplayer.hu/slide/2065156/>
- Sik Endre (2006): Tőke-e kapcsolati tőke, s ha igen, mennyiben nem? *Szociológiai Szemle*. 2, 72–95. • [http://www.academia.edu/4303827/T%C5%91ke-e\\_a\\_kapcsolati\\_t%C5%91ke\\_s\\_ha\\_igen\\_mennyiben\\_nem](http://www.academia.edu/4303827/T%C5%91ke-e_a_kapcsolati_t%C5%91ke_s_ha_igen_mennyiben_nem)
- Trenka Magdolna (2014): 'Ez egy furcsa rendszer'; avagy a 'nem'-semleges' jog, mint mítosz. *Kaleidoscope*. 9, 153–157. • <http://www.kaleidoscopehistory.hu/kotetek/9.%20szám.pdf>
- Várnagy Réka (2013): *A nők (alul)reprezentáltsága a magyar Országgyűlésben*. • <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/10828.pdf>
- URL1 <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>
- URL2 [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm)