

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

COM(2012) 614 final – 2012/0299 (COD)

(2013/C 133/13)

Zpravodajka: **paní SHARMA**

Dne 22. listopadu 2012 se Evropský parlament a dne 10. prosince 2012 Rada, v souladu s článkem 304 Smlouvy o fungování Evropské unie, rozhodly konzultovat Evropský hospodářský a sociální výbor ve věci

návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních

COM(2012) 614 final – 2012/0299 (COD).

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 25. ledna 2013.

Na 487. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 13. a 14. února 2013 (jednání dne 13. února 2013), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 128 hlasy pro, 58 hlasů bylo proti a 10 členů se zdrželo hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1 V dokumentu, jenž je předmětem tohoto stanoviska, navrhuje Evropská komise směrnicí o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách a stanovuje do roku 2020 minimální cíl 40 %.

1.2 EHSV tento návrh vítá. Přestože upřednostňuje dobrovolná opatření před stanovováním kvót, uznává, že genderová vyváženost v podnicích kotovaných v EU se nezmění, pokud-li stanoveny právně zajištěné cíle. Nyní je mezi členy řídicích a dozorčích orgánů pouze 13,7 % žen, což je důkazem jasné diskriminace.

1.3 EHSV a Komise uznávají, že je nutné respektovat svobodu podnikání. Tato směrnice je minimální normou, jež usiluje o zlepšení podmínek pro úspěšné podnikání a umožňuje členským státům učinit více, než stanoví doporučená opatření. Sami sociální partneři EU v roce 2005 vypracovali plán, v němž uvedli mnoho důvodů pro genderovou spravedlnost a poukázali na praktické nástroje pro členské státy a podniky (¹).

1.4 Motivace pro změnu vychází z přesvědčivých důkazů, že v členských státech je dostatek vysoce kvalifikovaných žen, a proto by důvody pro genderovou vyváženost měly být

založeny spíše na „zásluhách a preferenčním pravidlu“ než na pozitivní diskriminaci. Přetrvávají nicméně faktory, jež brání ženám zaujmout vedoucí místa, jako jsou například nedostatečná opatření pro sladění pracovního a rodinného života, omezený přístup k sítím významným pro vyšší funkce, nedostatek sebedůvěry atd.

1.5 EHSV doufá, že by tuto minimální normu mohly v duchu samoregulace přijmout všechny veřejné a soukromé rozhodovací orgány, aby se vyhnuly další právní úpravě. Mohlo by se to týkat členů představenstva/výkonných členů správní rady, řídicích a dozorčích orgánů kotovaných malých a středních podniků a všech orgánů z oblasti veřejného sektoru. Prosazovalo by se tak genderově spravedlivější prostředí, což je podmínka pro transparentní podávání žádostí a jmenování a pro kulturu začleňování a „volby“ ve společnosti jako celku.

1.6 EHSV by politikům a podnikům dále doporučil, aby přezkoumali následující otázky s cílem zajistit dosažení a překročení zmíněného 40 % cíle:

— větší zviditelnění žen na vedoucích místech;

— větší transparentnost při vyhledávání talentů;

(¹) http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf.

- vytvoření a zachování kritického množství;
- zpochybnění stereotypů souvisejících s genderovými rolemi;
- plánování, jak předávat vedení v podniku;
- vytvoření zdrojů pro nábor talentů;
- šíření příkladů osvědčených postupů;
- vytvoření celoevropské koordinované databáze kvalifikovaných žen pro řídicí a dozorčí orgány.

1.7 EHSV blahopřeje paní Reding a jejím zastáncům v Komisi, Parlamentu a dalších institucích, že učinili první kroky k vyváženější Evropě a snažili se změnit vnímání toho, kdo by měl být v řídicích a dozorcích orgánech, ve snaze o společnost více podporující začlenění. Jde o podstatný posun ve způsobu myšlení. EHSV uznává, že byl proveden rozsáhlý výzkum, právní analýza a konzultace s občanskou společností, s cílem předložit proveditelnou směrnici s dostatečnou flexibilitou jak pro členské státy, tak podniky, pokud jde o způsob provádění a lhůty, avšak při dodržení zásad subsidiarity a proporcionality.

1.8 Překážky pro dosažení genderové vyváženosti v rozhodování jsou mnohem hlubší než dobře nacvičené argumenty o genderových předpokladech a zpochybňování nabídky pracovních sil. Nebudou-li ani muži ani ženy ochotní přistoupit k pozitivním krokům právě teď, a tak o tom přestat jen mluvit a začít vzájemně respektovat své názory, nikdy se ničeho nedosáhne. **Předností Evropy je její „jednota v rozmanitosti“, ale rozmanitost je třeba nejdříve využít.**

1.9 EHSV žádá, aby byla do tohoto návrhu směrnice začleněna specifická ustanovení týkající se genderové vyváženosti u členů správní rady zastupující zaměstnance, a to vzhledem ke zvláštním postupům jejich jmenování.

2. Souvislosti

86,3 % členů řídicích a dozorcích orgánů tvoří muži

2.1 Rovnost žen a mužů je jedním z počátečních cílů Evropské unie, který se odráží v jejích Smlouvách (čl. 3 odst. 3 SEU) a v Listině základních práv (článek 23). Podle ustanovení článku 8 SFEU musí Unie usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení. Právo EU jednat v otázkách rovnosti žen a mužů v oblasti zaměstnání a povolání vychází z čl. 157 odst. 3 SFEU.

2.2 Mezi členskými státy EU jsou v důsledku odlišných politik značné rozdíly v počtu žen v řídicích a dozorcích orgánech. Úloha žen v řídicích a dozorcích orgánech byla podrobně zkoumána po desítky let, zvláště však v posledních dvou letech v reakci na obnovení závazku EU podporovat rovnost žen a mužů v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností. Diskuse se pohybovala od zavádění právně závazných kvót po dobrovolně přijaté předpisy bez jakýchkoli postihů v případě nedodržování. Účinné dobrovolné přístupy jsou stále pozvolné. **V loňském roce se počet žen v řídicích a dozorcích orgánech zvýšil pouze o 0,6 % a pouze 24 podniků podepsalo závazek z roku 2011.**

2.3 Opatření členských států spojitě přecházejí od právně závazných kvót se sankcemi až k samoregulaci v konkrétních odvětvích a zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech je dle očekávání stejně rozmanité. **Země se závaznými kvótami však obvykle vykazují 20 % zvýšení počtu žen v řídicích a dozorcích orgánech.** V šesti zemích, které nezavedly žádná opatření, došlo ke snížení počtu žen v řídicích a dozorcích orgánech (viz příloha 1).

2.4 Do konce roku 2011 přijalo 11 členských států zákony stanovící kvóty nebo cíle pro zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorcích orgánech podniků. Francie, Itálie a Belgie stanovily kvóty včetně sankcí za jejich nedodržování, Španělsko a Nizozemsko přijaly zákony o kvótách bez sankcí, Dánsko, Finsko, Řecko, Rakousko a Slovinsko zavedly pravidla platná pouze pro řídicí a dozorčí orgány státních podniků a v Německu je zastoupení žen a mužů zahrnuto v nařízeních zabývajících se zastoupením pracovníků v řídicích a dozorcích orgánech.

2.5 Rozdíly mezi různými členskými státy nevyhnutelně ovlivnily přítomnost žen v řídicích a dozorcích orgánech. V zemích s právně danými kvótami došlo ke zvýšení o 20 %, ačkoli v Itálii to byla pouhá 4 %. V zemích, které zavedly kodexy pravidel řízení a správy společností, se zvýšení pohybuje mezi 2 a 11 %.

2.6 Při současné úrovni plnění je **Francie jedinou zemí, která může dosáhnout cíle 40 % zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech do roku 2020**. Pokud se současná úroveň zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech extrapoluje do budoucna, EU jako celek 40 % zastoupení do roku 2040 nedosáhne ⁽²⁾.

2.7 Cíle mohou být účinné jen tehdy, budou-li doprovázeny postihy, proto za jejich neplnění musí být stanoveny dostatečné sankce. Směrnice počítá s důkazem o nesplnění povinnosti ve všech případech, přičemž důkazní břemeno nese podnik, který musí prokázat náležitou pečlivost při náborovém řízení. Sankce jsou nejúčinnější, když je stanová, uloží a provede příslušná země, proto Komise pouze předložila doporučení jako vodítka pro možné sankce.

2.8 Komise uznává, že je nezbytné respektovat základní svobodu podniků fungovat bez zásahů, domnívá se však, že by tato svoboda neměla převážet nad zákonností či základními právy. Tato směrnice je minimální normou, jež usiluje o zlepšení podmínek pro podnikání a vnitřní trh tím, že vytvoří rovné konkurenční podmínky pro společnosti podnikající v několika členských státech.

2.9 Směrnice stanoví lhůtu pro provedení kvantitativního cíle ve výši 40 % do roku 2020, a bere tak v úvahu cyklus jmenování kandidátů do řídicích a dozorcích orgánů v jednotlivých podnicích. Směrnice také obsahuje „ustanovení o skončení platnosti“ určující rok 2028 jako rok, od kterého by neměla být dále vyžadována.

2.10 Maximálně využít potenciál talentovaných žen může pouze opatření na úrovni EU, které je dostatečně pružné, aby zohlednilo různorodost mezi členskými státy, a zároveň respektuje zásadu subsidiarity.

3. Rovnost žen a mužů je základním právem a společnou hodnotou EU

3.1 EHSV se domnívá, že zvýšení podílu žen na rozhodovacích pozicích je cíl, který sdílejí všechny subjekty občanské společnosti, jež aktivně prosazují genderovou spravedlnost. EHSV k tématu genderové vyváženosti ve společnosti vydal mnoho stanovisek a jeho zpráva o úloze HSR a obdobných institucí v rámci nové hospodářské, sociální a environmentální globální správy zdůraznila, že „politická rovnováha, skutečná

demokracie a rovnost ... nebudou vytvořeny bez právoplatných mandátů požadujících rovné zastoupení mužů a žen“.

3.2 Je nejen nezbytným předpokladem skutečné demokracie a spravedlivé společnosti, ale také základní podmínkou pro dosažení cíle EU, kterým je inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Výzkum Světové banky a Transparency International ukazuje, že tam, kde jsou ženy dostatečně zastoupeny v rozhodování, se zvyšuje transparentnost a snižuje korupce. Řádná správa ve všech oblastech života je pro společnost dobrá.

3.3 Více než 51 % obyvatel EU jsou ženy, které se 45 % podílejí na zaměstnanosti a jsou hybnou silou více než 70 % nákupních rozhodnutí. EHSV by proto uvítal zavedení povinných právních opatření se sankcemi na všech úrovních společnosti, ve všech rozhodovacích orgánech, aby se zlepšila genderová vyváženost. Došlo by tak ke změně vnímání toho, kdo by měl být zahrnut do rozhodovacího procesu, a pomohlo by se tím k vytváření společnosti, která více podporuje začlenění.

„Dnes je jasné, že ani ženy ani muži nemohou být diskriminováni na základě pohlaví.“ ⁽³⁾

ALE skutečností zůstává, že 96,8 % předsedů jsou muži.

3.4 Růst světových ekonomik je přímým důsledkem lidských schopností, v jejichž čele stojí ženy jako hybná síla geopolitických změn s dopadem na zdravotnictví, vzdělávání, sociální zabezpečení, životní prostředí a hospodářskou produktivitu, což následně vytváří silné argumenty pro zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech. Genderová diverzita není přínosem jen pro image podniku, ale také protože upevňuje vztahy mezi podnikem, zaměstnanci, akcionáři a zákazníky. Diverzita je proto pro svoji hodnotu uznávána jako základní aspekt všech politik v oblasti sociální odpovědnosti podniků v soukromém sektoru, avšak v mnoha podnicích musí být ve skutečnosti teprve zavedena do praxe.

3.5 Kvóty, ač nepříjemné, jsou účinným způsobem, jak prosadit ženy na pozice v řídicích a dozorcích orgánech, jak zdůraznil Laurence Parisot, předseda MEDEF, při projevu na plenárním zasedání EHSV v roce 2012, kdy řekl: **„Kvóty by neměly být zapotřebí, jsou však jediným způsobem, jak překonat předsudky mužů vůči nekvalifikovanosti žen.“**

⁽²⁾ Dokument o posouzení dopadu.

⁽³⁾ COM(2012) 615 final.

3.6 Na druhé straně některé ženy ve vedoucích postaveních důrazně vystupují proti právně závazným kvótám, jelikož je vnímají jako znehodnocení vlastních úspěchů. Panuje konkrétní obava, že použití kvót stigmatizuje ženy nastupující do vedoucích postavení.

3.7 K prosazení žen na místa v řídicích a dozorcích orgánech je důležité uplatnit nezbytná opatření, jež povzbudí ženy k zaujímání vedoucích postavení, a to včetně opatření k sladění pracovního a rodinného života, podpoře navazování kontaktů a kariérního postupu na všech úrovních, k lepšímu pochopení této problematiky a ke změně postojů.

4. Hybná síla inteligentního a udržitelného růstu podporující začlenění

4.1 Ekonomický potenciál

4.1.1 V souvislosti s tím, jak se Evropa i nadále potýká s ekonomickými potížemi, závisí její oživení na plně funkční pracovní síle, což vyžaduje aktivní účast žen. Sociální partneři EU (UNICE, UEAPME, CEEP a EKOS) se již před krizí zavázali k posílení rovnosti žen a mužů na trhu práce a na pracovišti. V roce 2005 určili prosazování žen do rozhodování za jednu ze svých klíčových priorit a ve své zprávě doporučili praktické nástroje na podporu zapojení žen ⁽⁴⁾.

4.1.2 Díky konkurenceschopnosti evropských společností se do středu zájmu dostávají inovace, výzkum, odborné vzdělávání, dovednosti, ochrana spotřebitelů a sociální odpovědnost podniků (CSR), což jsou klíčové cíle pro opatření Komise pro co nejlepší podporu rozšířených podnikatelských příležitostí. To vše vyžaduje vyvážené genderové zastoupení, aby se dosáhlo udržitelných výsledků.

4.1.3 51 % obyvatel EU tvoří ženy. Mnohé z nich jsou velmi vzdělané a kvalifikované, a významnou měrou tedy přispívají k pracovní síle. V terciárním vzdělávání je více studentek než studentů, což vede k tomu, že **na trhu práce je k dispozici o 50 % více vysoce kvalifikovaných žen než mužů**. Daviesova zpráva zjistila v pracovní síle Spojeného království mezeru, kterou by bylo možné zaplnit nábořem 2 milionů kvalifikovaných pracovníků v průběhu následujících 10 let, z nichž většina by musely být vysoce kvalifikované ženy ⁽⁵⁾.

4.1.4 Ekonomické zapojení žen má kromě toho dalekosáhlé finanční a sociální výhody pro příslušné země. Index Global

Gender Gap na rok 2011 ukázal, že **země s větší rovností žen a mužů mají vyšší HDP na obyvatele** ⁽⁶⁾.

4.1.5 Podle Goldman Sachs může větší počet žen mezi pracovními silami zvýšit HDP:

— o 21 % v Itálii,

— o 19 % ve Španělsku,

— o 9 % ve Francii a Německu,

— o 8 % ve Spojeném království.

4.1.6 Rozsáhlé spektrum výzkumu o hospodářském odůvodnění přítomnosti žen v řídicích a dozorcích orgánech společností předkládá pádné argumenty podporující tezi o zvýšení výkonnosti podniku. Výzkumy, které provedly firmy Credit Suisse (2012) ⁽⁷⁾, McKinsey (2007) ⁽⁸⁾ a Catalyst (2004) ⁽⁹⁾, nezávisle na sobě určily korelaci mezi podílem žen v řídicích a dozorcích orgánech a finanční výkonností podniku. Například:

— zpráva firmy McKinsey zjistila, že **podniky s největším zastoupením žen v řídicích a dozorcích orgánech měly ve srovnání s podniky, v jejichž řídicích a dozorcích orgánech nejsou žádné ženy, o 41 % vyšší kapitálovou návratnost (ROE)**;

— Catalyst zjistil, že **podniky s podílem žen ve vrcholném managementu ve výši 14,3–38,3 % měly ROE o 34,1 % vyšší než podniky, které neměly obdobné zastoupení žen ve vyšších vedoucích pozicích**;

⁽⁴⁾ http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf.

⁽⁵⁾ Davies, Women on Boards, One Year On, březen 2012 <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/w/12-p135-women-on-boards-2012.pdf>.

⁽⁶⁾ Global Gender Gap Index na rok 2011; World Economic Forum, <http://www.uis.unesco.org/>.

⁽⁷⁾ Credit Suisse Research Institute (srpen 2012), „Gender diversity and corporate performance“.

⁽⁸⁾ McKinsey, Women Matter: Gender Diversity: a corporate performance driver (2007).

⁽⁹⁾ The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, leden 2004, Catalyst.

— Credit Suisse **zjistil, že podniky s ženami v řídicích a dozorčích orgánech vykazují vyšší cenovou výkonnost akcí** než podniky bez zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech.

4.1.7 Některé studie dokazují, že genderová diverzita v řídicích a dozorčích orgánech měla malý nebo žádný dopad na finanční výkonnost, avšak převládající trend je ten, který ukazuje na pozitivní korelaci mezi přítomností žen v řídicích a dozorčích orgánech a finanční výkonností podniků.

4.2 Ekonomické zdůvodnění

4.2.1 Existují četné důvody vysvětlující zlepšenou výkonnost podniků, které mají různorodé genderové zastoupení v řídicích a dozorčích orgánech. Jedním z hlavních důvodů je ochota zapojit se do rozmanitého kritického uvažování o obchodních rozhodnutích, a vytvořit tak proaktivnější obchodní model.

4.2.2 Pochopení rozmanitosti na trhu má nesmírnou finanční hodnotu a je nezbytným předpokladem pro podniky na mezinárodním trhu.

4.2.3 Inovace a výkonnost řídicích a dozorčích orgánů: Síla, kterou ženy do řídicích a dozorčích orgánů přinášejí spočívá v jejich různorodosti, zkušenostech, v tom, jak řeší problémy, jak přistupují k novým trhům a příležitostem díky svým vlastním spotřebitelským znalostem. Rozmanitost v myšlení je oporou pro inovace a lepší obchodní výkonnost, zpochybňuje stereotypy a povzbuzuje větší vnější zaměření na stávající a nové trhy. Dopad vzájemného obohacování myšlenek je nesmírný a může být aplikován na přeshraniční příležitosti pro zastoupení v řídicích a dozorčích orgánech. Výzvou pro řídicí a dozorčí orgány je přizpůsobit se skutečně různorodé členské základně a rozpoznat, jak plodně zužitkovat obchodní výzvy.

4.2.4 Různorodost v řídicích a dozorčích orgánech znamená skutečnou různorodost v nejširším smyslu slova. EHSV neobhájí omezení pozic v řídicích a dozorčích orgánech na malou skupinu žen, které se pohybují mezi mnoha řídicími a dozorčími orgány. Tato praxe, které se běžně říká argument „zlatých sukní“, podkopává ústřední pilíř rozmanitosti v řídicích a dozorčích orgánech. Výsledky v Norsku ukázaly, že 62 % mužů

zastává pouze jednu pozici v řídicích a dozorčích orgánech, zatímco u žen to je 79 %. EHSV obhájí právo mužů a žen na výběr a rovný přístup k pozicím v řídicích a dozorčích orgánech, které budou založeny na zásluhách.

5. Provedení

5.1 K dosažení kvantitativních cílů pro zastoupení žen v řídicích a dozorčích orgánech je zapotřebí přijmout opatření, která zajistí úspěch. Musí být zavedena kombinace krátkodobých a střednědobých opatření, aby se zajistilo udržení rozmanitosti v řídicích a dozorčích orgánech po roce 2028. Měly by se zvážit tyto otázky:

5.1.1 **Větší zviditelnění žen na vedoucích místech** – profilování žen v různých členských státech, které dosáhly pozic v řídicích a dozorčích orgánech, zvyšování povědomí o těchto ženách v širší podnikatelské komunitě a ukazování dopadu rozmanitosti v řídicích a dozorčích orgánech na obchodní úspěšnost.

5.1.2 **Větší transparentnost při vyhledávání talentů** – náborové řízení do řídicích a dozorčích orgánů je převážně neprůhledné a spoléhá na osobní kontakty. K přilákání co nejširšího rozpětí talentů je nutné propagovat příležitosti a představovat je tak, aby povzbudily přihlášky ode všech talentovaných jedinců.

5.1.3 **Vytvoření a zachování kritického množství** – hodnoty rozmanitosti v myšlení v řídicích a dozorčích orgánech je dosaženo pouze tehdy, když existuje dostatečné kritické množství zpochybňujících stereotypy. Proto je zcela nezbytné, aby ženy tvořily 40 % členů v řídicích a dozorčích orgánech. Zvýšená transparentnost náborového řízení zajistí, že se bude zvažovat co nejširší škála kandidátů a odstraní se riziko pravidla „zlatých sukní“⁽¹⁰⁾.

5.1.4 **Zpochybnění stereotypů souvisejících s genderovými rolemi** – v otázce rolí v domácnosti jako překážek pro ekonomické zapojení žen došlo k výraznému pokroku. Tato opatření jsou krokem správným směrem a pomohou zvýšit účast žen v řídicích a dozorčích orgánech.

⁽¹⁰⁾ „Golden Skirts fill the board rooms“, článek BI Norwegian Business School, 31.10.2012, upraveno na základě eseje Mortena Huseho (2011): „The Golden Skirts“: Changes in board composition following gender quotas on corporate boards („Zlaté sukně“: Změny ve složení řídicích a dozorčích orgánů v závislosti na genderových kvótách týkajících se orgánů podniků).

5.1.5 **Vytvoření zdrojů pro nábor** – pro trvalý přínos rozmanitých řídicích a dozorčích orgánů je nutný stálý přísun vysoce kvalifikovaných jedinců, kteří mají jak touhu, tak nadání přijmout pozice v řídicích a dozorčích orgánech. Je zcela nezbytné vytvořit prostředí, které ženám během jejich kariéry umožní nacházet cestu v tomto bludišti ⁽¹¹⁾ a dosáhnout pozic v řídicích a dozorčích orgánech. Z výše uvedených témat vyplyne solidní zdroj pro nábor. Přítomnost ženských vzorů, transparentnější náborové řízení a jasné plánování, jak předávat vedení v podniku, poskytnou základy pro genderovou rozmanitost v řídicích a dozorčích orgánech.

5.1.6 Vytvoření celoevropské koordinované databáze – obsahující údaje o ženách, jež jsou kvalifikovány pro řídicí a dozorčí orgány. To by řešilo obavy týkající se neviditelnosti žen způsobilých pro pozice v řídicích a dozorčích orgánech. Databáze by dále omezovala riziko, že pouze malá skupina žen bude obsazovat několik funkcí najednou, a vytvářela větší transparentnost ve výběrovém řízení. Celoevropská databáze by rovněž podporovala aspekt obohacování dovedností a zkušeností napříč několika členskými státy a aspekt možnosti práce napříč různými odvětvími.

V Bruselu dne 13. února 2013.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Staffan NILSSON

⁽¹¹⁾ Viz Alice Eagly a Linda Carli: „Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders“.

PŘÍLOHA 1

ke stanovisku Evropského hospodářského a sociálního výboru

Následující pozměňovací návrhy byly při jednání zamítnuty, získaly však nejméně čtvrtinu odevzdaných hlasů:

Odstavec 1.2

Upravit

„EHSV tento návrh vítá, že se podíl žen v řídicích a dozorčích orgánech společností zvýšil z 13,7 % v lednu 2012 na 15,8 % v lednu 2013. Předpokladem pokračování tohoto trendu je závazek uvnitř podniků, proto EHSV nemůže podpořit stanovení kvót obecně, ačkoli uznává, že návrh Komise významně přispěl ke zvýšení povědomí, a tím i závazku posilovat tento trend. Přestože upřednostňuje dobrovolná opatření před stanovením kvót, uznává, že genderová vyváženost v podnicích kotovaných v EU se nezmění, nebudou-li stanoveny právně zajištěné cíle. Nyní je mezi členy řídicích a dozorčích orgánů pouze 13,7 % žen, což je důkazem jasné diskriminace.“

Výsledek hlasování

Hlasů pro: 78

Hlasů proti: 102

Hlasování se zdrželo: 5

Odstavec 1.5

Upravit

„EHSV se domnívá, že cíle ve výši 40 % mohou všechny veřejné a soukromé rozhodovací orgány dosáhnout pomocí dobrovolných opatření, vzájemného tlaku a zvýšení počtu žen (a mužů) disponibilních na vedoucích pozicích v každém příslušném odvětví, a dal by přednost doufá, že by tuto minimální normu mohly v duchu samoregulace a měkkým opatřením přijmout všechny veřejné a soukromé rozhodovací orgány, aby se bylo možné vyhnout se další právní úpravě. Mohlo by se to týkat členů představenstva/výkonných členů správní rady, řídicích a dozorčích orgánů kotovaných malých a středních podniků a všech orgánů z oblasti veřejného sektoru. Prosazovalo by se tak genderově spravedlivější prostředí, což je podmínka pro transparentní podávání žádostí a jmenování a pro kulturu začleňování a „volby“ ve společnosti jako celku. EHSV zdůrazňuje, že mnoho členských států již zahájilo širokou škálu iniciativ na podporu žen v řídicích a dozorčích orgánech společností a že každá iniciativa EU by tyto vnitrostátní iniciativy měla respektovat.“

Výsledek hlasování

Hlasů pro: 75

Hlasů proti: 107

Hlasování se zdrželo: 3

Odstavec 1.7

Vyškrtnout

„EHSV blahopřeje paní Reding a jejím zastáncům v Komisi, Parlamentu a dalších institucích, že učinili první kroky k vyváženější Evropě a snažili se změnit vnímání toho, kdo by měl být v řídicích a dozorčích orgánech, ve snaze o společnost více podporující začlenění. Jde o podstatný posun ve způsobu myšlení. EHSV uznává, že byl proveden rozsáhlý výzkum, právní analýza a konzultace s občanskou společností, s cílem předložit proveditelnou směrnici s dostatečnou flexibilitou jak pro členské státy, tak podniky, pokud jde o způsob provádění a lhůty, avšak při dodržení zásad subsidiarity a proporcionality.“

Výsledek hlasování

Hlasů pro: 79

Hlasů proti: 107

Hlasování se zdrželo: 5

Odstavec 2.2

Upravit následovně

„Mezi členskými státy EU jsou v důsledku odlišných politik značné rozdíly v počtu žen v řídicích a dozorčích orgánech. Úloha žen v řídicích a dozorčích orgánech byla podrobně zkoumána po desítky let, zvláště však v posledních dvou letech v reakci na obnovení závazku EU podporovat rovnost žen a mužů v řídicích a dozorčích orgánech kotovaných společností. Diskuse se pohybovala od zavádění právně závazných kvót po dobrovolně přijaté předpisy bez jakýchkoli postihů v případě nedodržování. Účinné dobrovolné přístupy jsou stále pozvolné. **V loňském roce se počet žen v řídicích a dozorčích orgánech zvýšil pouze o 0,6 %** a pouze 24 podniků podepsalo závazek z roku 2011. EHSV však připomíná, že funkční období členů dozorčích rad a nevýkonných členů správních rad je obvykle tří- až pětileté. Bylo by proto vhodnější, aby evropské společnosti dostaly více času na podpis závazku z roku 2011, aby se mohl zvýšit počet žen v těchto radách.“

Výsledek hlasování

Hlasů pro: 82

Hlasů proti: 90

Hlasování se zdrželo: 8

Odstavec 2.7

Změnit

„Cíle mohou být účinné jen tehdy, budou-li doprovázeny postihy, proto za jejich neplnění musí být stanoveny dostatečné sankce. Směrnice počítá s důkazem o nesplnění povinnosti ve všech případech, přičemž důkazní břemeno nese podnik, který musí prokázat náležitou pečlivost při náborovém řízení. Sankce jsou neúčinnější, když je stanoví, uloží a provede příslušná země, proto Komise pouze předložila doporučení jako vodítka pro možné sankce. EHSV však požaduje záruku, že sankce týkající se neplatnosti nebo zrušení jmenování či volby členů dozorčí rady/nevýkonných členů správní rady nebude mít vliv na rozhodnutí přijatá touto radou. V opačném případě by došlo k vážnému poškození dotčených společností.“

Výsledek hlasování

Hlasů pro: 71

Hlasů proti: 93

Hlasování se zdrželo: 7

Odstavec 2.10

Pozměnit

„Maximálně využít potenciál talentovaných žen může pouze opatření na úrovni EU, které je dostatečně pružné, aby zohlednilo rozdíly a rozmanitost mezi členskými státy a různorodost struktur dozorčích a správních rad, a zároveň respektuje zásadu subsidiarity. Potřeby společností se liší v závislosti na sortimentu výrobků a zákaznících, a mění se také v průběhu času podle typu společnosti, její velikosti, vlastnické struktury, činnosti, fáze rozvoje atd.“

Výsledek hlasování

Hlasů pro: 80

Hlasů proti: 100

Hlasování se zdrželo: 8

Nový odstavec 2.11

„EHSV by tedy jako správnou cestu, jak zlepšit situaci, býval upřednostnil samoregulaci, protože by nabídla nezbytnou pružnost při řešení rovných příležitostí na všech úrovních a při určování vhodné skladby mužů a žen v řídicích a dozorčích orgánech s ohledem na jejich vlastní cyklus, obnovování a dlouhodobé perspektivy růstu. EHSV zdůrazňuje, že mnoho členských států již zahájilo širokou škálu iniciativ na podporu žen v řídicích a dozorčích orgánech společností a že každá iniciativa EU by tyto vnitrostátní iniciativy měla respektovat.“

Výsledek hlasování

Hlasů pro: 78

Hlasů proti: 99

Hlasování se zdrželo: 9
