



V Bruselu dne 14.11.2012
COM(2012) 615 final

**SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**Genderová vyváženost ve vedení podniků: příspěvek k inteligentnímu a udržitelnému růstu
podporujícímu začlenění**

**SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**Genderová vyváženost ve vedení podniků: příspěvek k inteligentnímu a udržitelnému růstu
podporujícímu začlenění**

OBSAH

1.	Úvod a souvislosti	4
2.	Aktuální stav, pokud jde o účast žen v řídicích a dozorcích orgánech podniků v EU. 7	
3.	Překážky genderové vyváženosti ve vedení podniků.....	10
4.	Opatření přijímaná na úrovni členských států s cílem zlepšit genderovou vyváženost ve vedoucích pozicích podniků	14
5.	Vycházet z ekonomických a obchodních argumentů: nová legislativní iniciativa EU pro urychlení pokroku na cestě ke genderové vyváženosti v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností	14
6.	Komplexní politika na podporu nové legislativní iniciativy EU	17

1. ÚVOD A SOUVISLOSTI

Během posledních desetiletí výrazně vzrostla úroveň dosaženého vzdělání žen, zvýšila se jejich účast na trhu práce a zlepšilo se jejich postavení v evropské společnosti jako celku. V současné době získává univerzitní vzdělání více žen než mužů: 60 % absolventů vysokých škol jsou ženy. Ženy jsou dnes v Evropě začleněny do pracovního procesu více než kdykoli předtím: míra zaměstnanosti žen překročila 60 % a EU více využívá ženského talentu a lépe využívá jejich dovedností. Dnes je jasné, že ani ženy ani muži nemohou být diskriminováni na základě pohlaví.

EU přispěla k tomuto pokroku četnými opatřeními, jako například právními předpisy, vyčleněnými finančními prostředky, akčními programy, zvláštními opatřeními na podporu žen, sociálním dialogem a dialogem s občanskou společností. Rovnost žen a mužů je základním právem, společnou hodnotou EU a nutnou podmínkou pro dosažení cíle EU, kterým je inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Stala se pevnou součástí politických opatření a je zakotvena ve smlouvách o EU a v Listině základních práv Evropské unie. Rovnost žen a mužů byla postupně začleněna do všech politik EU a nyní je pevně ukotvena v politice zaměstnanosti, soudržnosti, výzkumu, vzdělávání, v politice rozvojové spolupráce a ve strategii Evropa 2020.

Tento vývoj byl možný díky tomu, že členské státy svěřily pravomoci Evropské unii – již v počátcích její existence – a oprávnily ji k přijímání opatření ve prospěch rovnosti žen a mužů. Již v roce 1957 byla do Římské smlouvy zahrnuta zásada stejné odměny za stejnou práci pro ženy a muže. Ve věci *Defrenne* v roce 1971¹ Soudní dvůr Evropské unie potvrdil, že tato zásada je přímo použitelná, čímž občany oprávnil k tomu, aby se přímo dovolávali svých práv u vnitrostátních soudů, a připravil tak půdu pro moderní evropské právní předpisy v oblasti rovnosti žen a mužů.

Vzhledem k tomu, že smlouvy o EU Evropskou komisi zmocňují k přijetí opatření pro zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Komise podniká již několik let řadu legislativních kroků v oblasti zaměstnání. Patří mezi ně zejména zásada stejné odměny za práci a zásada, že ženy a muži musejí mít v práci stejné možnosti povýšení a odborného vzdělávání². Komise také navrhla právní nástroje, které stanoví rovné zacházení v oblasti sociálního zabezpečení i v případě osob samostatně výdělečně činných a vypomáhajících manželů nebo manželek³, čímž se výrazně zlepšilo jejich sociální zabezpečení. Důležité právní předpisy byly též prosazovány v oblasti sladění soukromého a profesního života⁴.

¹ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 25. května 1971 (Věc C-80/70).

² Například: směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

³ Například: směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

⁴ Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

Evropská komise plně podporuje rovnost žen a mužů také ve svých vlastních řadách. V roce 2010 přijala svou vlastní interní strategii⁵, jejímž cílem bylo navázat na významný pokrok dosažený v nedávných letech, pokud jde o zastoupení žen mezi pracovníky Komise. Tato strategie vymezuje cíle, kterých má být dosaženo do konce roku 2014 a které souvisejí se zastoupením žen ve vyšších a středních vedoucích pozicích a s jejich zastoupením v jiných než vedoucích administrátorských pozicích. Díky těmto cílům bylo ke dni 1. října 2012 v Komisi zaměstnáno 27,2 % žen ve vyšších vedoucích pozicích (včetně generální tajemnice Komise) a 28,7 % žen ve středních vedoucích pozicích⁶, což je dobrým výchozím bodem pro další pokrok do roku 2020. Předseda Komise Barroso navíc vyzval hlavy států a předsedy vlád, aby nahlíželi na genderovou vyváženost jako na společný cíl a společnou odpovědnost a zaměřili se zejména na přítomnost žen ve sboru komisařů. Ten dnes díky uvedené iniciativě tvoří z jedné třetiny ženy.

Cesta ke skutečné rovnosti je však i přes značný pokrok nadále dlouhá a plná překážek. Typickým příkladem této skutečnosti je genderová nevyváženost v procesu přijímání ekonomických rozhodnutí a obzvláště velkým zklamáním je situace v řídicích a dozorcích orgánech podniků, kde lze zaznamenat jen nepatrné zlepšení. V současnosti ovládá řídicí a dozorčí orgány v celé EU jedno pohlaví: 86,3 % členů řídicích a dozorcích orgánů tvoří muži, zatímco ženy představují pouze 13,7 % (15 % mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady); 96,8 % předsedů jsou muži a jen 3,2 % ženy.

Ženy a muži by měli mít tytéž příležitosti a možnosti podílet se na vedení podniků. Tato zásada byla jasně stanovena ve strategii Evropské komise pro rovnost žen a mužů na období 2010–2015. Nejedná se pouze o otázku rovnosti žen a mužů. Existuje také řada ekonomických a obchodních argumentů, jež hovoří ve prospěch větší účasti žen ve vedení podniků. Účinné využívání lidského kapitálu je nejdůležitějším faktorem hospodářské konkurenceschopnosti a má klíčový význam pro řešení demografických výzev EU a pro úspěšné konkurování v globalizované ekonomice. Z četných studií rovněž vyplývá, že existuje pozitivní korelace mezi genderovou diverzitou na nejvyšších vedoucích pozicích a finančními výsledky i ziskovostí společností. Větší zastoupení žen v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností v Unii může mít proto pozitivní dopad na výkonnost společností.

Rovnost mužů a žen na trhu práce přispívá ke zvyšování hospodářského růstu. Zvýšení účasti žen v řídicích a dozorcích orgánech společností kotovaných na burze v EU je nejenom přínosem pro ženy, které byly do řídicího a dozorčího orgánu jmenovány, ale umožňuje rovněž přilákat do společností talentované ženy a zajišťuje větší zastoupení žen na všech úrovních vedení i mezi pracovníky. Jestliže se tudíž plně využije potenciál ženského talentu, zlepší se návratnost investic do vzdělání, a to jak pro jednotlivce, tak i veřejný sektor. Plné využití potenciálu talentovaných žen v konečném důsledku přispívá ke splnění cílů strategie Evropa 2020 – strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění – zejména cíle, kterým je 75% míra zaměstnanosti.

⁵ Sdělení Komise o strategii rovných příležitostí na období 2010–2014, SEK (2010) 1554/3.

⁶ V roce 1995 působila 4 % žen ve vyšších vedoucích pozicích a 10,7 % žen ve středních vedoucích pozicích.

Evropská unie podnikla v průběhu let řadu nezávazných opatření zaměřených na účast žen v rozhodovacím procesu. V této oblasti Rada konkrétně přijala na základě návrhů Komise dvě doporučení, a to v letech 1984⁷ a 1996⁸. Tato (nezávazná) doporučení nicméně nevedla k žádnému konkrétnímu pokroku. Nízká účast žen v odpovědných funkcích tudíž začala budit stále větší obavy.

V letech 2010 a 2011 zvýšila EU své úsilí o podporu rovnosti žen a mužů v řídicích a dozorčích orgánech největších kotovaných společností. Komise označila „rovnost žen a mužů v rozhodovacím procesu“ za jednu z priorit Charty žen⁹ a své strategie pro rovnost žen a mužů na rok 2010–2015¹⁰. V roce 2011 Komise zahájila iniciativu „Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích“¹¹, kterou vyzvala kotované společnosti v Evropě, aby se dobrovolně zavázaly ke zvýšení přítomnosti žen ve svých řídicích orgánech na 30 % do roku 2015 a na 40 % do roku 2020. Evropský parlament ve svém usnesení o ženách a řízení podniků ze dne 6. července 2011¹² naléhavě vyzval společnosti, aby do roku 2015 dosáhly kritické hranice 30% podílu žen mezi členy řídicích orgánů a do roku 2020 pak 40% podílu. Vyzval Komisi, aby do roku 2012 navrhla právní předpis (včetně kvót) v případě, že budou kroky přijaté společnostmi a členskými státy považovány za nedostačující. Evropský parlament zopakoval svou výzvu k vytvoření právního předpisu ve svém usnesení ze dne 13. března 2012 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii – 2011¹³. Ve svém pracovním programu z období 2012–2014 navíc evropští sociální partneři znovu potvrdili svůj závazek týkající se dalších kroků k podpoře účasti žen v rozhodovacím procesu.

V březnu 2012 Komise zhodnotila situaci¹⁴ a zjistila, že průměrné roční zlepšení dosahuje během posledních let pouze 0,6 procentního bodu. Bude-li se postupovat tímto pomalým tempem, genderové vyváženosti v řídicích a dozorčích orgánech společností bude přirozeným vývojem dosaženo až za více než 40 let. Z tohoto důvodu Komise zahájila veřejnou konzultaci o možných krocích k překonání této nerovnováhy. Rovněž provedla posouzení dopadů ohledně nákladů a přínosů lepší genderové vyváženosti v řídicích a dozorčích orgánech společností kotovaných na burze.

Toto sdělení přibližuje aktuální stav nedostatečného zastoupení žen ve vedení podniků. Zdůrazňuje hlavní překážky, které ženám brání v jejich kariérním postupu, a vysvětluje způsob, jak lze – prostřednictvím nové legislativní iniciativy EU, kterou Komise navrhla spolu s tímto sdělením¹⁵ a která má zajistit lepší genderovou

⁷ Doporučení Rady 84/635/ EHS ze dne 13. prosince 1984 o podpoře pozitivních opatření týkajících se žen.

⁸ Doporučení Rady 96/694/ES ze dne 2. prosince 1996 o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech.

⁹ KOM(2010) 078 v konečném znění.

¹⁰ KOM(2010) 491 v konečném znění.

¹¹ http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/womenpledge/index_en.htm.

¹² 2010/2115(INI).

¹³ Usnesení Evropského parlamentu 2010/2115 (INI) ze dne 6. července 2011 a usnesení Evropského parlamentu 2011/2244 (INI) ze dne 13. března 2012.

¹⁴ Evropská komise (2012), Úloha žen při přijímání ekonomických rozhodnutí v EU: zpráva o pokroku, dostupné na stránkách http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.

¹⁵ Návrh 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) XXX.

vyváženost v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností – docílit strukturálních a nezvratných změn. Vzhledem k tomu, že důvody pro nedostatečné zastoupení žen ve vedení podniků jsou různé, Komise navrhuje soubor doprovodných opatření na zlepšení genderové vyváženosti ve vedení podniků s cílem pomoci členským státům provádět legislativní návrhy a zlepšovat rovnost žen a mužů při rozhodování na všech úrovních.

2. AKTUÁLNÍ STAV, POKUD JDE O ÚČAST ŽEN V ŘÍDÍCÍCH A DOZORČÍCH ORGÁNECH PODNIKŮ V EU

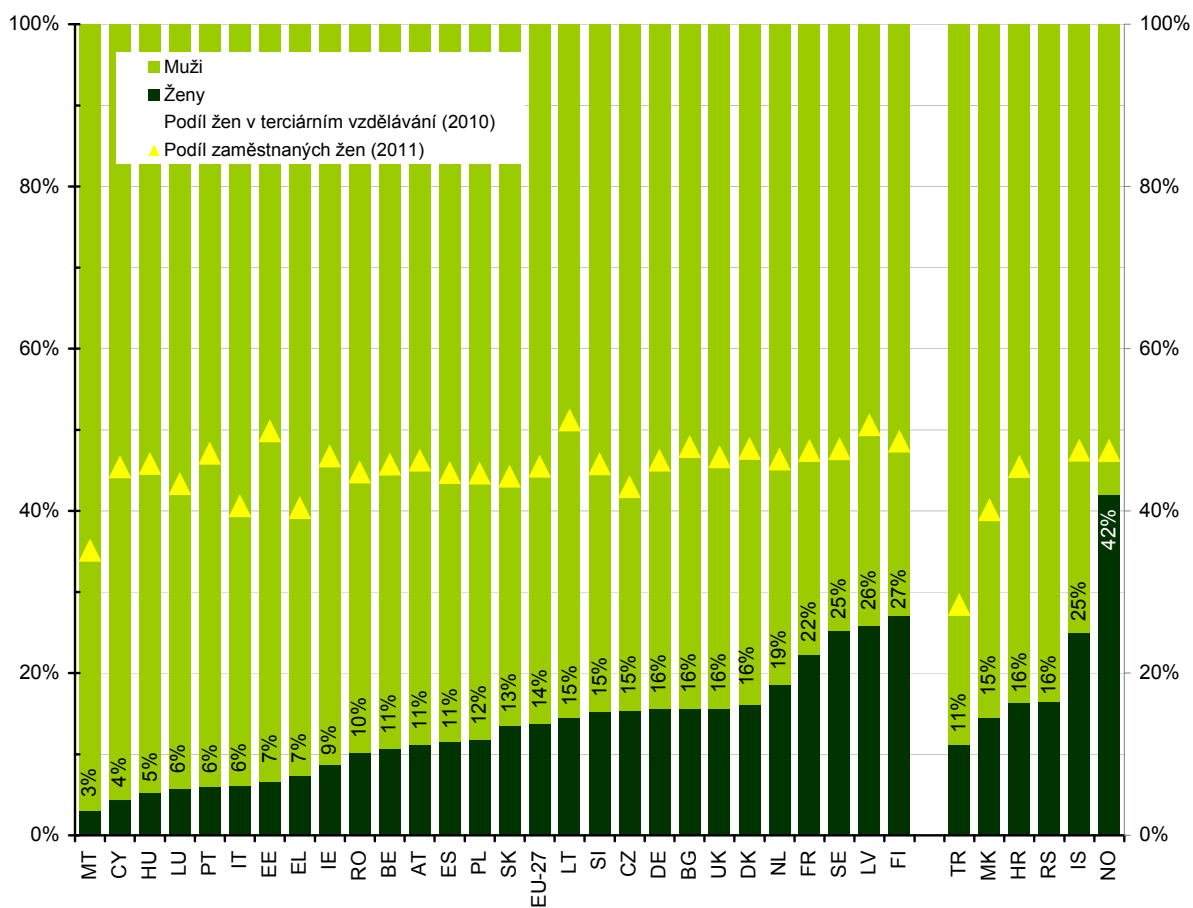
Účast žen v řídicích a dozorcích orgánech podniků je nadále nízká

Přestože ženy tvoří přibližně 45 % osob zaměstnaných v EU a 56 % osob v terciárním vzdělávání, v řídicích a dozorcích orgánech největších kotovaných společností v EU (viz obrázek 1) jsou zastoupeny pouze 13,7 %. Ženy tvoří jednu čtvrtinu osob v řídicích a dozorcích orgánech velkých kotovaných společností ve Finsku, Lotyšsku a Švédsku a o něco více než jednu pětinu ve Francii. Ale v Irsku, Řecku, Estonsku, Itálii, Portugalsku, Lucembursku a Maďarsku se jedná o méně než o jednu ženu z deseti členů, na Kypru o méně než jednu z 20 a na Maltě přibližně o jednu z 30 členů¹⁶.

Obrázek 1 – Ženy a muži v řídicích a dozorcích orgánech největších kotovaných společností – leden 2012

¹⁶

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm.

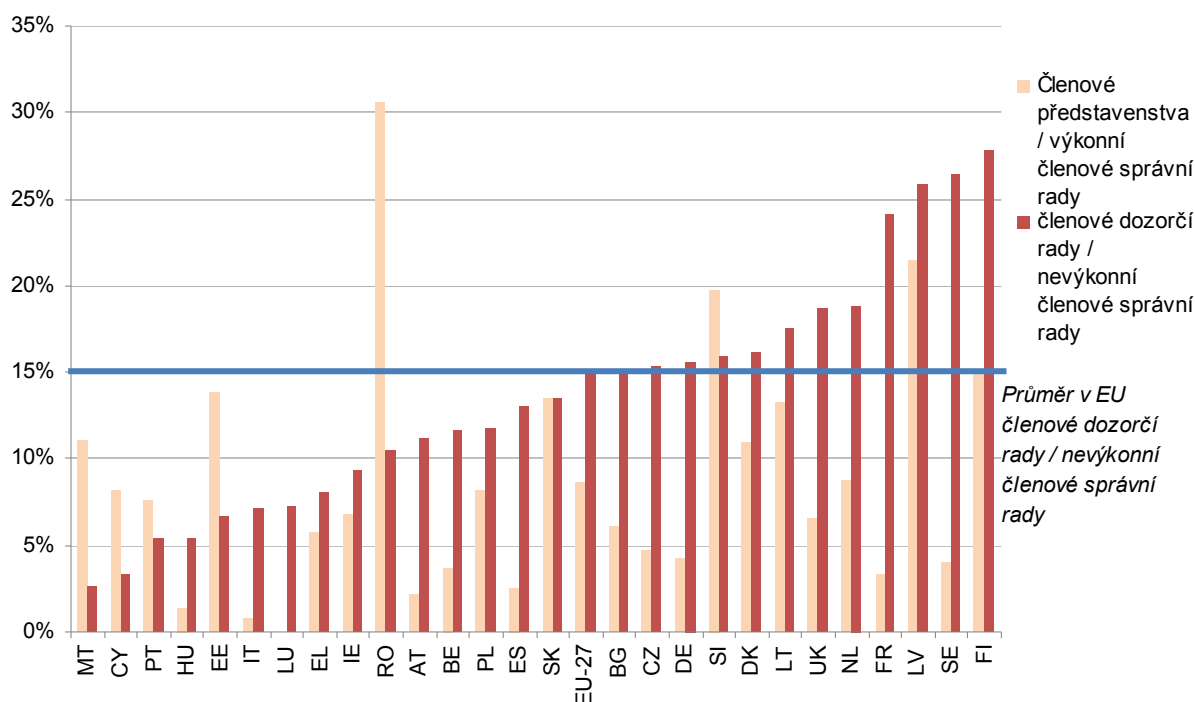


Zdroj: Evropská komise, Databáze o účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu; a Eurostat – Průzkum pracovních sil.

Poznámka: V zemích s monistickým systémem („one-tier“) je do číselných údajů zahrnuta správní rada (včetně nevýkonných a výkonných členů správní rady). V zemích s dualistickým systémem („two-tier“) je do číselných údajů zahrnuta pouze dozorčí rada.

Ženy představují pouze 15 % členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady největších kotovaných společností v EU (viz obrázek 2).

Obrázek 2 – Ženy v řídicích a dozorcích orgánech největších kotovaných společností: členové představenstva / výkonní členové správní rady a členové dozorčí rady / nevýkonní členové správní rady (leden 2012)



Zdroj: Evropská komise, Databáze o účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu

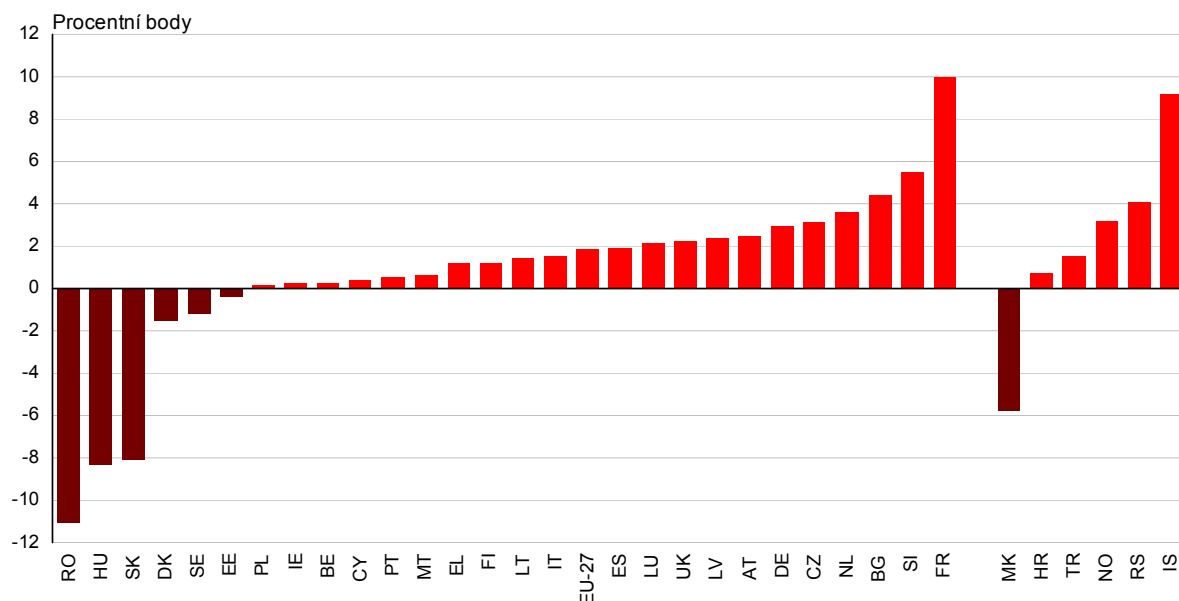
Poznámka: V monistickém systému („one-tier“) se údaje o nevýkonných členech týkají nevýkonných členů správní rady a údaje o výkonných členech se týkají výkonných členů správní rady. V dualistickém systému („two-tier“) se údaje o nevýkonných členech týkají členů dozorčí rady a údaje o výkonných členech se týkají výkonného/řídícího orgánu. Občas se může stát, že je dozorčí rada složena z jednoho či více výkonných členů (např. výkonného ředitele a finančního ředitele). V tom případě jsou tyto členové zahrnuti do číselných údajů týkajících se výkonných členů, ačkoli osoby, které působí v obou orgánech se počítají pouze jednou. Číselné údaje týkající se nevýkonných členů se v tomto případě stále vztahují na všechny členy dozorčí rady, a mohly by tudíž zahrnovat některé výkonné členy. Dotyčné číselné údaje jsou však nevýznamné a neměly by ovlivnit konečný výsledek.

Pokrok je pomalý a v členských státech EU nerovnoměrný

V období mezi koncem roku 2003 a začátkem roku 2012 se podíl žen v řídicích a dozorčích orgánech zvýšil z 8,5 % na 13,7 %, a změnil se tak v průměru jen o 0,6 procentního bodu za rok. Mírné zlepšení o 1,9 procentního bodu bylo zaznamenáno v období od října 2010 do ledna 2012 v souvislosti s intenzivní veřejnou diskuzí, která byla zahájena z podnětu Komise a Evropského parlamentu, jež vyzývaly k přijetí opatření v této oblasti. Poté následovalo v některých členských státech přijetí konkrétních opatření s cílem urychlit tempo změn.

Pokrok je nicméně nadále pomalý, protože ze sedmi členů řídicího a dozorčího orgánu je více než šest mužů (86,3 %) a výsledky se mění v závislosti na jednotlivých zemích. Francie, která vydala právně závazné kvóty v lednu 2011, zaznamenala nejvýraznější zlepšení (10 procentních bodů) – změny ve Francii představovaly více než 40 % celkových změn v celé EU – zatímco některé členské státy dokonce zaznamenaly negativní trend (Rumunsko, Maďarsko, Slovensko, Švédsko, Dánsko a Estonsko).

Obrázek 3 – Změna v podílu žen v řídicích a dozorčích orgánech podniků, říjen 2010 – leden 2012



Zdroj: Evropská komise, Databáze o účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu.

3. PŘEKÁŽKY GENDEROVÉ VYVÁŽENOSTI VE VEDENÍ PODNIKŮ

Genderová nevyváženost ve vedoucích pozicích je pouze „špičkou ledovce“

Genderová nevyváženost ve vedoucích podnikových pozicích je vážným problémem, ale jedná se pouze o špičku ledovce v daleko širším kontextu nerovností v naší společnosti. Příčin tohoto stavu je několik a v průběhu života ženy či muži těchto příčin přibývají. Přestože se počet žen ve vedoucích pozicích zvyšuje, je zřejmé, že stále existuje mnoho překážek, které je třeba překonat.

Příčiny pramení z tradičního rozdělení rolí žen a mužů, rozdělení práce, orientace žen a mužů při výběru vzdělání a koncentrace žen pouze v několika pracovních odvětvích

Přetrvávají velké rozdíly v typu vzdělávání žen a mužů. Ženy jsou stále nedostatečně zastoupeny v oborech¹⁷ jako věda, technologie, inženýrství a matematika, po kterých je na trhu práce největší poptávka. Tyto rozdíly mezi ženami a muži vyplývají z přístupu, který studenti zaujímají k vyučovaným předmětům, z jejich motivace a zájmů, jež získávají konkrétní podobu již v raném věku¹⁸ a jsou rovněž spjaty s vnímáním odlišných rolí žen a mužů ve společnosti.

Na trhu práce se ženy soustředí v menším počtu profesí, které jsou často hůře placeny a méně ceněny. To může zhoršit jejich šance na přístup k nejvyšším pozicím v podnicích. Téměř 29 % žen pracujících v EU je zaměstnáno pouze v šesti ze 130 standardních profesních kategorií¹⁹, zatímco téměř 20 % všech pracujících mužů

¹⁷ V zájmu řešení tohoto problému Komise podpořila Evropský kodex osvědčených postupů pro ženy v IKT (2010).

¹⁸ OECD (2012) – Genderová iniciativa: rovnost žen a mužů, pokud jde o vzdělávání, zaměstnanost a podnikání.

¹⁹ ESTAT, Mezinárodní klasifikace zaměstnání (ISCO) 08, třímístný číselný kód.

pracuje v prvních šesti nejžádanějších profesích. V kontextu veškerých hospodářských aktivit²⁰ ženy představují téměř 83 % pracovníků ve zdravotnictví a službách sociální péče, o něco více než 71 % zaměstnanců v oblasti vzdělávání a o něco více než 62 % celkového počtu zaměstnanců v maloobchodu²¹.

Nedostatek podpory ke sladění pracovních a rodinných povinností představuje i nadále velkou výzvu

Neexistence komplexní a vyvážené nabídky pružných pracovních podmínek je nadále velkou překážkou pro ženy usilující o vedoucí pozice²². Barcelonský cíl²³, jímž je 33% míra zabezpečení péče o děti do tří let věku, splnilo pouze deset členských států EU a barcelonský cíl, jímž je 90% míra zabezpečení péče o děti od tří let věku do věku povinné školní docházky²⁴, splnilo pouze devět členských států.

To vede k tomu, že je pracovní rytmus žen a mužů nerovnoměrný

Ženy svůj pracovní rytmus i nadále přizpůsobují chybějícím či nedostatečným opatřením pro sladění pracovního a soukromého života. Míra zaměstnanosti žen klesá s počtem dětí, zatímco míra zaměstnanosti mužů se s prvním a druhým dítětem zvyšuje. Ženy své zaměstnání musejí přerušit častěji než muži a více než muži využívají pružných pracovních podmínek a pracují na částečný úvazek. To výrazně omezuje možnost žen pracovat na plný úvazek, těžit z příležitostí odborného vzdělávání a profesně se rozvíjet za stejných podmínek jako muži. V konečném důsledku to má negativní dopad na jejich platy a důchody. Je zřejmé, že práce na částečný úvazek a přerušování zaměstnání jsou překážkou pro postup na vyšší pozice.

²⁰ ESTAT, NACE Revize 2 – dvoumístný číselný kód.

²¹ ESTAT (2011) EU-LFS.

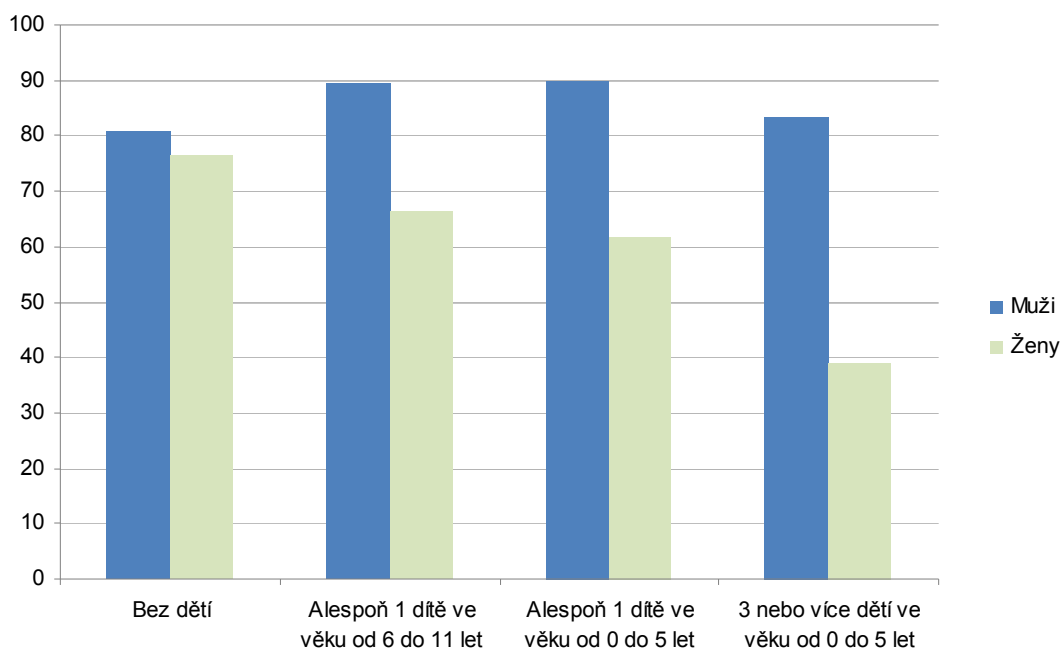
²² Podnikový průzkum vedený v rámci Světového hospodářského fóra – uvedeno v dokumentu Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (2012).

²³ Cíle – vymezené na zasedání Evropské rady v Barceloně v roce 2002 – se týkají zajištění vhodné péče o děti v členských státech EU.

²⁴ ESTAT (2010) EU-SILC.

Obrázek č. 4 – Míra zaměstnanosti podle statusu rodičů (ve věku od 25 do 49) – 2011

(Rozdíl v míře zaměstnanosti vyjádřený v procentních bodech u rodičů s jedním dítětem mladším dvanácti let a u bezdětných rodičů)



Zdroj: Eurostat, Evropský průzkum pracovních sil, roční průměrné hodnoty.

Skleněný strop je stále velkým omezením

Zkušenosti ukazují, že dokonce i ženy, které úspěšně překonaly výše uvedené překážky a jsou připraveny vykonávat funkce v řídicích a dozorcích orgánech, se v konečném důsledku potýkají s přetrvávajícími překážkami na cestě do nejvyšších úrovní rozhodovacího procesu (jev často označovaný jako „skleněný strop“), bez ohledu na jejich univerzitní vzdělání či odbornou praxi, jakož i bez ohledu na jejich odhodlání dále se profesně rozvíjet.

Ženy v řídicích a dozorcích orgánech společností zahrnutých do indexu FTSE 100 ve Spojeném království mají v průměru lepší dosažené vzdělání než muži²⁵. Totéž platí i pro ženy, které nastupují do řídicích a dozorcích orgánů v Norsku²⁶.

V září 2011 evropské obchodní školy a ženy ve vyšších výkonných funkcích zveřejnily výzvu k přijetí opatření v boji proti „skleněnému stropu“. V roce 2012 vypracovaly seznam s názvem „Ženy připravené na práci v řídicích a dozorcích orgánech“ (s přibližně 7 500 jmény), aby bylo jasné, že existuje mnoho vysoce kvalifikovaných žen, které mohou pomoci s vedením evropských a světových společností, a že je čas odstranit onen zmiňovaný strop, který je ženám překážkou v jejich postupu do funkcí v řídicích a dozorcích orgánech²⁷.

²⁵ Singh et al. (2008), „Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ?“, European Management Journal, 26(1).

²⁶ Norský ústav pro sociální výzkum.

²⁷ <http://www.edhec.com/html/Communication/doc-womenboard/BoardReadyWomen.pdf>.

Ženy jsou ve srovnání s muži znevýhodněny, neboť musejí překonat předsudky ohledně požadavků na výkon vedoucí funkce, diskriminaci a stereotypy²⁸. Nenápadné překážky, k nimž patří názory, že ženy buď nemají zájem o plnění některých úkolů, nebo nejsou jejich plnění schopny, nebo že se jedná o „mužské pozice“, vedou k tomu, že většina žen nadále nepovýší a zůstane v nižších řídicích funkcích společností.

Podle průzkumu Eurobarometru z roku 2011 si 88 % Evropanů myslí, že by ženy měly být ve vedoucích pozicích podniků stejně početně zastoupeny jako muži, a 78 % z nich se domnívá, že je evropská podnikatelská sféra ovládána muži, kteří dostatečně nedůvěřují ženským schopnostem²⁹.

V průzkumu, kterého se zúčastnilo 500 žen z vyšších vedoucích pozic podniků a profesionálních firem v celé Evropě³⁰, dvě třetiny respondentek zdůraznily, že největšími překážkami, kterým čelí, jsou stereotypy a předsudky týkající se ženských rolí a schopností.

Nedostatek transparentnosti při náboru a povýšení

Současný nedostatek žen ve vyšších vedoucích pozicích ovlivňuje rozhodování společností, včetně jejich přístupu k rovnosti žen a mužů a ke jmenování většího počtu žen do řídicích a dozorčích orgánů jak v krátkodobém, tak i dlouhodobém horizontu. Tento trend je umocněn nedostatkem transparentnosti při náboru a povýšení. Jmenování do řídicího a dozorčího orgánu z velké části závisí na osobních a profesních kontaktech stávajících členů daného orgánu.

Nedostatečná transparentnost při jmenování do řídicích a dozorčích orgánů představuje i nadále překážku pro kariérní postup žen. Na tuto skutečnost poukázalo několik zúčastněných stran, které se podílely na veřejné konzultaci zahájené Komisí³¹.

Zvýšení podílu žen ve vedení podniků může do společností přilákat talentované ženy a vést k jejich většímu zastoupení na všech úrovních řízení. Očekává se rovněž, že to bude mít pozitivní vedlejší účinek na zaměstnanost žen v dotčených společnostech a na dlouhodobý hospodářský růst v celé ekonomice. Aby se zvýšil počet žen ve vyšších výkonných funkcích a vedoucích pozicích, ze kterých se kandidáti do řídicích a dozorčích orgánů často rekrutují, je třeba v rámci podpory kariérního rozvoje talentů (talent pipeline) podpořit adekvátní mentorství, sponzorování, odbornou přípravu a příklady úspěšných pracovníků.

²⁸ Liff and Ward (2001) „*Distorted Views through the Glass Ceiling: the Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions*“.

²⁹ Zvláštní průzkum Eurobarometru 376 (2011), Ženy v rozhodovacím procesu.

³⁰ Catalyst and the Conference Board Europe (2002), *Women in Leadership: A European Business Imperative*.

³¹ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_en.htm.

4. OPATŘENÍ PŘIJÍMANÁ NA ÚROVNI ČLENSKÝCH STÁTŮ S CÍLEM ZLEPŠIT GENDEROVOU VYVÁŽENOST VE VEDOUCÍCH POZICÍCH PODNIKŮ

Členské státy podnikly řadu iniciativ

Důležitost rychlého zlepšení účasti žen ve vedení podniků, zejména v řídicích a dozorčích orgánech, je jednou z priorit politického programu nejen na úrovni EU, ale i na vnitrostátní úrovni. Vlády, sociální partneři, jednotlivé podniky a další zúčastněné strany podnikly řadu iniciativ v zájmu rychlejšího pokroku.

Dobrovolné iniciativy

Mnohé členské státy vypracovaly dobrovolné iniciativy a nástroje k řešení nedostatečného zastoupení žen ve vyšších vedoucích pozicích³². Tato opatření jsou výhodná, neboť nabízejí větší pružnost, a společnosti, které je provádějí, získávají silnější pocit odpovědnosti. Přestože tyto iniciativy podporují pozitivní vývoj, nevedou k výraznému pokroku.

Legislativní opatření se závaznými kvótami

Z číselných údajů lze vyvodit, že legislativní opatření přinášejí významnější pokrok ve srovnání s dobrovolnými iniciativami, zejména pokud jsou spojeny se sankcemi. Jasně to vyplývá z dopadu nyní již pevně zakotvených norských právních předpisů, kterými se zavádějí právně závazné 40% kvóty a v případě nesplnění povinnosti sankce v podobě zrušení společnosti. V rámci EU to jasně vyplývá rovněž ze situace ve Francii, kde platí právně závazné 20% kvóty v průběhu tří let (2014) a 40% kvóty v průběhu 6 let (v roce 2017). Jiné členské státy EU přijaly také různé typy pravidel týkajících se kvót (Rakousko, Belgie, Dánsko, Finsko, Řecko, Itálie, Nizozemsko, Portugalsko, Slovinsko a Španělsko)³³.

5. VYCHÁZET Z EKONOMICKÝCH A OBCHODNÍCH ARGUMENTŮ: NOVÁ LEGISLATIVNÍ INICIATIVA EU PRO URYCHLENÍ POKROKU NA CESTĚ KE GENDEROVÉ VYVÁŽENOSTI V ŘÍDÍCÍCH A DOZORČÍCH ORGÁNECH KOTOVANÝCH SPOLEČNOSTÍ

Potvrdily se ekonomické a obchodní argumenty

Doposud vynaložené úsilí o dosažení genderové vyváženosti ve vedoucích pozicích podniků dosud nepřineslo významný výsledek, přičemž z hlediska konkrétního dosaženého pokroku a z hlediska druhu opatření přijatých na vnitrostátní úrovni se rozdíl mezi členskými státy v EU stále zvětšuje.

Evropská unie si nemůže dovolit tuto systematickou genderovou nevyváženost na nejvyšší úrovni ekonomického rozhodování, ani z něj vyplývající plýtvání talentů a zdrojů.

³² Evropská komise (2012), Úloha žen při přijímání ekonomických rozhodnutí v EU: zpráva o pokroku.

³³ Idem.

Existují ekonomické a obchodní argumenty včetně nedávného výzkumu³⁴, které hovoří ve prospěch genderové diverzity v řídicích a dozorcích orgánech. Bylo prokázáno, že genderová diverzita v řídicích a dozorcích orgánech vedla k inovativním nápadům, zvýšení konkurenceschopnosti a výkonnosti a lepší správě a řízení společnosti. Je známkou názorové otevřenosti a respektování odlišností mezi zúčastněnými stranami akcionářů, investorů, zaměstnanců a zákazníků, která signalizuje, že společnost uznává komplexní charakter světových trhů a že je připravena účinně soutěžit na celosvětové úrovni.

Vzhledem k neexistenci dostatečného a udržitelného pokroku při dosahování genderové vyváženosti v řídicích a dozorcích orgánech a ke skutečnosti, že se jedná o problém, se kterým se potýkají všechny členské státy EU, Evropská komise prozkoumala řadu alternativ souvisejících s cílenými opatřeními na zlepšení účasti žen v rozhodovacím procesu na evropské úrovni.

Z analýzy těchto alternativ vyplývá, že plné využití ženské pracovní síly v Evropské unii přispěje k udržitelnému růstu a konkurenceschopnosti hospodářství EU, zejména s ohledem na demografické změny a současnou krizi.

Nutnost jednat na úrovni EU

Bude-li současné tempo zachováno, počet žen v řídicích a dozorcích orgánech kotovaných společností v celé EU se výrazně nezvýší. Rozdíly v počtu žen mezi členy představenstva / výkonnými členy správní rady a členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady a různé míry zlepšení této situace v jednotlivých členských státech jsou výsledkem nekoordinovaně přijímaných a odchylných právních předpisů či výsledkem neexistence právních předpisů v oblasti genderové vyváženosti v řídicích a dozorcích orgánech společností na vnitrostátní úrovni. Vzhledem k tomu, že stanoví rozdílné požadavky na správu a řízení společností a rozdílné sankce vůči evropským podnikům, mohou být rovněž překážkou fungování vnitřního trhu.

Potenciálu pro rovnost žen a mužů, konkurenceschopnosti a růstu lze spíše dosáhnout prostřednictvím koordinovaného opatření na úrovni Unie než prostřednictvím vnitrostátních iniciativ, které mají různý dosah, ambice a účinnost. Proto Komise navrhuje legislativní opatření na zlepšení genderové vyváženosti v řídicích a dozorcích orgánech společností kotovaných na burzách.

Zaměření se na kotované společnosti

Vzhledem k jejich hospodářskému významu, viditelnosti a vlivu na trh EU by se legislativní opatření na úrovni EU mělo použít pouze u kotovaných společností, tj. u společností v členském státě, jehož cenné papíry jsou otevřeny pro obchodování na regulovaném trhu³⁵. Kotované společnosti, které jsou malými a středními podniky, by měly být z působnosti legislativního opatření vyňaty, jelikož povinnost dosáhnout

³⁴ Nejnovější informace: Credit Suisse, výzkumný ústav (srpen 2012), „*Gender diversity and corporate performance*“; další důležité studie: Catalyst (2004), „*The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*“; McKinsey (zprávy z roku 2007, 2008 a 2010), „*Women matter*“; výzkumná práce Deutsche Bank (2010), „*Towards gender-balanced leadership*“; Young (2012), „*Mixed leadership*“.

³⁵ Ve smyslu čl. 4 odst. 1 bodu 14 směrnice 2004/39/ES.

uvedeného cíle by pro tyto společnosti mohla znamenat nepřiměřenou administrativní zátěž.

Kotované společnosti jsou důležité z hospodářského hlediska – s celkovým obratem ve výši 68 % HDP EU – a navíc jsou také dobře viditelné. Stanovují normy pro celé hospodářství a lze očekávat, že jejich postupy se budou řídit i ostatní druhy společností.

Stanovení cílů

Legislativní opatření přijaté na základě čl. 157 odst. 3 SFEU stanoví minimální cíl, kterým je 40% podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví mezi členy dozorčí rady / nevýkonnými členy správní rady kotovaných společností a kterého má být dosaženo do roku 2020, nebo do roku 2018 v případě kotovaných společností, jež jsou veřejnými podniky. Společnosti, jež nesplňují tuto úroveň zastoupení, jsou tak povinny zajistit jmenování na uvedené pozice s cílem dosáhnout tohoto cíle na základě výběrového řízení, které vychází z předem stanovených, jasných, neutrálně formulovaných a jednoznačných kvalifikačních kritérií v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie. Cíle stanovené v tomto návrhu by měly platit pouze pro členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady, aby se dosáhlo správného poměru mezi potřebou zvyšovat genderovou diverzitu v řídicích a dozorčích orgánech na jedné straně a potřebou minimalizovat interferenci s každodenním řízením společnosti na straně druhé.

K dosažení tohoto cíle a v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie členské státy zajistí, aby byl při výběru členů dozorčí rady / nevýkonných členů správní rady upřednostněn kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví, pokud je z hlediska vhodnosti, kompetence a odborných výsledků stejně kvalifikovaný jako kandidát opačného pohlaví a pokud objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví.

Pokud jde o členy představenstva / výkonné členy správní rady, kotované společnosti by měly být povinny stanovit své vlastní závazky, jež musí být splněny ve stejné lhůtě jako cíle pro členy dozorčí rady / nevýkonné členy správní rady.

Účinný systém monitorování a prosazování práva

Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce v případě porušení těchto povinností.

Kotované společnosti musejí příslušným vnitrostátním orgánům poskytnout údaje o zastoupení žen a mužů ve svých řídicích a dozorčích orgánech. Tyto informace by měly být zveřejněny na internetových stránkách dané společnosti a v případě, že tato společnost nesplní stanovený cíl, měla by uvést rovněž popis opatření, která dosud přijala a která hodlá přijmout za účelem splnění tohoto cíle v budoucnosti.

V souladu se zásadou proporcionality by opatření EU měla být časově omezena a legislativní opatření bude po dosažení udržitelného pokroku v zastoupení žen a mužů v řídicích a dozorčích orgánech zrušeno.

6. KOMPLEXNÍ POLITIKA NA PODPORU NOVÉ LEGISLATIVNÍ INICIATIVY EU

Zlepšení účasti žen na trhu práce a ve vedoucích pozicích

Komise navrhuje doplnit legislativní opatření zaujetím komplexního přístupu, který by kombinoval politická opatření a finanční podporu. Některá opatření spočívají v pokračování těch probíhajících, zatímco jiná opatření jsou nová³⁶. Kromě toho bude Komise naléhat na členské státy, aby opatření v současnosti navrhovaná pro soukromý sektor dodatečně provedly i ve veřejném sektoru, zvláště pokud jde o řídicí a dozorčí orgány národních centrálních bank, v nichž jsou zastoupeni převážně muži (83 % v EU-27).

Partnerství s vládami členských států a dalšími zúčastněnými stranami

Komise bude spolupracovat se všemi zúčastněnými stranami – vládami, sociálními partnery, podniky, obchodními školami atd. – a bude je podporovat v jejich práci a při navrhování a provádění činností v rámci EU s cílem zlepšit účast žen na trhu práce a dosáhnout genderové vyváženosti ve vedoucích pozicích.

V tomto rámci bude Komise:

a) *Podporovat iniciativy zaměřené na boj proti stereotypnímu pojetí role žen a mužů ve společnosti, na trhu práce a ve vedoucích funkcích*

- Podporovat zprostředkovatelské agentury, které vyhledávají kandidáty na vedoucí pozice, aby vypracovaly dobrovolný kodex chování na úrovni EU zabývající se otázkou genderové diverzity a osvědčenými postupy – s cílem zohlednit genderovou diverzitu v procesu jmenování členů.
- Podporovat obchodní školy, aby propagovaly genderovou diverzitu ve vedoucích pozicích a zvyšovaly informovanost v podnikovém a akademickém sektoru prostřednictvím svých učebních plánů a aktivit.

b) *Přispívat k vytváření sociálního, hospodářského a podnikatelského prostředí, které by podporovalo vyváženou účast žen a mužů ve vedoucích pozicích*

- Přispět k rozvoji politik zaměřených na sladění pracovního, soukromého a rodinného života – včetně zaujetí inovativních přístupů vyplývajících z využívání informačních a komunikačních technologií – a na podporu účasti žen a mužů na trhu práce a v rozhodovacích pozicích. V roce 2013 Komise předloží zprávu o politikách zaměřených na sladění pracovního, soukromého a rodinného života, přičemž zároveň zhodnotí pokrok dosažený v plnění barcelonských cílů týkajících se zařízení pro péči o děti³⁷, zdůrazní zbývající výzvy a stanoví politické pokyny.

³⁶ Komise také zvažuje obecná opatření, která mají za cíl větší rozmanitost v řídicích a dozorcích orgánech podniků prostřednictvím zvyšování transparentnosti, aby se tak usnadnil účinný dohled nad řízením a spolehlivá správa společností.

³⁷ Na zasedání Evropské rady v Barceloně v roce 2002 se hlavy států a předsedové vlád dohodli, že by členské státy měly poskytnout zařízení pro péči o děti do roku 2010 nejméně 90 % dětí od tří let věku do věku povinné školní docházky a nejméně 33 % dětí do tří let věku. Nedostatkem zařízení pro péči o

- Ještě více zdůraznit hledisko rovnosti žen a mužů uvedené ve strategii Evropa 2020, a přispět tak k dosažení 75% míry zaměstnanosti do roku 2020. Toho bude dosaženo posílením spolupráce s členskými státy, a to i v rámci Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu. Zvláštní pozornost bude věnována hledisku rovnosti pohlaví v rámci výsledků evropského semestru, včetně opatření přijatých v návaznosti na doporučení pro jednotlivé země, která se týkají účasti žen na trhu práce.
- Přispívat k boji proti genderovým stereotypům a k prosazování rovnosti žen a mužů na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy, zejména prostřednictvím Evropského sociálního fondu a programu celoživotního učení EU i programu, který na něj bude navazovat. Dále – zejména v rámci strategie Evropa 2020 a programu Evropského sociálního fondu – věnovat zvláštní pozornost přechodu mezi vzděláváním a nástupem do práce a rozdílu mezi dosaženým vzděláním a profesním rozvojem, hlavně u žen, s cílem odstranit překážky, se kterými se ženy setkávají při volbě povolání, především pokud jde o matematiku, vědu a technologie.

c) *Zvýšit informovanost o obchodních a ekonomických argumentech hovořících ve prospěch rovnosti žen a mužů a genderové vyváženosti v rozhodovacím procesu*

- Podporovat činnosti zaměřené na zvyšování informovanosti prostřednictvím propagace výměn a šíření zkušeností a osvědčených postupů.
- Podporovat činnosti zaměřené na zvyšování informovanosti na úrovni společnosti: a sice vytvářením, šířením a zaváděním vzdělávacích modulů pro malé, střední a velké podniky ve všech členských státech EU a ve spolupráci s podnikatelskou sférou, jakož i výměnou osvědčených postupů mezi podniky.

d) *Podporovat a monitorovat pokrok vedoucí k vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích pozicích v celé EU*

- Zvýšit odpovědnost pravidelným podáváním zpráv o pokroku dosaženém v členských státech EU a šířením výsledků v širším kontextu.
- Přispět ke zlepšení kvality a dostupnosti údajů tím, že budou tyto údaje nadále shromažďovány, šířeny a že budou na úrovni EU vytvářeny srovnatelné údaje prostřednictvím databáze Komise o účasti žen a mužů v rozhodovacím procesu.
- Monitorovat, zda byl právně závazný nástroj správně proveden a uplatňován na vnitrostátní úrovni, a pravidelně podávat zprávy Evropskému parlamentu a Radě o dosaženém pokroku.
- Povzbuzovat členské státy, aby následovaly výzvu Evropského parlamentu týkající se zlepšení situace v oblasti genderové vyváženosti v

děti se zabývá strategie Evropa 2020. V evropském semestru 2012 obdrželo v této souvislosti devět členských států (AT, CZ, DE, HU, IT, MT, PL, SK a UK) příslušná doporučení.

národních centrálních bankách, a tím také zlepšily podmínky pro genderovou vyváženost v Radě guvernérů Evropské centrální banky.

Komise bude případně financovat výše zmíněný neúplný seznam činností v rámci programu PROGRESS a – aniž by chtěla předjímat probíhající jednání o víceletém finančním rámci – v rámci budoucího finančního nástroje zahrnujícího politickou oblast rovnosti žen a mužů. Toho bude dosaženo zejména zveřejňováním omezených a otevřených výzev k předkládání návrhů v roce 2012, 2013 a 2014.

Komise bude spolupracovat s členskými státy, aby plně využily příležitosti spolufinancování ze strukturálních fondů, včetně budoucího programového období, s cílem zlepšit přístup žen k zaměstnání a kariérnímu postupu a zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, zejména zajištěním cenově dostupných a kvalitních zařízení pro péči o děti.