



Bruselj, 14.11.2012
COM(2012) 615 final

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

**Uravnotežena zastopanost spolov v vodstvih podjetij: prispevek k pametni, trajnostni in
vključujoči rasti**

**SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

**Uravnotežena zastopanost spolov v vodstvih podjetij: prispevek k pametni, trajnostni in
vključujoči rasti**

KAZALO

1.	Uvod in ozadje	4
2.	Stanje na področju zastopanosti žensk v upravnih odborih podjetij v EU.....	7
3.	Ovire za doseganje uravnotežene zastopanosti žensk in moških na najvišjih vodstvenih položajih v podjetjih	10
4.	Ukrepi držav članic za bolj uravnoteženo zastopanost žensk in moških na najvišjih vodstvenih položajih v podjetjih	13
5.	Koristi za gospodarstvo in podjetja: nova zakonodajna pobuda EU za hitrejši napredek na poti do uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi	14
6.	Celovita politika v podporo novi zakonodajni pobudi EU.....	16

1. UVOD IN OZADJE

V zadnjih desetletjih smo bili priča znatnemu napredku žensk pri pridobivanju izobrazbe in udeležbi na trgu dela ter krepitvi njihovega položaja v evropski družbi kot celoti. Danes pridobi univerzitetno izobrazbo več žensk kot moških, saj je 60 % univerzitetnih diplomantov ženskega spola. V Evropi je delovno aktivnih več žensk kot kdaj koli prej. Njihova stopnja zaposlenosti presega 60 %, EU pa pogosteje uporablja sposobnosti ženskega kadra ter bolje izkorišča njegova znanja in kompetence. Jasno je, da diskriminacija med ženskami in moški na podlagi spola ni dopustna.

EU je k temu napredku prispevala z vrsto različnih ukrepov, med drugim s predpisi, namenski sredstvi, akcijskimi programi, posebnimi ukrepi za spodbujanje vloge žensk na različnih področjih ter s socialnim dialogom in dialogom s civilno družbo. Enakost spolov je temeljna pravica, skupna vrednota držav članic EU in nujen pogoj za doseg ciljev Unije glede pametne, trajnostne in vključujoče rasti. Zapisana je v Pogodbah EU in Listini EU o temeljnih pravicah ter se je uveljavila kot področje političnega ukrepanja. Načelo enakosti spolov se je postopoma vključevalo v vse politike EU in je zdaj močno zasidrano v politikah na področju zaposlovanja in kohezije, raziskav, izobraževanja in razvojnega sodelovanja ter v izvajanju strategije Evropa 2020, če naštejemo le nekaj primerov.

To so omogočile države članice, ki so na Evropsko unijo že v začetku evropskega projekta prenesle pristojnost in odgovornost za ukrepanje na področju enakosti spolov. Tako je že leta 1957 Rimska pogodba vsebovala načelo enakega plačila za enako delo, ne glede na spol. Sodišče Evropske unije je leta 1971 s sodbo v zadevi *Defrenne*¹ potrdilo, da se to načelo neposredno uporablja, tako da se lahko državljani in državljanke nanj neposredno sklicujejo na nacionalnih sodiščih. Hkrati je bil s tem postavljen eden od temeljev za razvoj sodobnega evropskega prava na področju enakosti spolov.

Evropska komisija je na podlagi Pogodb EU pooblaščen za sprejetje ukrepov, ki so potrebni za zagotavljanje enakih možnosti ter enakega obravnavanja žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu. Komisija je tako do danes sprejela številne zakonodajne ukrepe na področju zaposlovanja, zlasti v zvezi z načelom enakega plačila ter načelom, po katerem morajo imeti ženske in moški enake možnosti za napredovanje in usposabljanje². Poleg tega je predlagala pravne instrumente, ki načelo enakega obravnavanja uvajajo na področje socialnega varstva ter se uporabljajo tudi za samozaposlene delavce in zakonce, ki jim pomagajo³, s čimer se je precej izboljšala njihova socialna varnost. Prav tako so bili po njeni zaslugi

¹ Sodba Sodišča Evropske unije z dne 25. maja 1971 (C-80/70).

² Na primer Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.

³ Na primer Direktivo 2010/41/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 7. julija 2010 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS.

sprejeti pomembni predpisi za boljše usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja⁴.

Evropska komisija močno spodbuja enakost spolov tudi v svojih vrstah. Leta 2010 je sprejela notranjo strategijo⁵, da bi še okrepila napredek, ki ga je v zadnjih letih dosegla v smeri večje zastopanosti žensk med svojimi zaposlenimi. V tej strategiji so določeni cilji, ki jih je treba doseči do konca leta 2014 glede zastopanosti žensk na višjih in srednjih vodstvenih položajih, pa tudi na nevodstvenih ravneh. S postopnim uresničevanjem teh ciljev je Komisija 1. oktobra 2012 zaposlovala 27,2 % žensk na višjih vodstvenih položajih (vključno z generalno sekretarko Komisije) in 28,7 % žensk na srednjih vodstvenih položajih⁶, kar je dobro izhodišče za nadaljnji napredek do leta 2020. Poleg tega je predsednik Barroso pozval voditelje držav in vlad, naj uravnoteženo zastopanost žensk in moških obravnavajo kot skupni cilj in skupno odgovornost ter posebno pozornost namenijo zlasti zastopanosti žensk v kolegiju Komisije. Njegov poziv je prispeval k temu, da je danes tretjina članov kolegija žensk.

Kljub temu napredku pa je pot do resnične enakosti med ženskami in moškimi še dolga in polna ovir. Nazoren dokaz za to je neuravnotežena zastopanost spolov v procesih odločanja v gospodarstvu, še posebej nespodbudne pa so razmere v upravnih odborih podjetij, v katerih je komajda opaziti znake izboljšanja. V upravnih odborih podjetij po vsej EU trenutno prevladuje en spol: 86,3 % članov je moških, ženske pa v upravnih odborihasedajo le 13,7 % mest (15 % med neizvršnimi direktorji). 96,8 % predsednikov upravnih odborov je moških in samo 3,2 % žensk.

Ženske in moški bi morali imeti enake možnosti in enake priložnosti za zasedanje najvišjih vodstvenih položajev. To načelo je jasno določeno v strategiji za enakost žensk in moških, ki jo je Evropska komisija sprejela za obdobje 2010–2015. Pri tem ne gre samo za vprašanje enakosti spolov. Večja zastopanost žensk na najvišjih vodstvenih položajih v podjetjih je utemeljena tudi iz gospodarskih in poslovnih razlogov. Učinkovito izkoriščanje človeškega kapitala je najpomembnejši dejavnik konkurenčnosti gospodarstva ter je ključno za obvladovanje demografskih izzivov EU in za uspešno konkuriranje v globaliziranem gospodarstvu. Številne študije so pokazale na pozitivno povezavo med uravnoteženo zastopanostjo spolov na najvišji vodstveni ravni ter finančno uspešnostjo podjetja in njegovo dobičkonosnostjo. Večja zastopanost žensk v upravnih odborih evropskih družb, ki kotirajo na borzi, lahko zato pozitivno vpliva na uspešnost poslovanja takih družb.

Enakost na trgu dela prispeva h gospodarski rasti. Močnejša zastopanost žensk v upravnih odborih družb v EU, ki kotirajo na borzi, pozitivno vpliva na ženske, ki zasedejo taka mesta, hkrati pa se lahko s tem v podjetje privabijo sposobne ženske ter se poveča njihova zastopanost na vseh vodstvenih ravneh in med zaposlenimi na splošno. Če bomo v celoti izkoristili kadrovskega potencial, ki ga predstavljajo ženske, se bo povečala donosnost izobraževanja tako za posameznike kot za javni sektor. Ne

⁴ Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES.

⁵ Sporočilo Komisije o strategiji za enake možnosti za obdobje 2010–2014, SEC(2010) 1554/3.

⁶ Leta 1995 je znašal delež žensk na višjih vodstvenih položajih 4 %, na srednjih vodstvenih položajih pa 10,7 %.

nazadnje bi z izkoriščanjem celotnega potenciala ženskega kadra prispevali k uresničevanju ciljev strategije Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast, zlasti njenega cilja glede 75-odstotne zaposlenosti.

Evropska unija je doslej sprejela vrsto nezavezujočih ukrepov, namenjenih povečanju zastopanosti žensk v procesu odločanja. Svet je na podlagi predlogov Komisije o tem vprašanju sprejel dve priporočili, prvo leta 1984⁷ in drugo leta 1996⁸. Vendar pa ti nezavezujoči priporočili nista prinesli konkretnega napredka. Nizka raven zastopanosti žensk na odgovornih položajih je zato povod za vse večjo zaskrbljenost.

V letih 2010 in 2011 je bila na ravni EU okrepljena zaveza k spodbujanju enakosti spolov v upravnih odborih največjih družb, ki kotirajo na borzi. Komisija je „enakost v procesu odločanja“ opredelila za eno od prednostnih nalog v Listini žensk⁹ in svoji strategiji za enakost žensk in moških za obdobje 2010–2015¹⁰. Marca 2011 je z Izjavo o večji zastopanosti žensk v upravah evropskih podjetij¹¹ pozvala evropske družbe, ki kotirajo na borzi, naj se prostovoljno zavežejo k povečanju deleža žensk v svojih upravnih odborih na 30 % do leta 2015 in na 40 % do leta 2020. Evropski parlament je v svoji resoluciji z dne 6. julija 2011 o ženskah in vodenju podjetij¹² pozval podjetja, naj dosežejo kritični prag 30-odstotne zastopanosti žensk v vodstvenih organih do leta 2015 in 40-odstotne do leta 2020. Komisijo je pozval, naj v primeru, da ukrepi podjetij in držav članic ne bi zadoščali, do leta 2012 predlaga ustrezno zakonodajo, vključno z določitvijo kvot. Evropski parlament je zahtevo po tovrstni zakonodaji ponovno izrazil v svoji resoluciji z dne 13. marca 2012 o enakosti žensk in moških v Evropski uniji – 2011¹³. Poleg tega so evropski socialni partnerji v svojem delovnem programu za obdobje 2012–2014 ponovno potrdili svojo zavezanost nadaljnjim ukrepom za spodbujanje udeležbe žensk v procesu odločanja.

Komisija je marca 2012 pregledala stanje na tem področju¹⁴ in ugotovila, da se je delež žensk v zadnjih letih v povprečju povečal zgolj za 0,6 odstotne točke na leto. Ob tako počasnem napredku bi morale preteči več kot 40 let, da bi podjetja po naravni poti dosegla uravnoteženo zastopnost spolov v svojih upravnih odborih. Komisija je zato začela javno posvetovanje o možnih ukrepih za odpravljanje tega neravnovesja. Prav tako je izvedla oceno učinka o stroških in koristih bolj uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi.

V tem sporočilu je predstavljeno trenutno stanje na področju nezadostne zastopanosti žensk na najvišjih vodstvenih položajih v podjetjih. Poudarjene so glavne ovire za poklicno napredovanje žensk in opisana je nova zakonodajna pobuda EU, ki jo je

⁷ Priporočilo Sveta 84/635/EGS z dne 13. decembra 1984 o spodbujanju pozitivnih ukrepov za ženske.
⁸ Priporočilo Sveta 96/694/ES z dne 2. decembra 1996 o enakopravnem sodelovanju žensk in moških pri procesu odločanja.
⁹ COM(2010) 078 final.
¹⁰ COM(2010) 491 final.
¹¹ http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/redoing/womenpledge/index_en.htm.
¹² 2010/2115(INI).
¹³ Resoluciji Evropskega parlamenta 2010/2115 (INI) z dne 6. julija 2011 in 2011/2244 (INI) z dne 13. marca 2012.
¹⁴ Evropska Komisija (2012), „Ženske pri odločanju v gospodarstvu v EU: Poročilo o napredku“ je na voljo na http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.

Komisija predlagala v povezavi s tem sporočilom¹⁵. Pobuda je namenjena zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, da bi se zagotovile strukturne in trajne spremembe. Komisija glede na večplastno naravo razlogov za nezadostno zastopanost žensk pri vodenju podjetij predlaga niz spremljevalnih ukrepov za bolj uravnoteženo zastopanost spolov na najvišjih vodstvenih položajih, da bi državam članicam pomagala pri izvajanju zakonodajnih predlogov in doseganju bolj uravnotežene zastopanosti spolov v procesu odločanja na vseh ravneh.

2. STANJE NA PODROČJU ZASTOPANOSTI ŽENSK V UPRAVNIH ODBORIH PODJETIJ V EU

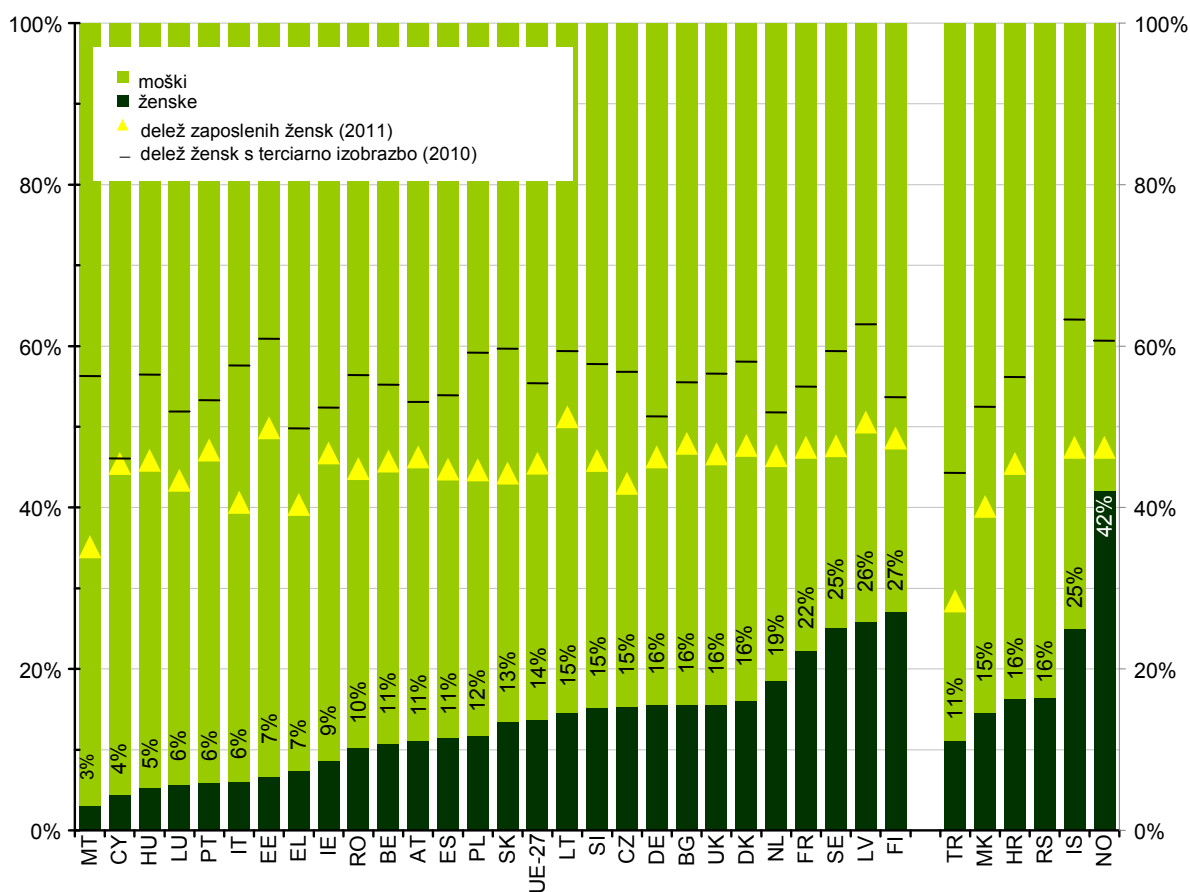
Zastopanost žensk v upravnih odborih podjetij je še naprej šibka

Čeprav ženske predstavljajo približno 45 % zaposlenih v EU in 56 % evropskih državljanov s terciarno izobrazbo, je njihov delež v upravnih odborih velikih evropskih družb, ki kotirajo na borzi, le 13,7 % (glej graf 1). V upravnih odborih velikih finskih, latvijskih in švedskih družb, ki kotirajo na borzi, predstavljajo ženske četrtno članov, v francoskih pa malo več kot petino. V upravnih odborih takšnih družb na Irskem, v Grčiji, v Estoniji, Italiji, na Portugalskem, v Luksemburgu in na Madžarskem je razmerje med ženskimi in moškimi člani manjše od 1:10, na Cipru je manjše od 1:20, na Malti pa je to razmerje približno 1:30¹⁶.

Graf 1 – Ženske in moški v upravnih odborih največjih družb, ki kotirajo na borzi (januar 2012)

¹⁵ Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepov COM(2012) XXX.

¹⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm.

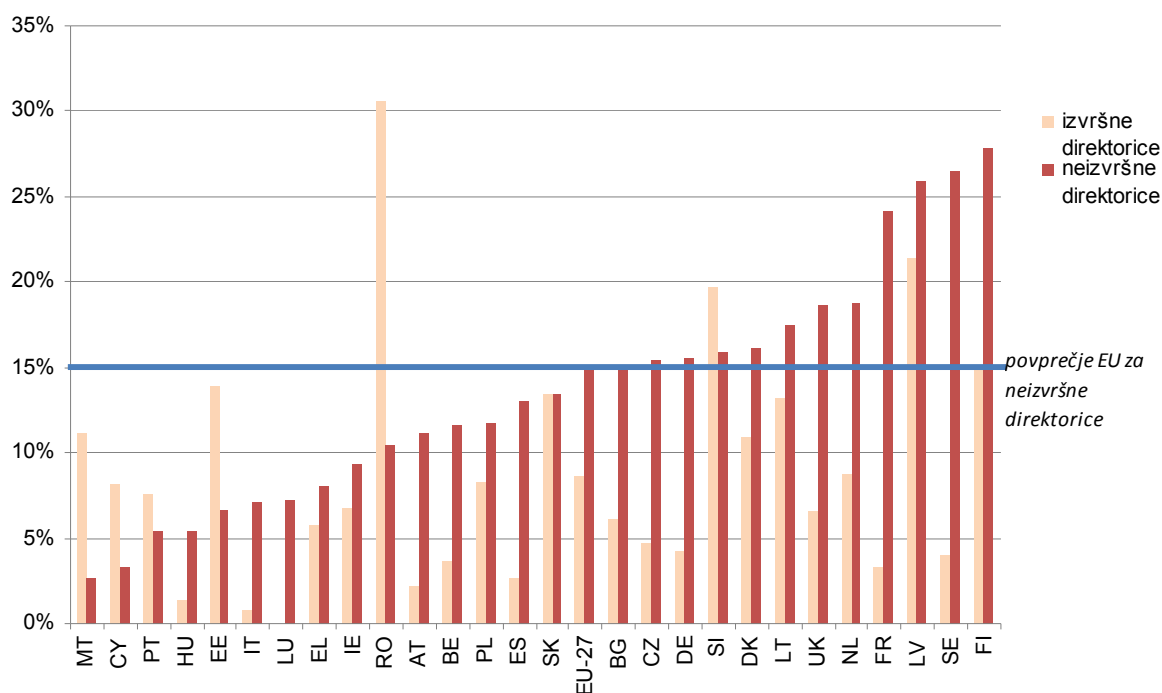


Vir: Zbirka podatkov Evropske komisije o ženskah in moških v procesu odločanja ter anketa Eurostata o delovni sili

Opomba: V državah z enotirnim sistemom upravljanja so šteti člani enotnega upravnega odbora (vključno z neizvršnimi in izvršnimi direktorji). V državah z dvotirnim sistemom upravljanja so šteti le člani nadzornega sveta.

Med neizvršnimi direktorji največjih evropskih družb ki kotirajo na borzi, je samo 15 % žensk (glej graf 2).

Graf 2 – Ženske med izvršnimi in neizvršnimi direktorji v upravnih odborih največjih družb, ki kotirajo na borzi (januar 2012)



Vir: Zbirka podatkov Evropske komisije o ženskah in moških v procesu odločanja

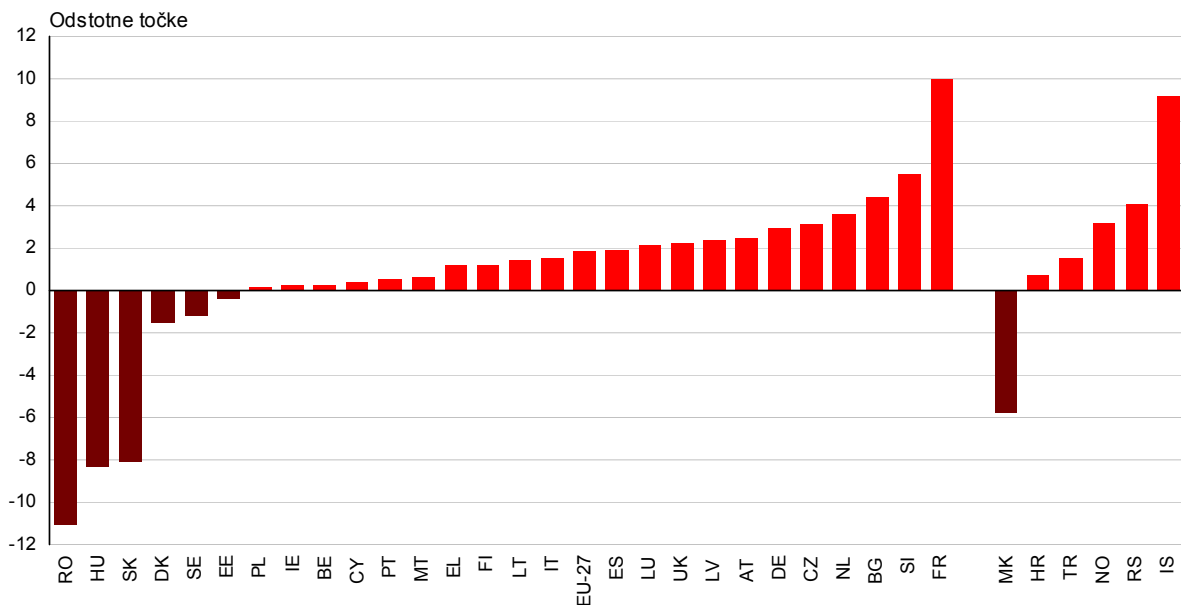
Opomba: Pri enotirnem sistemu upravljanja se podatki o neizvršnih direktorjih nanašajo na neizvršne člane upravnega odbora, podatki o izvršnih direktorjih pa na izvršne člane upravnega odbora. Pri dvotirnem sistemu upravljanja se podatki o neizvršnih direktorjih nanašajo na člane nadzornega sveta, podatki o izvršnih direktorjih pa na člane izvršnega organa/uprave. Včasih lahko nadzorni svet vključuje enega ali več izvršnih članov (npr. glavnega izvršnega direktorja in/ali finančnega direktorja). V teh primerih so taki člani zajeti v podatku, ki se nanaša na izvršne člane, vendar so posamezniki, ki sodelujejo tako v upravi kot v svetu, šteti samo enkrat. Podatki o neizvršnih članih se v takem primeru še vedno nanašajo na skupno število članov nadzornega sveta in zato lahko vključujejo nekatere izvršne člane, vendar je število slednjih zanemarljivo in ne bi smelo vplivati na končni rezultat.

Napredek v državah članicah EU je počasen in neenakomeren

Med koncem leta 2003 in začetkom leta 2012 se je delež žensk v upravnih odborih podjetij v EU povečal z 8,5 % na 13,7 %, kar pomeni, da se je v povprečju povečal le za 0,6 odstotne točke na leto. Med oktobrom 2010 in januarjem 2012 je bilo opaženo rahlo izboljšanje, in sicer se je delež žensk v upravnih odborih povečal za 1,9 odstotne točke, kar bi lahko pripisali intenzivni javni razpravi, ki sta jo s svojima pozivoma k ukrepanju sprožila Komisija in Evropski parlament. V nekaterih državah članicah so bili naknadno sprejeti konkretni ukrepi za pospešitev sprememb.

Vendar pa je napredek še vedno počasen, saj je več kot šest od sedmih članov upravnih odborov evropskih podjetij še vedno moških (86,3 %), uspeh ukrepov pa se po državah članicah razlikuje. Največje izboljšanje (za 10 odstotnih točk) je opaziti v Franciji, ki je januarja 2011 uvedla zakonsko zavezujočo kvoto in je zaslužna za več kot 40 % sprememb po vsej EU, medtem ko je za nekatere države članice značilen celo negativen trend (Romunija, Madžarska, Slovaška, Švedska, Danska in Estonija).

Graf 3 – Sprememba deleža žensk v upravnih odborih podjetij (oktober 2010–januar 2012)



Vir: Zbirka podatkov Evropske komisije o ženskah in moških v procesu odločanja

3. OVIRE ZA DOSEGANJE URAVNOTEŽENE ZASTOPANOSTI ŽENSK IN MOŠKIH NA NAJVIŠJIH VODSTVENIH POLOŽAJIH V PODJETJIH

Neuravnotežena zastopanost žensk in moških na najvišjih vodstvenih položajih v podjetjih je le „vrh ledene gore“.

Neuravnotežena zastopanost žensk in moških na vodstvenih položajih v podjetjih je pomembna, vendar je glede na neenakosti v naši družbi le vrh ledene gore. Razlogov za to je več in se v življenjskem ciklu ženske ali moškega seštevajo. Čeprav se število žensk na najvišjih vodstvenih položajih povečuje, pa je na tem področju treba premagati še številne ovire.

Vzroke za tako stanje je iskati v tradicionalni vlogi spolov, delitvi dela, odločitvah glede izobraževanja, ki jih sprejmejo ženske in moški, ter koncentraciji žensk v majhnem številu poklicnih sektorjev.

Še vedno je opaziti velike razlike med ženskami in moškimi pri izbiri izobraževanja. Ženske se tudi danes premalo odločajo za naravoslovne študije (znanost, tehnologija, inženirstvo in matematika)¹⁷, po katerih je na trgu dela največje povpraševanje. Te razlike med spoloma se nanašajo na odnos študentov oz. na njihovo motivacijo in interes za posamezne predmete, ki se oblikujeta v rani mladosti¹⁸ in sta povezana tudi z dojemanjem različne vloge žensk in moških v družbi.

Ko ženske vstopijo na trg dela, se navadno osredotočijo na majhno število poklicev, ki so pogosto nižje vrednoteni in slabše plačani. To lahko negativno vpliva na njihove možnosti za dostop do najvišjih položajev v podjetjih. Skoraj 29 % delovno

¹⁷ Komisija je za rešitev tega problema podpirala kodeks najboljših praks za ženske na področju IKT (2010).

¹⁸ OECD (2012), „Pobuda za enakost spolov v izobraževanju, zaposlovanju in podjetništvu“.

aktivnih žensk v EU je zaposlenih v samo šestih od 130 standardnih poklicnih kategorij¹⁹, medtem ko je v šestih najpomembnejših moških poklicih zaposlenih skoraj 20 % vseh delovno aktivnih moških. Z vidika klasifikacije gospodarskih dejavnosti²⁰ ženske predstavljajo skoraj 83 % zaposlenih v zdravstvu in socialnem delu ter nekaj več kot 71 % zaposlenih v izobraževanju, medtem ko je njihov delež med vsemi zaposlenimi v trgovini na drobno le 62-odstoten²¹.

Podpora boljšemu usklajevanju vzgojnovarstvenih in poklicnih obveznosti je še vedno nezadostna.

Pomanjkanje celovite in uravnotežene ponudbe prožnih ureditev dela je še naprej glavna ovira, ki ženskam preprečuje zasedanje najvišjih vodstvenih položajev²². Le deset držav članic EU je izpolnilo barcelonski cilj²³ glede zagotovitve otroškega varstva za 33 % otrok, mlajših od treh let, in samo devet držav članic je izpolnilo barcelonski cilj glede zagotovitve otroškega varstva za 90 % otrok v starosti od treh let do začetka obveznega šolanja²⁴.

To vpliva na zelo različne vzorce dela med ženskami in moškimi.

Pri ženskah vzorce dela še naprej narekujejo pomanjkljivi ali nezadostni ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Stopnja zaposlenosti žensk se zmanjšuje z vsakim novim otrokom, medtem ko se stopnja zaposlenosti moških poveča s prvim in drugim otrokom. Ženske imajo več prekinitev poklicne poti in se pogosteje odločajo za prožne ureditve dela ali za delo s krajšim delovnim časom kot moški. Zaradi tega se zmanjša njihova sposobnost za delo s polnim delovnim časom, ne morejo v celoti izkoristiti vseh možnosti za izobraževanje, prav tako pa nimajo enakih možnosti kot moški za poklicno napredovanje. Ne nazadnje ti dejavniki negativno vplivajo na njihovo plačo in pokojnino. Priznано dejstvo je, da delo s krajšim delovnim časom in prekinitve poklicne poti ovirajo napredovanje žensk na vodstvene položaje.

¹⁹ ESTAT, ISCO-08, trimesčna raven.

²⁰ ESTAT, NACE Rev. 2, dvomestna raven.

²¹ ESTAT (2011), Evropska raziskava o delovni sili (EU-LFS).

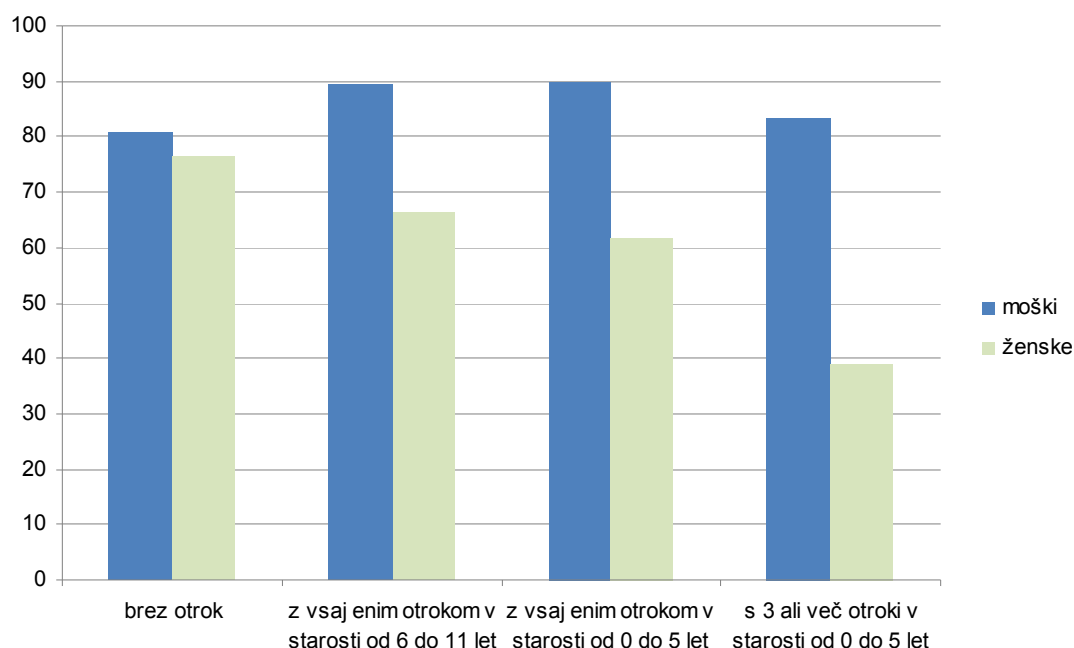
²² Raziskava v podjetjih, ki jo je izvedel Svetovni gospodarski forum in je navedena v OECD (2012).

²³ Cilji, ki jih je opredelil Evropski svet v Barceloni leta 2002, so namenjeni zagotavljanju ustreznih ustanov za otroško varstvo v državah članicah EU.

²⁴ ESTAT (2010) EU-SILC.

Graf 4 – Stopnja zaposlenosti glede na starševstvo (osebe v starosti od 25 do 49 let) – podatki za leto 2011

(Procentualne razlike v stopnji zaposlenosti pri osebah z enim otrokom, mlajšim od 12 let, in pri osebah brez otrok)



Vir: Eurostat, anketa o delovni sili, letna povprečja

„Stekleni strop“ je še vedno ena glavnih ovir

Izkušnje kažejo, da se tudi ženske, ki so uspešno premagale zgoraj navedene ovire in so pripravljene vstopiti v „menadžerski klub“, še naprej nenehno srečujejo z ovirami pri napredovanju na najvišje vodstvene položaje (učinek „steklenega stropa“), ne glede na njihovo pripravljenost na večje izzive in odgovornosti ter njihovo izobrazbo in poklicne kvalifikacije.

V Združenem kraljestvu so ženske v upravnih odborih stotih najuspešnejših družb, katerih delnice kotirajo na londonski borzi (FTSE 100), imajo v povprečju višjo izobrazbo kot moški²⁵. Enako velja za ženske v upravnih odborih podjetij na Norveškem²⁶.

Septembra 2011 so evropske poslovne šole in ženske na vodstvenih položajih pozvale k ukrepom za prebitje „steklenega stropa“. Leta 2012 so sestavile seznam potencialnih kandidatk za imenovanje v upravne odbore (s približno 7 500 imeni), s čimer so želele opozoriti na dejstvo, da obstaja več kot dovolj izjemno sposobnih žensk, ki bi lahko pomagale voditi evropska in svetovna podjetja, ter poudariti, da je čas, da enkrat za vselej podremo oviro, ki ženskam preprečuje vstop v upravne odbore podjetij²⁷.

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

²⁶ Norveški institut za socialne raziskave.

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

Ženske so v primerjavi z moškimi v slabšem položaju, saj se spopadajo z ustaljenimi prepričanji o zahtevah, ki jih narekujejo najvišji vodstveni položaji, diskriminacijo in stereotipnimi predstavami²⁸. Zaradi prikritih ovir, vključno s predstavami, da se ženske bodisi ne zanimajo za opravljanje nekaterih funkcij bodisi jih niso sposobne opravljati, ali da so najvišji vodstveni položaji rezervirani za moške, večina žensk v podjetjih še naprej stagnira na nižjih vodstvenih položajih.

V okviru raziskave Eurobarometra iz leta 2011 je bilo 88 % evropskih državljanov prepričanih, da bi morale biti ženske na najvišjih vodstvenih ravneh zastopane enakovredno z moškimi, 78 % pa jih je menilo, da v evropskem poslovnem okolju dominirajo moški, ki nimajo dovolj zaupanja v sposobnosti žensk²⁹.

Po izsledkih raziskave, v kateri je sodelovalo 500 žensk na vodstvenih položajih v podjetjih po vsej Evropi³⁰, sta dve tretjini vprašanih kot največjo oviro navedli stereotipe in ustaljena prepričanja o vlogi in sposobnosti žensk.

Pomanjkanje preglednosti pri zaposlovanju in napredovanju

Pomanjkanje žensk na najvišjih vodstvenih položajih kratkoročno in dolgoročno vpliva na odločitve podjetij ter na njihov odnos glede enakosti spolov in imenovanja večjega števila žensk v upravne odbore. Razmere še poslabšuje pomanjkanje preglednosti v postopkih zaposlovanja in napredovanja. Imenovanje za člana upravnega odbora je močno odvisno od osebnih in strokovnih stikov kandidata z obstoječimi člani upravnega odbora.

Pomanjkanje preglednosti pri imenovanju članov upravnih odborov je še vedno ovira za poklicno napredovanje žensk. Na to težavo je opozorilo več zainteresiranih strani, sodelujočih v javnem posvetovanju, ki ga je začela Komisija³¹.

Povečanje deleža žensk v upravnih odborih bi lahko v podjetja pritegnilo sposobne ženske in omogočilo večjo zastopanost žensk na vseh vodstvenih ravneh. Prav tako bi verjetno imelo pozitivne učinke na zaposlovanje žensk v zadevnih podjetjih in na dolgoročno rast celotnega gospodarstva. Da bi se okrepil razpoložljivi ženski vodstveni kader in povečalo število žensk na vodstvenih položajih, ki so pogosto odskočna deska za imenovanje v upravni odbor, je treba spodbujati možnosti ustreznega mentorstva, sponzorstva in usposabljanja ter postavljati zglede.

4. UKREPI DRŽAV ČLANIC ZA BOLJ URAVNOTEŽENO ZASTOPANOST ŽENSK IN MOŠKIH NA NAJVIŠJIH VODSTVENIH POLOŽAJIH V PODJETJIH

Države članice so izvedle vrsto pobud

Čim prejšnje povečanje zastopanosti žensk pri vodenju podjetij, zlasti v upravnih odborih, je visoka politična prednostna naloga ne le za EU, temveč tudi za države

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

²⁹ Posebna raziskava Eurobarometra št. 376 (2011), „Ženske v procesu odločanja“.

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.

članice. Vlade, socialni partnerji, posamezna podjetja in druge zainteresirane strani so že sprejeli vrsto pobud za pospešitev napredka na tem področju.

Prostovoljne pobude

Več držav članic EU je uvedlo prostovoljne pobude in instrumente za obravnavanje nezadostne zastopanosti žensk na najvišjih vodstvenih položajih³². Prednost teh ukrepov je, da podjetjem, ki jih izvajajo, omogočajo večjo prožnost in večji občutek odgovornosti. Vendar pa tovrstne pobude kljub spodbujanju pozitivnega razvoja niso prinesle občutnega napredka.

Zakonodajni ukrepi z zavezujočimi kvotami

Podatki kažejo, da zakonodajni ukrepi prinašajo večji napredek kot prostovoljne pobude, zlasti če jih spremljajo sankcije. To se je najbolj jasno pokazalo pri učinku zdaj že dobro uveljavljene norveške zakonodaje, ki uvaja zavezujočo kvoto 40 % in neupoštevanje predpisane kvote sankcionira z likvidacijo podjetja. Podoben primer v EU je Francija, ki je sprejela pravno zavezujočo kvoto 20-odstotne zastopanosti žensk (podjetja jo morajo doseči v treh letih, tj. do leta 2014) in 40-odstotne zastopanosti žensk (v šestih letih, tj. do leta 2017). Tudi nekatere druge države članice EU so sprejele različne predpise o kvotah (Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Grčija, Italija, Nizozemska, Portugalska, Slovenija in Španija)³³.

5. KORISTI ZA GOSPODARSTVO IN PODJETJA: NOVA ZAKONODAJNA POBUDA EU ZA HITREJŠI NAPREDEK NA POTI DO URAVNOTEŽENE ZASTOPANOSTI ŽENSK IN MOŠKIH V UPRAVNIH ODBORIH DRUŽB, KI KOTIRAJO NA BORZI

Dokazano večje koristi za gospodarstvo in podjetja

Dozdajšnja prizadevanja za doseg uravnotežene zastopanosti spolov na najvišjih vodstvenih položajih v podjetjih niso dala pomembnega rezultata, vse večje pa so tudi razlike med državami članicami EU z vidika dejanskega napredka in tudi vrste ukrepov, ki se sprejmejo na nacionalni ravni.

Evropska unija si ne more privoščiti sistematično neuravnotežene zastopanosti žensk in moških na najvišjih ravneh odločanja v gospodarstvu ter posledičnega zapravljanja potenciala in virov.

Uravnotežena zastopanost žensk in moških v upravnih odborih podjetij lahko prinese koristi za sama podjetja in za gospodarstvo, kar potrjujejo tudi najnovejše raziskave³⁴. Dokazano prispeva k inovativnim zamislim, večji konkurenčnosti in uspešnosti ter boljšemu upravljanju podjetij. Kaže na pripravljenost sprejemati različna stališča in spoštovati razlike med zainteresiranimi stranmi – delničarji,

³² Evropska Komisija (2012), „Ženske pri odločanju v gospodarstvu v EU: Poročilo o napredku“.

³³ Glej prejšnjo opombo.

³⁴ Najnovejša študija: raziskovalni inštitut Credit Suisse (avgust 2012), „Gender diversity and corporate performance“. Druge pomembne študije: Catalyst (2004), „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity“; McKinsey (poročila za leto 2007, 2008 in 2010), „Women Matter“; Deutsche Bank Research (2010); „Towards gender-balanced leadership“, Ernst & Young (2012), „Mixed leadership“.

vlagatelji, zaposlenimi in strankami podjetja – ter je znak, da podjetje priznava kompleksnost svetovnih trgov in je pripravljeno uspešno konkurirati na svetovni ravni.

Evropska komisija je zaradi pomanjkanja zadostnega in trajnega napredka pri doseganju uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih podjetij ter dejstva, da se s tem izzivom srečujejo vse države članice EU, proučila različne možnosti za ciljno usmerjene ukrepe na evropski ravni, s katerimi bi se povečala zastopnost žensk v procesih odločanja.

Analiza teh možnosti kaže, da bi uporaba celotnega ženskega kadrovskega potenciala v EU prispevala k trajnostni rasti in konkurenčnosti gospodarstva EU, zlasti v kontekstu demografskih sprememb in sedanje krize.

Potreba po ukrepanju na ravni EU

Izvajanje ukrepov s sedanjo hitrostjo ne bo prispevalo k bistvenemu povečanju števila žensk v upravnih odborih družb v EU, ki kotirajo na borzi. Zaradi razdrobljenih in neenotnih predpisov o uravnoteženi zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih družb oz. zaradi pomanjkanja teh predpisov na nacionalni ravni nastajajo razlike v deležu žensk med izvršnimi in neizvršnimi direktorji v državah članicah, pa tudi v razvoju tega deleža. Prav tako lahko neenotne zahteve glede upravljanja podjetij in neenotne sankcije za evropska podjetja ovirajo delovanje notranjega trga.

Možnosti za udejanjanje načela enakosti spolov, konkurenčnosti in rasti je lažje uresničiti z usklajenim delovanjem na ravni EU kot z nacionalnimi pobudami, ki so različnega obsega ter različno ambiciozno zastavljene in učinkovite. Komisija zato predlaga zakonodajni ukrep za zagotavljanje uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi.

Usmerjenost v družbe, ki kotirajo na borzi

Zaradi gospodarskega pomena, prepoznavnosti in učinka, ki ga imajo na trgu EU družbe, ki kotirajo na borzi, bi se moral zakonodajni ukrep na ravni EU uporabljati samo za take družbe, torej za podjetja v državah članicah, z vrednostnimi papirji katerih se lahko trguje na reguliranem trgu³⁵. MSP, ki kotirajo na borzi, bi morala biti izvzeta, saj bi obveznost doseganja kvote zanje lahko pomenila nesorazmerno administrativno breme.

Družbe, ki kotirajo na borzi, so gospodarsko pomembne (njihov skupni promet ustreza 68 % BDP Evropske unije), poleg tega pa so tudi zelo prepoznavne. Določajo standarde za celotno gospodarstvo, njihovo prakso pa bodo zelo verjetno prevzele tudi druge vrste podjetij.

Zastavljanje ciljev

Predlagani zakonodajni ukrep na podlagi člena 157(3) PDEU določa minimalni ciljni 40–odstotni delež nezadostno zastopanega spola med neizvršnimi direktorji v

³⁵

V smislu točke 14 člena 4(1) Direktive 2004/39/ES.

upravnih odborih, ki ga morajo družbe, kotirajoče na borzi, doseči do leta 2020, javna podjetja, ki kotirajo na borzi, pa do leta 2018. Družbe, ki ne dosežajo te ravni, morajo navedeni cilj doseči z imenovanji kandidatov na ustrezna mesta na podlagi izbirnega postopka, ki temelji na vnaprej določenih, jasnih, nevtrarno formuliranih in nedvoumnihih merilih glede kvalifikacij kandidatov, kakor zahteva sodna praksa Sodišča Evropske unije. Cilji, določeni v okviru tega predloga, bi veljali samo za neizvršne direktorje, da se brez prevelikega poseganja v vsakodnevno vodenje podjetij zagotovi bolj uravnotežena zastopanost žensk in moških v upravnih odborih podjetij.

Za dosego tega cilja in v skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije bodo morale države članice zagotoviti, da ima pri izbiri neizvršenih direktorjev prednost kandidat nezadostno zastopanega spola, če ima ta kandidat enake kvalifikacije kot kandidat nasprotnega spola v smislu primernosti, usposobljenosti in profesionalnosti ter če objektivna ocena, ki upošteva vsa merila v zvezi s posameznimi kandidati, ne prevlada v korist kandidata nasprotnega spola.

Kar zadeva izvršne direktorje, bi bilo treba družbe, ki kotirajo na borzi, zavezati k temu, da same določijo zaveze, ki jih bodo morale uresničiti v istem časovnem okviru, kot velja za cilje v zvezi z neizvršnimi direktorji.

Učinkovit sistem spremljanja in izvrševanja

Države članice bi morale pri kršitvi teh obveznosti zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni.

Družbe, ki kotirajo na borzi, bi morale pristojnim nacionalnim organom zagotoviti informacije o sestavi svojih upravnih odborov po spolu. Te informacije bi morale biti javno dostopne na spletni strani družbe in, če zadevna družba cilja ne bi izpolnila, vključevati tudi opis ukrepov, ki jih je družba že sprejela oz. jih še bo sprejela, da bi ta cilj uresničila v prihodnosti.

V skladu z načelom sorazmernosti morajo biti ukrepi EU časovno omejeni, zato bo predlagani zakonodajni ukrep razveljavljen takoj, ko bodo doseženi trajni rezultati v smeri bolj uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih.

6. CELOVITA POLITIKA V PODPORO NOVI ZAKONODAJNI POBUDI EU

Večja udeležba žensk na trgu dela in na vodstvenih položajih

Komisija predlaga dopolnitev zakonodajnega ukrepa s celovitim pristopom, ki bi ukrepe na ravni politike združeval s finančno podporo. Nekateri teh ukrepov so se že začeli izvajati, drugi pa so novi³⁶. Poleg tega bo Komisija izrecno pozvala države članice, naj podobne ukrepe, kot se predlagajo za zasebni sektor, izvedejo tudi v javnem sektorju, zlasti v zvezi s sveti nacionalnih centralnih bank, katerih člani so večinoma moški (v povprečju 83 % v EU-27).

³⁶

Komisija proučuje tudi možne splošne ukrepe za izboljšanje razmerja med zastopanostjo žensk in moških v upravnih odborih podjetij, ki bi zahtevali večjo preglednost, s čimer bi se zagotovila učinkovit nadzor nad vodenjem podjetij in njihovo dobro upravljanje.

Partnersko sodelovanje z vladami držav članic in drugimi zainteresiranimi stranmi

Komisija bo sodelovala z vsemi zainteresiranimi stranmi – vladami, socialnimi partnerji, podjetji, poslovnimi šolami ipd. – in jih podpirala pri njihovem delu ter pri razvoju in izvajanju dejavnosti na ravni celotne EU, namenjenih povečanju udeležbe žensk na trgu dela in doseganju uravnotežene zastopanosti žensk in moških na vodstvenih položajih.

V tem okviru bo Komisija:

- a) ***podpirala pobude za boj proti stereotipnemu predstavljanju vloge žensk in moških v družbi, na trgu dela ter na najvišjih vodstvenih položajih, tako da bo***
- podjetja, ki posredujejo vodilne kadre, spodbujala k pripravi prostovoljnega kodeksa ravnanja na ravni EU, ki bi obravnaval vprašanje uravnotežene zastopanosti žensk in moških ter najboljše prakse na tem področju, da bi se to vprašanje upoštevalo pri postopkih imenovanja;
 - poslovne šole spodbujala k promoviranju uravnotežene zastopanosti spolov na najvišjih vodstvenih položajih ter osveščanju v podjetniškem in univerzitetnem okolju prek njihovih izobraževalnih programov in dejavnosti;
- b) ***prispevala k razvoju družbenega, gospodarskega in poslovnega okolja, ki spodbuja uravnoteženo zastopanost žensk in moških na najvišjih vodstvenih položajih, tako da bo***
- prispevala k razvoju politik za boljše usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja, vključno z uporabo inovativnih pristopov na podlagi uporabe IKT, ki bodo podpirale udeležbo žensk in moških na trgu dela in na vodstvenih položajih. Komisija bo leta 2013 poročala o teh politikah, pri čemer bo ocenila tudi napredek pri doseganju „barcelonskih ciljev“ glede vzgojnovarstvenih ustanov³⁷, izpostavila preostale izzive in zagotavljala politične smernice;
 - okrepila vidik spola pri doseganju cilja 75-odstotne zaposlenosti do leta 2020 iz strategije Evropa 2020. V ta namen bo okrepila sodelovanje z državami članicami, tudi v okviru Odbora za zaposlovanje in Odbora za socialno zaščito. Vidiku enakosti spolov bo namenila posebno pozornost v okviru evropskega semestra; to velja tudi za nadaljnje ukrepe na podlagi priporočil za posamezne države v zvezi z udeležbo žensk na trgu dela;
 - prispevala k boju proti spolnim stereotipom in spodbujala načelo enakosti spolov na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja, tudi in zlasti prek

³⁷

Na zasedanju Evropskega sveta v Barceloni leta 2002 so se voditelji držav in vlad dogovorili, da bi morale države članice do leta 2010 zagotoviti vzgojnovarstvene ustanove za najmanj 90 % otrok v starosti od 3 let do začetka obveznega šolanja in za najmanj 33 % otrok, mlajših od treh let. Pomanjkanje vzgojnovarstvenih ustanov je obravnavano tudi v strategiji Evropa 2020. Leta 2012 so bila v okviru evropskega semestra v zvezi s tem vprašanjem naslovljena priporočila na devet držav članic (AT, CZ, DE, HU, IT, MT, PL, SK in UK).

Evropskega socialnega sklada ter programa EU za vseživljenjsko učenje in njegovega naslednik. Posebno pozornost – zlasti v okviru strategije Evropa 2020 in načrtovanja programov v okviru Evropskega socialnega sklada – bo namenila prehodu iz izobraževalnega sistema na trga dela ter razkoraku med pridobljeno izobrazbo in poklicnim razvojem, zlasti žensk, da bi odpravili ovire, s katerimi se ženske srečujejo pri izbiri poklicne poti, zlasti na strokovnih področjih matematike, znanosti in tehnologije;

c) *spodbujala osveščanje o koristih, ki jih imata enakost spolov in uravnotežena zastopanost žensk in moških v procesih odločanja za podjetja in za gospodarstvo, tako da bo*

- podpirala dejavnosti osveščanja s spodbujanjem izmenjav ter razširjanjem izkušenj in dobrih praks;
- podpirala dejavnosti osveščanja v podjetjih. V ta namen se bodo v vseh državah članicah EU v sodelovanju s podjetniškim sektorjem razvijali, razširjali in izvajali moduli usposabljanja za mala, srednja in velika podjetja ter izmenjavale dobre podjetniške prakse med podjetji;

d) *podpirala in spremljala napredek v smeri uravnotežene zastopanosti žensk in moških na najvišjih vodstvenih položajih v EU, tako da bo:*

- okrepila vidik odgovornosti na podlagi rednega poročanja o doseženem napredku v državah članicah EU in širšega izkazovanja rezultatov;
- prispevala k izboljšanju in razpoložljivosti podatkov, pri čemer bo še naprej zbirala, izkazovala in razvijala primerljive podatke na ravni EU prek zbirke podatkov Komisije o zastopanosti žensk in moških v procesu odločanja;
- spremljala, ali so države članice pravilno prenesle pravno zavezujoči instrument v svojo zakonodajo in ali ga ustrezno izvajajo, ter Evropskemu parlamentu in Svetu redno poročala o doseženem napredku;
- spodbujala države članice, naj se odzovejo na poziv Evropskega parlamenta glede bolj uravnotežene zastopanosti spolov v nacionalnih centralnih bankah, s čimer s bodo izboljšali pogoji tudi za uravnoteženo zastopanost spolov v Svetu Evropske centralne banke.

Komisija bo po potrebi financirala zgoraj opisani neizčrpan seznam dejavnosti s sredstvi programa PROGRESS in, brez poseganja v tekoča pogajanja o večletnem finančnem okviru, s sredstvi prihodnjega finančnega instrumenta, ki bo zajemal politiko enakosti spolov. To bo storila zlasti z objavo omejenih in odprtih javnih razpisov za zbiranje predlogov v letih 2012, 2013 in 2014.

Komisija bo sodelovala z državami članicami in si prizadevala, da bi te lahko v celoti izkoristile možnosti sofinanciranja v okviru strukturnih skladov, tudi v prihodnjem programskem obdobju, da bi se spodbujal dostop žensk do zaposlitev in poklicnega napredovanja ter zlasti z zagotavljanjem cenovno dostopnih in kakovostnih

vzgojnovarstvenih ustanov izboljšalo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.