

VYROVNANÉ ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ VE VEDENÍ VEŘEJNÝCH FIREM A FIREM KÓTOVANÝCH NA BURZE

OBSAH

1 Analýza	2
2 Argumenty	6
3 Opatření	7
3.1 Obecná opatření cílená na všechny obchodní společnosti	7
3.2 Opatření cílená na státní obchodní společnosti	8
3.3 Opatření cílená na obchodní společnosti kótované na burze	11
3.4 Opatření cílená na krajské a městské obchodní společnosti	11
4 Závěr.....	12

1 ANALÝZA

- V hodnocení genderové rovnosti se Česká republika neustále propadá, hlavním důvodem je nízké zastoupení žen v rozhodovacích funkcích.
- Trend akceleruje aktivní politika jiných států versus nečinnost nebo odmítání na straně České republiky.
- Nejméně žen v rozhodujících pozicích ve firmách pracuje v České republice ve veřejných společnostech vlastněných státem, kraji a městy.
- Negativní trend se ve srovnání s privátními typy společností za poslední desetiletí nadále prohlubuje.

Česká republika se v mezinárodním porovnání genderové rovnosti stále propadá. V roce 2014 obsadila v žebříčku Global Gender Gap Report Světového ekonomického fóra až 96. místo.¹

rok	pořadí
2006	53.
2007	64.
2008	69.
2009	74.
2010	65.
2011	75.
2012	73.
2013	83.
2014	96.

Zdroj: Světové ekonomické fórum – Global Gender Gap Report 2006–2014

Hodnocení Světového ekonomického fóra se soustředí na čtyři oblasti: trh práce, vzdělání, zdraví a participace v politice. V přístupu ke kvalitnímu vzdělávání jsme se umístili na prvním místě. Avšak právě velmi nízké zastoupení žen v rozhodovacích funkcích v politice i byznysu nás celkově řadí na nelichotivé 96. místo mezi rozvojové země. Postupné propadání je akcelerováno zvýšenou aktivitou evropských zemí na tomto poli v kombinaci s nečinností české vlády.

Úlohou státu je zajištění rovných příležitostí všech občanů a občanek. Nikdo by neměl být diskriminován, nebo naopak zvýhodňován na základě svého pohlaví, rasy, věku atd. **Jak dokládá analýza Bereme ženy na palubu², tento základní předpoklad fungování demokratické společnosti se nedaří v případě zastoupení žen v rozhodovacích funkcích České republiky plnit.**

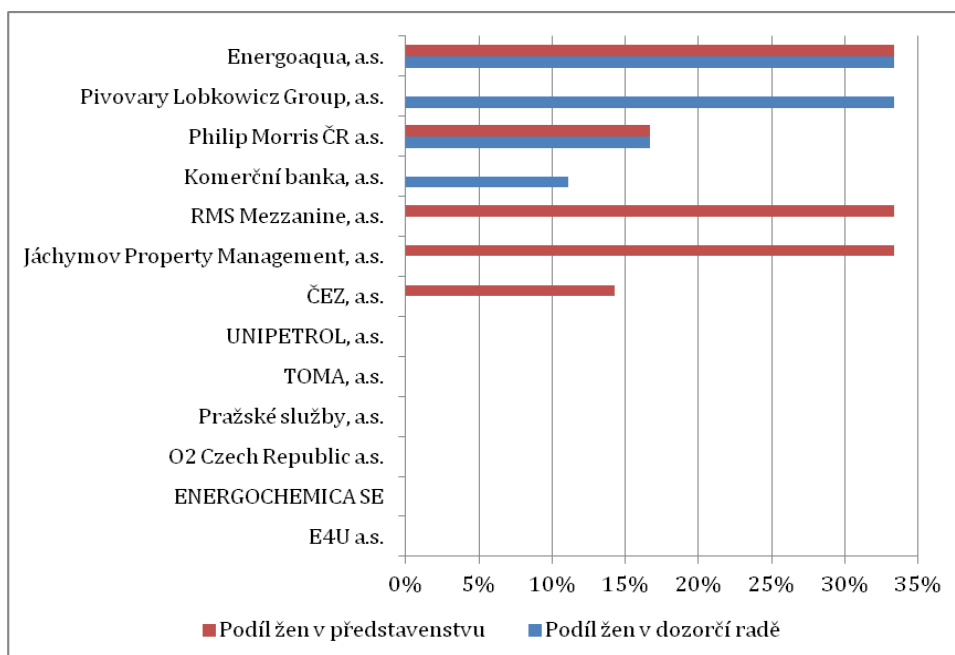
¹ Dostupné [online] z: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE>> [cit. 2015-10-02].

² *Bereme ženy na palubu – Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem* (Jánský, Krotíl & Pavlas: 2015). Dostupné [online] z: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/analiza-zastoupeni-zen-a-muzu-ve-verejnych-firmach_bez-orezu.pdf>. Analýza vznikla v rámci společného projektu *Bereme ženy na palubu* organizací

ANALÝZA DAT ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ VE STATUTÁRNÍCH ORGÁNECH FIREM

- České firmy kótované na pražské burze buď nemají ve statutárních orgánech ženy žádné, nebo maximálně jednu ženu.
- Průměrně tvoří ženy 5 % členů/členek dozorčích rad (3 ženy oproti 66 mužům) a 13 % členů/členek představenstev (6 žen oproti 52 mužům) těchto firem.
- V žádné z těchto firem nepředседá dozorčí radě žena a pouze v jedné firmě předsedá žena představenstvu.
- Jen necelá čtvrtina firem (3 ze 13) má ve své dozorčí radě ženu. V žádné dozorčí radě ani představenstvu nesedí více než 1 žena.
- Jen těsně více než polovina firem (7 ze 13) má alespoň 1 ženu buď v dozorčí radě, nebo představenstvu. Ze 127 pozic v těchto 26 orgánech je 9 zastáváno ženami (7 %) a 118 muži (93 %).

Složení dozorčích rad a představenstev 13 českých firem kótovaných na pražské burze



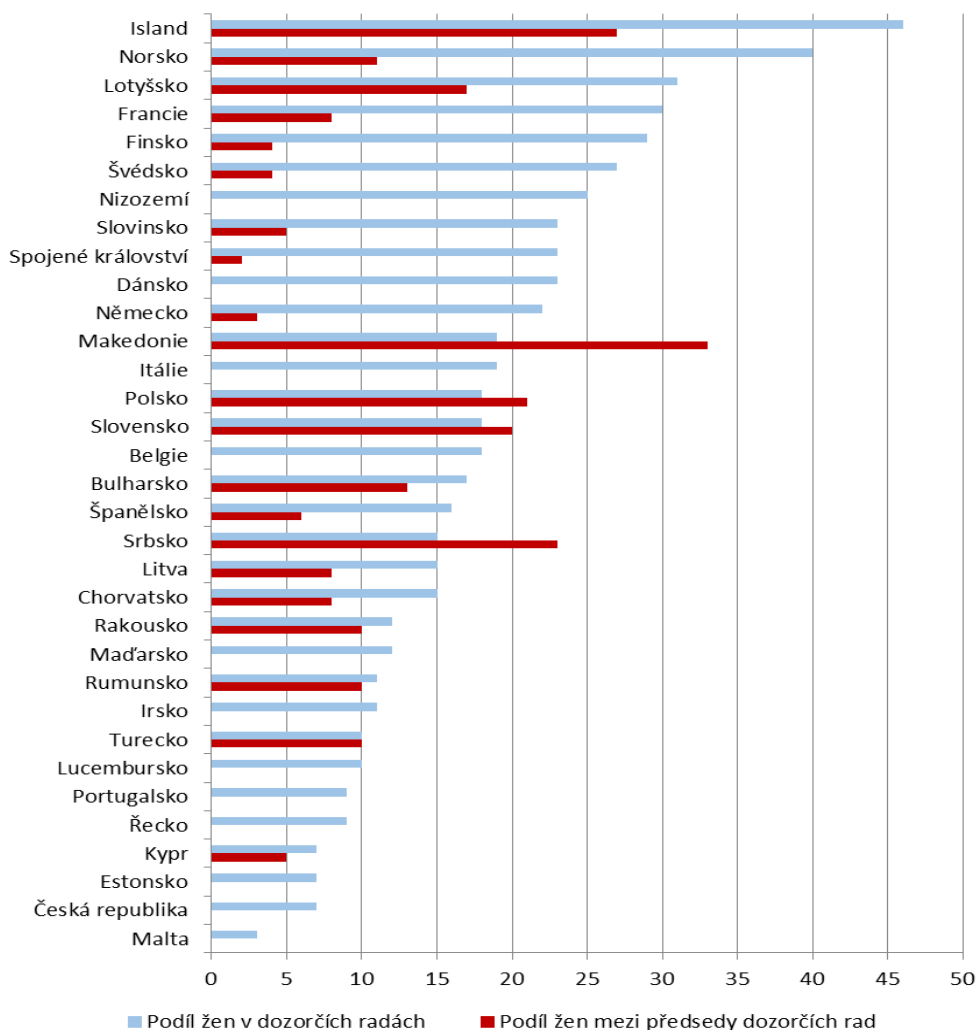
Zdroj: Veřejně dostupné informace. Údaje čerpáme z posledních dostupných dat ve výročních zprávách za rok 2013, v případě existence a dostupnosti relevantních dat pak vycházíme z pololetních zpráv za první polovinu roku 2014 publikovaných na webových stránkách pražské burzy.

- Česká republika je jedna z 12 sledovaných zemí, kde v čele žádné z dozorčích rad žena nesedí (průměr členů Evropské unie je 5 %).
- V dozorčích radách českých firem jsou ženy zastoupeny méně, než je průměr EU (7 % oproti 19 %).

Byznys pro společnost, Otevřená společnost a Národohospodářský ústav Akademie věd ČR. Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu *Dejme (že)nám šanci*, který je financován z Norských fondů.

- ČR je z pohledu tuzemských firem kótovaných na burze předposlední v celé Evropě. Nižší podíl má mezi sledovanými evropskými zeměmi jen Malta.

Složení dozorčích rad firem kótovaných na burze v Evropské unii a vybraných evropských zemích³



Zdroj: Web Evropské komise. Dostupné [online] z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm> [cit. 2015-10-02].
Data z dubna 2014.

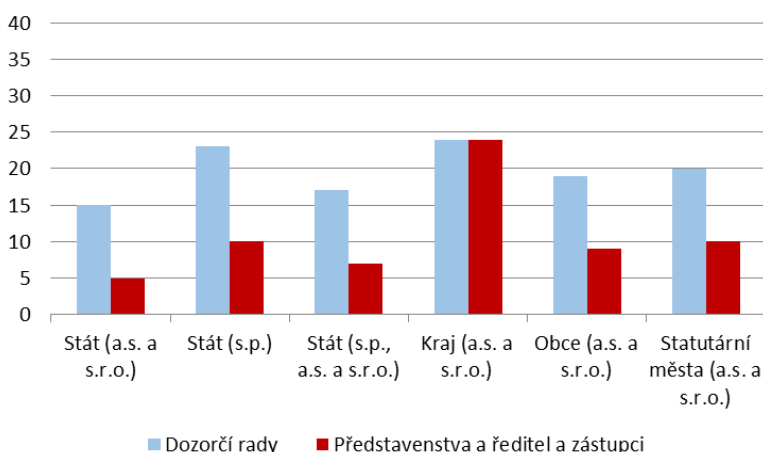
- Vůbec nejnižší zastoupení žen v dozorčích radách je ve státních⁴ firmách (15 %).
- Vůbec nejnižší zastoupení žen v představenstvech je ve státních firmách (5 %).

³ Českou republiku v tomto srovnání reprezentuje devět firem, které jsou registrovány v České republice a kótovány na pražské burze (přičemž čtyři menší firmy splňující tyto podmínky jsou na rozdíl od detailních dat výše vynechány). Toto detailní srovnání složení dozorčích rad zahrnuje celkem 611 firem v Evropské unii a ostatních vybraných evropských zemích.

⁴ Státní firmou se rozumí státní podnik nebo akciová společnost s většinovým podílem státu.

- Analýza ukázala velký rozdíl mezi počty žen u představenstev a dozorčích rad – v představenstvech, která jsou skutečně exekutivními orgány, je žen ještě výrazněji méně.

Průměrné zastoupení žen v dozorčích radách a v představenstvech a mezi řediteli a zástupci veřejných firem (%)



Zdroj: Veřejně dostupné informace z obchodního rejstříku

České ženy jsou tlačeny do neřešitelné situace. Mají individuálně řešit problém, který má systémové příčiny. I když mají výborné vzdělání, kvalifikaci a touhu budovat kariéru, po založení rodiny se ocitnou ve velmi komplikované situaci. V lepším případě situaci musí řešit kompromisem, například částečným úvazkem, který již znamená brzdu v kariéře. Na každou ženu je pohlíženo jako na potenciální matku, a tak důsledky diskriminace na pracovním trhu dopadají i na bezdětné ženy. Neřešitelná situace vede častěji než ve vyspělých evropských zemích k rezignaci na budování kariéry, nebo dokonce k rezignaci na uplatnění na pracovním trhu vůbec.

Stát, jako předkladatel regulací, by měl prosazované hodnoty sám reprezentovat. Praxe je však v tomto případě opačná. Státní firmy mají nejnižší zastoupení žen v dozorčích radách i představenstvech. Veřejné firmy obecně mají nižší zastoupení než firmy soukromé. V dozorčích radách akciových společností v ČR je v průměru 36,7 % žen (27 tisíc firem/2015). V dozorčích radách společností s ručením omezeným je 21,4 % žen (414 tisíc firem/2015).

Z analýzy vyplývá odůvodněná obava, že zejména v případě státních firem se velmi nízké zastoupení žen ve vysokých politických funkcích nepříjemně promítá do nízkého zastoupení ve vedení firem. Toto zjištění staví do nového světla dvě důležité politické diskuse. Debatu o opatřeních potírajících korupci a o pozitivních opatřeních podporujících zastoupení žen v rozhodovacích funkcích.

Je-li poměr zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích zásadně odlišný od poměru absolventek a absolventů vysokých škol⁵, je zřejmé, že kritérium kvalifikace není hlavním kritériem. Jsou upřednostňována jiná kritéria, která s sebou nesou korupční potenciál. V hrubém rozporu s tím je nejčastější kritika

⁵ Blíže viz MŠMT. 2014. *Statistická ročenka školství 2013/2014 – výkonové ukazatele*. Praha: MŠMT. Dostupné [online] z: <<http://toiler.uiv.cz/ročenka/ročenka.asp>> [cit. 2014-11-16]. Ženy tvoří 56 % studentů a studentek všech vysokých škol a 61 % jejich absolventů a absolventek.

povinného minimálního procenta zastoupení jednoho z pohlaví, která mluví o nedostatečné kvalifikaci preferovaných žen. K obavě není důvod, protože zástupce podprezentovaného pohlaví je preferován jen v případě dvou stejně kvalifikovaných kandidátů.

2 ARGUMENTY

Vládou přijatá *Strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*⁶ jasně deklaruje, že základním principem demokratické společnosti je úcta k důstojnosti všech osob a dodržování lidských práv. Strategie zdůrazňuje, že rovnost žen a mužů je právě takovým demokratickým principem a lidským právem.

Současný stav zastoupení žen v rozhodovacích pozicích vládní strategie hodnotí jako velmi neuspokojivý⁷ a zdůrazňuje, že propad míry zaměstnanosti žen s dětmi oproti míře zaměstnanosti žen bez dětí je v ČR nejvyšší v EU, činí 41 %.⁸

Připravovaný akční plán vlády pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na období let 2015–2017 je připraven k projednání vládou. Cílem akčního plánu je provedení konkrétních kroků, které současný stavlepší. V akčním plánu jsou další konkrétní argumenty, proč je třeba usilovat o vyrovnanější zastoupení:

- 1) **Argument demografických výzev**
- 2) **Argument zkušenosti a zájmových skupin**
- 3) **Argument pozitivních vzorů a vyvažování**
- 4) **Zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích by mělo příznivé dopady na mzdové nerovnosti mezi ženami a muži**
- 5) **Argument ztráty talentů a efektivnosti smíšených týmů**
- 6) **Pozitivní dopady na rozhodování a výkonnost**
- 7) **Větší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a obecně vyšší participace žen na trhu práce mají pozitivní dopady na státní rozpočet**
- 8) **Zvýšení růstu HDP**

⁶ Dostupné [online] z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf> [cit. 2014-11-16].

⁷ Rovněž zastoupení žen v rozhodovacích pozicích je v ČR velmi nízké. V Poslanecké sněmovně zasedá pouze 19,5 % žen, tedy 39 poslankyň. V šestnáctičlenném kabinetu vlády jsou v současnosti tři ženy. U 60 největších společností operujících na českém trhu jsou ženy zastoupeny v představenstvech pouze ze 4 %. U 51 z těchto společností není v představenstvu zastoupena žena ani jedna.

⁸ V oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání je ČR hluboko pod průměrem Evropské unie. Propad míry zaměstnanosti u žen s dětmi oproti míře zaměstnanosti žen bez dětí je nejvyšší v EU (činí 41 %, průměr EU je zhruba 12 %). Průměrné platy žen ve srovnání s platy mužů patří k nejnižším v Evropě (průměrný rozdíl ve mzdách žen a mužů v ČR v roce 2012 činil 24,1 %, u žen ve věku 35–44 let dokonce 32 %). Poměrné zastoupení žen mezi chudými nad 65 let je v důsledku nerovného odměňování nejvyšší v Evropě (činí 87 %).

3 OPATŘENÍ

Skleněný strop brání ženám v ČR v postupu do rozhodovacích pozic sestává z přetrvávajících genderových stereotypů, genderové sleposti – nedostatku dat, vysokého platového rozdílu, nedostatku flexibilních forem práce, nedostatku zařízení péče o předškolní děti atd. Dostatek zařízení péče o předškolní děti a stejně tak dostatek flexibilních forem práce, které by zároveň splňovaly podmínku flexijistoty, představují významné externí podmínky napomáhající vyššímu zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. V níže představených opatřeních se však soustředíme na aktivity, které zastoupení v rozhodovacích funkcích přímo ovlivní. Opatření jsou inspirována norskou, německou dobrou praxí a zkušenostmi Otevřené společnosti, o. p. s. při prosazování rovnosti žen a mužů na půdě Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a přidružených výborů. Naším cílem je navrhovaná opatření postupně formulovat do podoby podnětů vládě.

3.1 Obecná opatření cílená na všechny obchodní společnosti

- Vypsat specifické výzvy v rámci dotační politiky z Evropského sociálního fondu na osvětové kampaně zaměřené na téma genderová rovnost a zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.
Gesce: ministerstvo práce a sociálních věcí
- Vytvořit národní databázi žen s kvalifikací pro řídicí pozice. Zájemkyně o registraci zde budou moci vyplnit svůj profil mapující jejich kvalifikace a nahrát životopis. Kontakty z tohoto registru budou moci čerpat všechny obchodní společnosti při náboru nových zaměstnanců/zaměstnankyň. Jde o obdobu databáze *Kvinnebasen.no*⁹, kterou zřídilo Norsko před přijetím zákona o povinném procentním zastoupení žen a mužů ve vedeních obchodních společností.
Gesce: ministerstvo pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
- Definovat *Standard firmy otevřené rovným příležitostem žen a mužů* (genderový audit, akční plány pro podporu žen v rozhodovacích pozicích, sladování, rovné odměňování).
Gesce: ministerstvo pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
- Přizpůsobit dotační politiku operačních programů (EU fondy) tak, aby dosažení *Standardu firmy otevřené rovným příležitostem žen a mužů* bylo jedním z kritérií posuzování projektové žádosti.
Gesce: ministerstvo pro místní rozvoj
- Definovat korektní způsob transparentního zvýhodnění firem splňujících *Standard firmy otevřené rovným příležitostem žen a mužů* při výběrových řízeních na státní zakázky.
Gesce: ministerstvo pro místní rozvoj a ministerstvo průmyslu a obchodu
- Připravit způsob daňového zvýhodnění pro firmy dosahující zastoupení žen 40 % a více v představenstvech.
Gesce: ministerstvo financí

⁹ Kandidátky, které si přály obsadit pozici ve firemních radách, měly možnost se zaregistrovat do veřejné databáze. Tyto databáze byly obvykle součástí větších projektů, jako např. kurzy ve správních radách firem a managementu (Moe, 2009, s. 9). *Kvinnebasen.no* a *styrekandidater.no* byly realizovány na základě státní iniciativy, zatímco NHO's Female Future and Norwegian Lawyers Associations *Justitas Dotre* byly vytvořeny z vlastní iniciativy soukromého sektoru.

3.2 Opatření cílená na státní obchodní společnosti

Sběr a zveřejňování dat o zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích společností

Shrnutí:

Pro možnost sledování vývoje a vyhodnocování jednotlivých kroků, ať již ze strany státu, tak ze strany samotných společností, je nezbytné disponovat dostatečně přesnými a aktuálními daty o zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích jednotlivých státních obchodních společností. Součástí minimálního standardu *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020* je pravidelné vyhodnocování struktury a obsahu statistického sledování genderových údajů a uplatňování požadavků na jejich doplnění (úkol č. 4).

Na základě těchto dvou skutečností je třeba ze strany vlády ČR zavést povinnost jednotlivých společností potřebná data sbírat, zveřejňovat a také ve spolupráci s ČSÚ a dalšími institucemi analyzovat.

Úkol:

Jednotlivé společnosti by měly uvádět informace o podílu žen a mužů v rozhodovacích pozicích na svých internetových stránkách a také ve svých výročních zprávách. Součástí výroční zprávy by mělo být povinně též uvedení kroků, které daná společnost v souvislosti s cílem dosahovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v daném roce realizovala. Firmy by dále měly mít povinnost sebrané údaje sdílet s ČSÚ, který by měl data ve spolupráci s jednotlivými společnostmi podrobněji vyhodnocovat. Údaje by měly být sbírány za dozorcí rady, představenstva, vyšší management, střední management a nižší management.

Možný postup plnění:

Vláda ČR na základě doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů svým usnesením uloží MPO a dalším ministerstvům povinnost zapracovat do vnitřních předpisů společností povinnost ve výročních zprávách a na internetu uvádět data o zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích i informace o podniknutých krocích a ČSÚ data poskytnutá společnostmi dále vyhodnocovat.

Gesce:

- ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu (přípravná fáze – příprava podnětu vládního výboru a doporučení RVRPŽM)
- ministr průmyslu a obchodu a předsedkyně ČSÚ, další dotčení ministři/ministryně

Upravit chystaný návrh zákona o výběru odborníků do funkcí ředitelů a členů dozorčích rad státních podniků a členů orgánů obchodních společností ovládaných státem

Shrnutí:

Ministerstvo financí (dále MF) na počátku dubna 2015 vložilo do vnějšího připomínkového řízení *Věcný záměr zákona o výběru odborníků do funkcí ředitelů a členů dozorčích rad státních podniků a členů orgánů obchodních společností ovládaných státem*. Důvodem předložení je podle MF „opakující se kritika ve veřejném prostoru poukazující na subjektivismus a prosazování dílčích zájmů a přímo korupci při obsazování funkcí ředitelů a členů orgánů státních podniků a obchodních společností. Záměr odstranit nedostatky v této záležitosti je obsažen i v koaliční smlouvě...“ (předkládací zpráva). Materiál neobsahuje žádná opatření na podporu prosazování rovnosti žen a mužů a konstatuje, že „nastavení systémových a transparentních pravidel výběru ředitelů a členů dozorčích rad státních podniků a členů orgánů obchodních společností s majetkovou účastí státu může vést k posílení úlohy žen v konkurenci na pracovním trhu“.

K tomuto věcnému záměru zákona uplatnil ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu připomínky požadující zpracovat do materiálu kapitoly s názvem „Podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů“ a doplnění „opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v předmětných orgánech“. Podrobnější specifikace jednotlivých opatření má být ponechána návrhu zákona.

V případě, že se vláda rozhodne pro přípravu zákona o výběru odborníků do funkcí ředitelů a členů dozorčích rad státních podniků a členů orgánů obchodních společností ovládaných státem, je třeba, aby část týkající se rovného zastoupení žen a mužů byla zpracována především s ohledem na *Programové prohlášení vlády ČR a Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020*, která má jako jeden z hlavních cílů dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře minimálně na úrovni 40 %.

Úkol:

Do návrhu zákona zpracovat např. tato opatření:

- doplnit statut vládního výboru pro personální nominace o kritérium genderové rovnosti;¹⁰
- zajistit transparentnost výběrových řízení řádným zveřejňováním veškerých výběrových řízení na dotčené pozice, včetně výběrových kritérií;
- používat genderově senzitivní inzercí, včetně vyzývání žen k účasti ve výběrových řízeních;
- cíleně vyhledávat vhodné kandidátky na dotčené pozice, a to nejen v rámci dané organizace, ale i mimo ni;
- zajistit minimálně 40 % jak žen, tak mužů ve všech kolech výběrových řízení na dotčené pozice;

¹⁰ Doplnit jej o kritérium genderové rovnosti. Kritérium genderové rovnosti znamená, Výbor pro personální nominace při posuzování kandidátek a kandidátů, které mají zastupovat stát v dozorčích radách obchodních společností s majetkovou účastí státu, státních podniků nebo národního podniku, si uskuteční analýzu kvalifikací každého uchazeče a uchazečky, a to při uplatnění jasných, jednoznačných a genderově neutrálních kritérií. Pokud mají uchazeč a uchazečka srovnatelnou kvalifikaci, až tehdy doporučení upřednostní méně zastoupené pohlaví.

- zavést tzv. párové nominace, kdy navrhuující subjekt má povinnost navrhopvat na konkrétní pozici vždy alespoň dvě osoby, jak ženu, tak muže;
- ustavovat genderově smíšené výběrové komise;
- v případě nerovného zastoupení žen a mužů (méně než 40 % jak žen, tak mužů) a za srovnatelné kvalifikace kandidátů jmenovat osoby podreprezentovaného pohlaví.

Možný postup plnění:

Vláda ČR na základě doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů svým usnesením uloží MF zpracovat jednotlivé body doporučení do textu návrhu zákona.

Gesce:

- ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu (přípravná fáze – příprava podnětu vládního výboru a doporučení RVRPŽM)
- ministr financí (fáze přípravy textu zákona)

Realizovat „Strategii +1“

Shrnutí:

Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích spolu s Radou vlády pro rovné příležitosti žen a mužů schválily podnět *Strategie „+1“* jakožto opatření směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích v roce 2013. Obsahem *„Strategie +1“* je v každém kalendářním roce zvýšení počtu žen nebo mužů na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu o jednu/jednoho, až do podílu alespoň 40 % jak žen, tak mužů. *„Strategie +1“* má tedy na základě samoregulace a individuálně nastavených postupů přinést pestřejší a lépe fungující pracovní kolektivy a rozhodování, jakož i vyrovnanější zastoupení žen a mužů ve vedení. *„Strategie +1“* je velmi dobře využitelná nejen pro instituce státu, ale i pro obchodní společnosti.

Úkol:

Povinnost držet se *„Strategie +1“* u jednotlivých společností povede k zvýšení jejich informovanosti o možných nástrojích prosazování rovnosti žen a mužů v rozhodovacích pozicích a především k hledání a aplikaci těch, které jsou pro danou společnost nejvhodnější. Společnosti pak mohou zpracovat jednotlivé nástroje do svých interních předpisů. Vyhodnocení účinnosti konkrétních opatření a plnění *„Strategie +1“* jako takové by mělo být povinnou součástí výročních zpráv daných společností. Jednotlivé společnosti mohou uvažovat o zavedení těchto opatření, např.:

- zveřejňovat veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice;
- v rámci pracovní inzerce používat genderově senzitivní jazyk;
- výběrové komise sestavovat tak, aby v nich bylo vyrovnané zastoupení žen a mužů;
- cíleně vhodné kandidátky či kandidáty vyhledávat, a to nejen v rámci dané organizace, ale také mimo ni;

- nabízet a umožňovat vhodné flexibilní formy práce a rozvržení pracovní doby na vedoucích pozicích tak, aby bylo snazší pro osoby ve vedení efektivně sladit pracovní, soukromý a rodinný život (včetně např. zavedení pravidel o nejzazším možném termínu konání porad či zřízení firemní školky či dětské skupiny);
- zřídit systém mentoringu v rámci organizace, kde zkušené osoby ve vedení poskytují poradenství a sdílejí zkušenosti s podle poptávky mladšími ženami či muži.

Možný postup plnění:

Vláda ČR na základě doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů svým usnesením uloží MPO a dalším ministerstvům povinnost „Strategii +1“ v jim podřízených společnostech zavést a vyhodnocovat účinnost kroků přijatých k její realizaci ve výročních zprávách.

Gesce:

- ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu (přípravná fáze – příprava podnětu vládního výboru a doporučení RVRPŽM)
- ministr průmyslu a obchodu, další dotčení ministři/ministryně

3.3 Opatření cílená na obchodní společnosti kótované na burze

- Změnit na pozitivní rámcovou pozici České republiky ke směrnici Evropského parlamentu a Rady EU o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kótovaných na burzách a o souvisejících opatřeních.¹¹

Gesce: ministr pro lidská práva a rovné příležitosti

3.4 Opatření cílená na krajské a městské obchodní společnosti

- Pro všechny krajské a městské firmy zavést systém stanovení individuálního firemního cíle¹² zastoupení žen v dozorčích radách a představenstvech pro daný rok. Reportovat státní správě a samosprávě úspěšnost dosažení cílů. Cíle a výsledky jednotlivých firem zveřejňovat ve výročních zprávách a na specializovaných internetových stránkách.

Gesce: ministerstvo vnitra a ministerstvo pro místní rozvoj

¹¹ Aktuální znění směrnice dostupné [online] z: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0340+0+DOC+XML+V0//CS>> [cit. 2015-10-02].

¹² V Německu se prosazuje praxe tzv. flexi kvót. Jde o „nenásilné“ opatření podporující vyšší zastoupení žen ve vedoucích pozicích, výšku dané kvóty si budou určovat jednotlivé podniky samy. Tyto flexi kvóty se přizpůsobují aktuálním podmínkám ve firmě, ale mají také zohledňovat situaci v daném průmyslovém odvětví. Firmy si stanoví podíl, kterého chtějí dosáhnout, tento podíl bude závazný. Jistý tlak na společnosti vyvine také internetová stránka www.flexi-quote.de, na které budou zveřejněny cíle jednotlivých firem a údaje o tom, kolik jim k jejich dosažení ještě zbývá.

4. ZÁVĚR

Genderová rovnost je jedna z klíčových demokratických hodnot. Pro opatření posilující vyšší zastoupení žen v rozhodovacích funkcích lze argumentovat na základě principu spravedlnosti a rovnosti stejně jako na základě ekonomické výhodnosti. Výše představený soubor opatření má za cíl podpořit demokratické principy, zvýšit spokojenost zaměstnankyň a zaměstnanců a přispět ke konkurenceschopnosti českých obchodních společností. Cílem je, aby předložený materiál mohl sloužit státní správě a samosprávě jako návod a inspirace, jak strategických cílů prakticky dosáhnout.

Policy Paper vznikl jako aktivita v rámci projektu Diverzita 2013+ – Getting women on board. Bereme ženy na palubu. Projekt realizují Byznys pro společnost, z. ú., Otevřená společnost, o. p. s., a Národohospodářský ústav AV ČR.



Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů.