



EVROPSKÝ PARLAMENT

2009 - 2014

Dokument ze zasedání

A7-0210/2011

9. 6. 2011

ZPRÁVA

o ženách a řízení podniků
(2010/2115(INI))

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Zpravodajka: Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

OBSAH

	Strana
NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU	3
VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ.....	10
VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU	15

NÁVRH USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

o ženách a řízení podniků (2010/2115(INI))

Evropský parlament,

- s ohledem na čtvrtou světovou konferenci o ženách, která se konala v září roku 1995 v Pekingu, na deklaraci a akční platformu, které byly v Pekingu přijaty, a na následné dokumenty, které se týkají dalších akcí a iniciativ pro provádění Pekingské deklarace a akční platformy a které byly přijaty na zvláštních zasedání OSN Peking + 5 konaného dne 9. června 2000, Peking + 10 konaného dne 11. března 2005 a Peking + 15 konaného dne 12. března 2010,
- s ohledem na Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) z roku 1979,
- s ohledem na Všeobecnou deklaraci lidských práv z roku 1948,
- s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie, zvláště na její články 1, 2, 3, 4, 5, 21 a 23,
- s ohledem na článek 2 Smlouvy o Evropské unii, v němž jsou zdůrazněny hodnoty společné členským státům, jako je pluralismus, nepřipustnost diskriminace, tolerance, spravedlnost, solidarita a rovnost žen a mužů,
- s ohledem na článek 19 Smlouvy o fungování Evropské unie, v němž se hovoří o boji proti diskriminaci na základě pohlaví,
- s ohledem na zprávu Komise o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů z roku 2011,
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 27. října 2010 nazvané „Na cestě k Aktu o jednotném trhu – pro vysoce konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství: 50 návrhů pro lepší společnou práci, podnikání a obchod“ (KOM(2010)0608),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 21. září 2010 nazvané „Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015“ (KOM(2010)0491),
- s ohledem na zelenou knihu Komise ze dne 6. června 2010 nazvanou „Správa a řízení podniku ve finančních institucích a politika odměňování“ (KOM(2010)0284),
- s ohledem na sdělení Komise ze dne 5. března 2010 nazvané „Posílený závazek pro dosažení rovnosti žen a mužů – Charta žen“ (KOM(2010)0078),
- s ohledem na Evropský pakt pro rovnost žen a mužů, který přijala Evropská rada v březnu 2006¹, a na nový Evropský pakt pro rovnost žen a mužů, který přijala Evropská rada 7. března 2011,

- s ohledem na doporučení Rady 96/694/ES o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech,
 - s ohledem na výroční setkání Světového ekonomického fóra, které se konalo ve dnech 26.–29. ledna 2011 v Davosu, a na program nazvaný „Women Leaders and Gender Parity“,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 11. května 2011 o správě a řízení finančních institucí¹,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 8. března 2011 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii – 2010²,
 - s ohledem na svá usnesení ze dne 15. června 1995 o 4. světové konferenci o ženách konané v Pekingu: „Rovnost, rozvoj a mír“³, ze dne 10. března 2005 o návaznosti na akční platformu přijatou na 4. světové konferenci o ženách (Peking + 10)⁴ a ze dne 25. února 2010 o akční platformě OSN pro rovnost mužů a žen (Peking +15)⁵,
 - s ohledem na článek 48 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví (A7-0210/2011),
- A. vzhledem k tomu, že rovnost žen a mužů je základní zásadou Evropské unie zakotvenou ve Smlouvě o Evropské unii a jedním z jejích cílů a úkolů, a vzhledem k tomu, že Unie si sama uložila zvláštní úkol zohlednit rovnost žen a mužů ve všech svých činnostech,
- B. vzhledem k tomu, že jedním z hlavních cílů Unie by mělo být umožnit schopným a kvalifikovaným ženám přístup k pracovním místům, jež jsou pro ně dnes obtížně dosažitelná, a to odstraněním přetrvávajících překážek a nerovnosti mezi muži a ženami, jež brání ženám v profesním postupu,
- C. vzhledem k tomu, že rovnost žen a mužů v zaměstnání musí znamenat profesní postup obou pohlaví bez rozdílu, jak obecně na trhu práce, tak pokud jde o jmenování do vedoucích funkcí na všech úrovních, a to v zájmu sociální spravedlnosti a plného využití dovedností žen s cílem zároveň posílit hospodářství, přičemž musí ženám umožňovat stejné vyhlídky profesního růstu jako mužům,
- D. vzhledem k tomu, že v roce 2008 ženy obdržely 59,5 % všech vysokoškolských diplomů v EU, že jsou nadpolovičně zastoupeny ve studijních oborech podnikového hospodářství, managementu a práv, avšak že podíl žen na nejvyšších úrovních rozhodování v největších veřejných kótovaných podnicích dosahoval v roce 2009 pouze 10,9 %,
- E. vzhledem k tomu, že ostatní možné překážky zastoupení žen mohou být kombinací diskriminace na základě pohlaví, stereotypů v chování, které v podnicích stále přetrvávají, a nedostatečného odborného vedení potenciálních vedoucích pracovníků,

¹ Přijaté texty, P7_TA(2011)0223.

² Přijaté texty, P7_TA(2011)0085.

³ Úř. věst. C 166, 3.7.1995, s. 92.

⁴ Úř. věst. C 320E, 15.12.2005, s. 247.

⁵ Úř. věst. C 348E, 21.12.2010, s. 11.

- F. vzhledem k tomu, že studie Komise a soukromého sektoru prokázaly spojitost mezi lepšími obchodními a finančními výsledky podniků a přítomností žen v jejich rozhodovacích orgánech; vzhledem k tomu, že z této skutečnosti jasně vyplývá, že významné zastoupení žen na řídicích postech je skutečným nástrojem pro zlepšení výkonnosti a obchodní konkurenceschopnosti,
- G. vzhledem k tomu, že z tohoto důvodu je důležité zavádět metody, jako jsou případové studie a výměny osvědčených postupů v této oblasti, jakož i pozitivní činnost s cílem dospět k optimálnímu využívání žen jako lidských zdrojů na všech úrovních podniků,
- H. vzhledem k tomu, že ženy dnes tvoří jen 10 % členských základů správních rad největších kótovaných společností v EU a předsedají jen 3 % představenstev, i když v tomto ohledu existují rozdíly mezi jednotlivými zeměmi a profesními odvětvími; vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování žen a mužů stále činí pro EU jako celek 17,5 % a týká se i vedoucích míst,
- I. vzhledem k tomu, že počet žen v řídicích orgánech společností v současné době roste pouze o půl procentního bodu ročně; vzhledem k tomu, že při takto pomalém tempu bude trvat dalších 50 let, než bude v řídicích orgánech společností každé pohlaví zastoupeno alespoň ze 40 %,
- J. vzhledem k tomu, že obchodní a průmyslové komory a organizace zastupující odbory a zaměstnavatele zdaleka nemají vyvážené zastoupení mužů a žen, což odráží slabé zastoupení žen ve vedoucích funkcích podniků; vzhledem k tomu, že však obchodní a průmyslové komory a organizace zastupující odbory a zaměstnavatele mohou přispívat k šíření a výměně osvědčených postupů v této oblasti,
- K. vzhledem k tomu, že je v kompetenci tvůrců politik jak na úrovni EU, tak i členských států a podniků odstraňovat překážky vstupu žen na trh práce obecně a zvláště na vedoucí místa a zajistit ženám rovné příležitosti, aby měly přístup k vyšším funkcím, a aby tak bylo zaručeno účinné využívání všech stávajících zdrojů, aby dovednosti a silné stránky žen, jakož i lidský potenciál Unie, byly co nejlépe využívány a chráněny základní hodnoty EU, kde rovnost je základní zásadou,
- L. vzhledem k tomu, že se ukázalo, že proaktivní iniciativy a opatření, která přijal soukromý sektor s cílem zvýšit zastoupení žen, jako jsou například opatření směřující ke zhodnocení lidských zdrojů v rámci podniků s cílem lépe podporovat kariéru žen nebo opatření směřující k vytváření sítí i mimo podniky, která podněcují účast a profesní postup žen a pravidelnou výměnu osvědčených postupů, jsou užitečné a je třeba je podporovat, přestože zatím nestačí na to, aby zvrátily skutečnou situaci v podnicích, a vzhledem k tomu, že ženy jsou i nadále nedostatečně zastoupeny ve vedení podniků,
- M. vzhledem k tomu, že Komise oznámila, že předloží legislativní opatření s cílem zajistit, aby kótované společnosti přijaly účinná opatření pro dosažení rovného zastoupení žen a mužů ve správních radách v případě, že tak nebude učiněno v příštích 12 měsících v rámci samoregulace,
1. vítá opatření, která Komise oznámila dne 1. března 2011, zejména její záměr navrhnout v roce 2012 evropské právní předpisy v případě, že společnosti nedosáhnou pomocí

dobrovolných opatření cíle 30% zastoupení žen ve správních radách podniků do roku 2015 a 40% zastoupení do roku 2020;

2. naléhavě vyzývá společnosti, aby do roku 2015 dosáhly kritické hranice 30% zastoupení žen ve vedoucích funkcích podniků a do roku 2020 pak 40% zastoupení;
3. konstatuje, že v Norsku došlo k jasnému pokroku v zastoupení žen poté, co byl v roce 2003 přijat právní předpis, který ukládá minimálně 40% zastoupení každého pohlaví ve správních radách kótovaných podniků majících více než 500 zaměstnanců a který stanoví účinné sankce za jeho nedodržování;
4. zdůrazňuje, že společnosti jsou povinny na pracovišti zajistit rovnost zacházení a příležitostí mezi muži a ženami a že za tímto účelem musí být přijata opatření, která budou zaměřená na prevenci jakéhokoli druhu diskriminace;
5. vítá iniciativy členských států, například Francie, Nizozemska a Španělska, kde je stanovena spodní hranice zastoupení žen ve vedoucích funkcích, již musí podniky dodržovat, a sleduje diskuse týkající se zastoupení žen v dalších členských státech, například v Belgii, Německu a v Itálii; poznamenává, že průkazná politická vůle je jediný způsob, jak urychlit proces přijímání závazných opatření, jež mohou zajistit vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích podniků;
6. vítá přijetí kodexu pravidel řízení a správy podniků ve Finsku, podle něž musí být v řídicích orgánech podniků zastoupeni muži i ženy a nedodržení této povinnosti musí být veřejně vysvětleno; konstatuje, že tento kodex vedl k zastoupení žen v řídicích orgánech finských podniků ve výši 25 % a podíl podniků kótovaných na burze s ženskou účastí v dozorčí radě nebo představenstvu se od oznámení o zavedení kodexu zvýšil z 51 % na přibližně 70 %;
7. trvá na tom, že přijímání pracovníků do vedoucích funkcí podniků se musí zakládat na schopnostech požadovaných ve formě dovedností, kvalifikace a zkušeností a že podniky musí při přijímání nových pracovníků dodržovat zásady transparentnosti, objektivitu, začleňování, účinnosti, nepřipustnosti diskriminace a rovnosti žen a mužů;
8. domnívá se, že by se mělo zvážit stanovení účinných pravidel týkajících se zákazu souběhu mandátů ve správních radách, a to jednak ve snaze uvolnit místa pro ženy, tak z důvodu účinnosti a nezávislosti řídicích orgánů středních a velkých podniků;
9. zdůrazňuje, že veřejné podniky kótované na burze by měly jít příkladem a uplatňovat vyvážené zastoupení žen a mužů ve správních radách a na vedoucích místech na všech úrovních;
10. vyzývá členské státy a Komisi, aby provedly nové strategie umožňující větší účast žen na řízení podniků, a to zejména:
 - a. zahájením dialogu s představenstvy velkých společností a se sociálními partnery, který by se mohl konat každoročně a který se nebude omezovat jen na otázku kvót, o způsobech zvýšení zastoupení žen;

- b. podporou iniciativ, jejichž cílem je posoudit a podporovat rovnost žen a mužů ve výběrových komisích a v takových oblastech, jako jsou mzdové rozdíly, klasifikace zaměstnání, odborné vzdělávání a rozvoj kariéry;
 - c. podporou sociální odpovědnosti podniků pro evropské společnosti se závazkem zaručit manažerskou odpovědnost pro ženy a služby vstřícné rodinám;
 - d. podporou opatření zaměřených na kulturní postoje, která budou podporovat větší zájem mladých žen o vědecké a technické obory, k čemuž vyzývá i Hospodářská a sociální rada OSN;
 - e. zavedením zvláštních opatření a uspořádání pro vysoce kvalitní a dostupné služby, jako je například péče o děti a péče o starší a jiné závislé osoby, finanční pobídky pro společnosti nebo další kompenzační opatření pro zaměstnané ženy a muže v podnicích určená na sladění rodinných a pracovních závazků;
 - f. rozvojem osobních schopností žen v rámci podniku, aby byly efektivním způsobem připravovány na výkon vedoucích funkcí na všech úrovních, a to prostřednictvím konkrétně zaměřeného nástavbového školení a dalších forem profesní podpory, jako například specifického odborného vedení a vytváření profesních sítí;
 - g. vytvořením odborné přípravy týkající se rovnosti žen a mužů a nepřipustnosti diskriminace;
 - h. podporou jasných a vyčíslitelných závazků ze strany podniků;
 - i. podporou všech zúčastněných stran při vypracovávání iniciativ, jež změní vnímání žen – včetně toho, jak ženy vnímají samy sebe – v pracovní oblasti, s cílem umožnit většímu počtu žen ujmout se vedení v operační, a nikoli pouze ve funkční části podniku; je toho názoru, že tyto iniciativy by měly být zaměřeny na podporu dívek a mladých žen, aby zvažovaly širší kariérní možnosti, a to za podpory učitelů, rodiny a různých vzorů, jakož i na pozitivní prezentaci žen, které zastávají řídicí místa, v evropských sdělovacích prostředcích;
 - j. stanovením způsobů vedoucích ke zvýšení zastoupení žen ze zvlášť nedostatečně zastoupených skupin, jako jsou například skupiny přistěhovaleckého původu nebo skupiny náležející k etnické menšině;
11. zdůrazňuje problematiku rozdílných mezd v rámci podniků, zejména mzdových rozdílů mezi ženami na řídicích místech a jejich mužskými protějšky; vyzývá členské státy a Komisi, aby přijaly opatření za účelem boje proti přetrvávajícím mzdovým rozdílům spojeným s tradičními stereotypy, jež mají dopad na kariéru a částečně přispívají k nízkému zastoupení žen v řídicích orgánech podniků;
12. domnívá se, že zejména společnosti, které jsou povinny předkládat nezkrácený výkaz zisků a ztrát, by měly v rozumném časovém horizontu dosáhnout rovného zastoupení žen a mužů ve svých správních radách;
13. vyzývá společnosti, aby přijaly a provedly kodexy pravidel řízení a správy podniků na

podporu rovnosti žen a mužů ve správních radách podniků, uplatňovaly vzájemný tlak na ovlivňování organizací zevnitř a zavedly pravidlo „dodržujte nebo vysvětlujte“, na jehož základě budou mít společnosti povinnost objasnit důvod, proč ve správní radě není alespoň jedna žena;

14. je toho názoru, že členské státy a Komise by měly vytvořit iniciativy zabývající se spravedlivějším sdílením rodinné péče a rodinných povinností, a to nejen v rámci rodiny, ale také mezi rodinou a společností s cílem snížit mzdové rozdíly mezi ženami a muži za stejné množství vykonané práce; domnívá se, že by měla být přijata specifická opatření s cílem:
 - a. řešit problémy přístupu k zařízením péče o děti, jež by měla být finančně dostupná, odpovědná a místní,
 - b. zavést flexibilní pracovní postupy s cílem zlepšit organizační kapacitu a maximalizovat přínos žen; tyto postupy musí získat podporu a vzbudit ochotu ke spolupráci u všech skupin pracovních sil; to vyžaduje vedení směrem ke změně kulturních postojů a tradičních principů správného podnikání a zavedení nových způsobů smýšlení o úloze mužů a žen ve společnosti, udržitelném plánování pracovních sil, sociálním kapitálu a odpovědnosti vůči komunitě;
15. vybízí vedoucí pracovníky podniků, aby své zaměstnance seznámili s rozvojem kariéry mužů a žen a aby se osobně angažovali v programech sledování a podpory profesní dráhy žen na vedoucích pozicích v jejich podnicích;
16. vyzývá Komisi, aby:
 - a. co nejdříve představila ucelený přehled stavu zastoupení žen ve všech typech podniků v EU, opatření jak závazného, tak nezávazného charakteru přijatých v podnicích a opatření přijatých v nedávné době členskými státy za účelem zvýšení tohoto zastoupení;
 - b. aby po vypracování tohoto přehledu a v případě, že opatření přijatá společnostmi a členskými státy budou nedostatečná, nejpozději do roku 2012 navrhla právní předpisy, včetně kvót, s cílem zvýšit zastoupení žen v řídicích orgánech podniků do roku 2015 na 30 % a do roku 2020 na 40 % a zohlednila přitom povinnosti členských států a jejich hospodářské, strukturální (velikost podniků), právní a regionální zvláštnosti;
17. vybízí Komisi k předložení plánu, který stanoví konkrétní, měřitelné a dosažitelné cíle pro splnění vyváženého zastoupení obou pohlaví v podnicích všech velikostí, a vyzývá ji, aby pro malé a střední podniky vypracovala zvláštní příručku;
18. vyzývá Komisi, aby vytvořila internetovou stránku, která se bude věnovat osvědčeným postupům v této oblasti, aby se zajistilo seznámení s těmito postupy a jejich výměna; zdůrazňuje význam vytvoření komunikační strategie s cílem účinně informovat veřejnost a sociální partnery o významu těchto opatření; vyzývá proto Komisi a členské státy, aby zahájily cílené informační kampaně;

19. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Radě, Komisi a vládám členských států.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

Téma „ženy a řízení podniků“ se neustále vrací a odráží otázky a problémy naší moderní společnosti. Toto rozsáhlé téma zahrnuje na jedné straně veškerou problematiku týkající se žen a světa práce, jako je přístup na trh práce, rovnost a spravedlnost, sladění profesního života s rodinným životem, osobní ambice a kulturní stereotypy, a na druhé straně přichází s obecnější problematikou, již je přispívání lidských zdrojů k hospodářskému růstu a ke konkurenceschopnosti. Toto téma odráží především nové postavení současných žen v moderním světě.

Jsme motivováni cílem umožnit schopným a kvalifikovaným ženám přístup k pracovním místům, jež jsou pro ně v současné době obtížně dosažitelná.

Veřejné slyšení k tomuto tématu, které se konalo v Evropském parlamentu dne 27. října 2010, bylo v mnoha ohledech plodné, přineslo odpovědi na některé z těchto otázek a umožnilo zejména diskusi mezi ženami ze soukromé sféry i ze světa politiky a těmi, které patří k různým sítím žen zaujímajících funkce v řídicích orgánech podniků.

Z tohoto veřejného slyšení vzešel jasný signál, o který se bude opírat také naše zpráva, a sice že napříště je nezbytné uvolnit potenciál žen a jejich tvůrčí energii, využít jejich řídicích schopností, podnikatelského ducha, schopnosti komunikovat a uzavírat kompromisy a schopnosti dobře vyhodnocovat rizika.

Čísla jsou dnes výmluvná. I přes některé rozdíly mezi jednotlivými státy Evropské unie shodně konstatujeme, že zastoupení žen na vedoucích místech v podnicích, stejně jako ve vedení podniků v pravém slova smyslu a v různých řídicích orgánech je slabé. Čísla jsou bohužel málo přesvědčivá i v dalších oblastech souvisejících s podnikovou sférou, kde jsou ženy rovněž nedostatečně zastoupeny (například v odborových a zaměstnavatelských organizacích), ale tato zpráva se soustředí výhradně na zastoupení žen v řídicích orgánech středních a velkých podniků. Zdá se, že je účelné poznamenat, aniž bychom se tím příliš zdržovali, že tato otázka jde ruku v ruce s problémem „gender pay gap“ (rozdílů v odměňování).

Správné řízení lidských zdrojů musí na jedné straně respektovat ekonomickou logiku a na druhé straně sociální etiku, a reagovat tak na sociální souvislosti a osobní rozvoj, a musí prosazovat hospodárné využívání zdrojů. Vzhledem k tomu, že velký počet žen absolvoval vysokoškolské studium, měla by se tato skutečnost odrazit i ve vyšším počtu žen na vedoucích místech v podnicích.

Zdá se ale naopak, že čím výše stoupáme po žebříčku podnikové hierarchie, tím je přítomnost žen vzácnější, což a priori představuje rozpor vzhledem k tomu, že v nižším a středním managementu je jich mnoho.

Proto se ukazuje, že je třeba jednat, abychom zabránili ztrátě talentů a schopností v rámci lidského potenciálu v Evropské unii.

Studie¹ ukázaly, že přítomnost žen a jejich začlenění do vrcholového vedení podniku podporuje výkonnost, přispívá k efektivnosti podniku a přináší lepší hospodářské výsledky a výhody.

V současné době tvoří ženy 10 % členských základů správních rad největších společností kotovaných na burze v Evropské unii, ale předsedají jen 3 % těchto správních rad². Situace se nemění, nebo se mění jen pomalu.

Chtěli jsme proto prozkoumat aktuální údaje, zkusit pokud možno pochopit důvody, které za těmito čísly stojí, pokusit se zjistit, jaké překážky brání postupu žen na vrchol podnikové hierarchie, ale i to, jaké jsou osvědčené postupy a vzory hodné následování, a nakonec přijít s nápady, jak zlepšit tuto situaci, kdy jsou ženy nedostatečně zastoupeny na zodpovědných místech. Některé podniky nebo profesionální sítě již skutečně zahájily určité iniciativy, ale ukazuje se, že dnes jsou mnohé z nich zastaralé nebo nedostatečné. Jde tedy o to, abychom našli možnosti, jak postupovat.

Toto téma bylo nedávno okrajově připomenuto na fóru v Davosu³ v roce 2011 ve studii týkající se největších světových podniků ve 20 zemích a v 16 odvětvích, která zkoumala postupy a politiky, jež podniky uplatňují při odstraňování nerovností mezi muži a ženami. Za tím účelem bylo analyzováno několik klíčových faktorů: zjištění stávajících překážek, sladění rodinného a profesního života, opatření přijatá za účelem stanovení očekávaných cílů, neboli „target-setting“, příprava zaměstnankyň v řídicích pozicích a konečně následky krize. Cílem výzkumu bylo zhodnotit, jaké množství podniků přijímá politiky v oblasti rovnosti pohlaví a jakou měrou se na nich účastní.

Z této studie vyplývá, že většina podniků zahrnutých do studie (64 %), a to jak ty, které mají dobré zastoupení žen v řídicích orgánech, tak ty, v nichž jsou ženy zastoupeny nedostatečně, neuplatnily žádnou proaktivní iniciativu na zlepšení situace.

Čím lze vysvětlit toto slabé zastoupení žen na vrcholu hierarchického žebříčku velkých podniků? Odpovědí je mnoho.

Existují faktory vyplývající obecně z podmínek v zaměstnání, které představují překážky rozvoje žen v rámci podniků. Mezi těmito faktory můžeme zmínit mateřskou dovolenou, problematiku sladění rodinného a profesního života, přestávky v kariéře, otázku pružné pracovní doby a nedostatek zařízení péče o děti, která by byla rodičům k dispozici (jesle, školní družiny apod.). Kromě těchto faktorů mají ženy také obtížný přístup k odbornému vedení a profesnímu poradenství, ale je zde i hospodářská krize, která v některých zemích postihla výrazněji ženy. Zároveň s tím zjišťujeme přetrvávání tradičních kulturních sexistických stereotypů a nedostatečnou motivaci žen přijímat různé výzvy, které se jim nabízejí, a podpořit tak svou kariéru.

K překonání těchto překážek je zejména třeba rozvinout mimo podnik již existující sítě

¹ Women Matter 2010, McKinsey.

² Evropská komise, GR pro zaměstnanost, sociální věci a rovnost pohlaví - More women in senior positions. Key to economic stability and growth, January 2010.

³ Corporate Gender Gap Report 2010.

zaměstnankyň podniků v řídicích pozicích a podpořit jejich účast v těchto sítích. Tyto sítě totiž umožňují, aby si zaměstnankyně v řídicích pozicích vyměňovaly názory a zkušenosti s ženami, které prošly podobným profesním vývojem jako ony, což je, jak se ukazuje, často prospěšné, aby přišly se společnými tématy a aby navrhly řešení problémů spojených s řízením vlastní kariéry. Důsledkem toho je posílení jejich sebedůvěry a díky tomu na sebe ženy v rámci podniku berou rizika s cílem podpořit vlastní kariéru. Uvnitř podniku samotného je napříště důležité zdvojnásobit úsilí, pokud jde o možnosti průběžného a odborného vzdělávání, o programy „fast-track“, odborné vedení nebo adresné sledování kariéry, jež se ženám nabízí. Zároveň se zdá být rozumné, aby politika, jejímž cílem je vyrovnané zastoupení mužů a žen v podniku, byla pro tyto podniky prioritou: tato politika by se mohla projevovat zejména jmenováním žen na místa, kde se přijímají rozhodnutí, nebo podporováním žen v ucházení se o místa s vysokou odpovědností.

Je rovněž třeba vzít v úvahu důvody spojené se jmenováním členů správních rad. Tradičně se tak totiž ve většině zemí děje kooptací. Je také dobré si povšimnout, že v některých hospodářských a odborných odvětvích jsou ženy oproti mužům v menšině: proto je velmi obtížné zajistit jejich zastoupení.

V důsledku hospodářské krize tak nebyla ani zde prioritou reforma jmenování členů správních rad.

K tomu je třeba dále uvést standardy, obvyklou praxi v dotčených zemích, rozdílnou podnikovou kulturu v rámci Evropské unie, rozdíly ve struktuře řídicích orgánů uvnitř podniků (správní anebo dozorčí rady), nedostatečné pravidelné sledování personální politiky a výměnu osvědčených zkušeností mezi evropskými podniky.

Analýza jako celek vede ke konstatování, že podpora většího zastoupení žen se od této chvíle musí stát pro podniky nutností. Podniky musí zavést mechanismy, které budou podněcovat ženy aspirující na řídicí místa, a to zejména pomocí většího množství kariérních příležitostí a větších perspektiv v rámci podniku.

Nakonec se zdá, že je nejdůležitější, aby podniky si stanovovaly cíle zaměřené na zvýšení účasti žen a zároveň přijímaly ženy na vrchol hierarchického žebříčku podniků, a podporovaly tak rovnost a rozmanitost a využívaly lidskou inteligenci.

Několik členských států se pokusilo přijít s řešením a napravit tuto slabou účast žen na řídicích místech v podnicích. Po nedávno přijatém francouzském zákonu, který ukládá kvóty ve správních radách podniků a do roku 2015 stanoví 40% spodní hranici ve správních radách podniků kótovaných na burze s ročním obrátem vyšším než 50 milionů EUR a zaměstnávajících více než 500 pracovníků, navrhla i Itálie zákon týkající se kvót ve správních radách. Ve Španělsku byl zákon o kvótách přijat v roce 2007 a stanoví spodní hranici 40 % do roku 2015.

V dalších státech byla zahájena diskuse o tomto ožehavém tématu: ve Spojeném království vláda pověřila poslance, aby vypracoval studii týkající se problematiky „gender pay gap“ a možných reakcí na tuto problematiku. V této souvislosti byla otevřena i problematika slabého zastoupení žen na řídicích místech a byla zahájena rozprava k této otázce. Nizozemsko a Belgie se touto problematikou rovněž zabývají a v současné době probíhají diskuse. V Německu vyjádřila Kristina Schröderová, spolková ministryně pro rodinu a rodinné záležitosti, přání, aby do roku 2015 zasedalo ve správních radách 20 % žen.

Vyslovila se ve prospěch přijetí závazného dokumentu obsahujícího kvótu v případě, že do té doby nebude tohoto počtu dosaženo. Ministryně spravedlnosti Bavorska, Beate Merková, se rovněž vyslovila pro zavedení kvóty, kterou je potřeba stanovit na základě kvóra a která by činila 15 až 20 % a nakonec by dosáhla až 40 %.

Norský model

Dobré srovnání představuje Norsko, neboť to byla první země, která přijala právní předpis, jež stanoví kvóty a jehož cílem je výrazné zvýšení zastoupení žen v řídicích orgánech podniků.

Právní předpis zavedený v roce 2003 se zpočátku setkal s velkým odporem. Z popudu nikoli ministerstva pro rovnoprávnost, ale ministerstva obchodu a průmyslu tento předpis zavazuje podniky, aby přijaly cíl mít ve správních radách společností kótovaných na burze nejméně 40 % žen, s rizikem pokut nebo rozpuštění v případě nedodržení. Tento právní předpis má hmatatelné výsledky.

Podobný právní předpis byl přijat i v Québecu.

Účinnost stávajících opatření – kam máme nasměrovat své úsilí?

Jedinečným příkladem iniciativ velkého podniku, jejichž cílem je zvýšení počtu žen ve správních radách, je Deutsche Telekom v Německu: podnik si dobrovolně vytyčil cíl dosáhnout kvóty 30 % do roku 2015. Tato novátorská iniciativa přinesla přesvědčivé výsledky a byla v tomto hospodářském odvětví rozšířena i dále.

Kodexy chování podniků

Nedávné studie ukázaly, že několik zemí výrazně zvýšilo zastoupení žen v řídicích orgánech tím, že zavedlo kodexy chování podniků¹ (například Portugalsko, Itálie, Řecko, Belgie, Španělsko a Francie).

O jakých opatřeních je třeba ještě uvažovat?

Vzhledem k málo uspokojujícím výsledkům snah vynakládaných v tomto směru v minulosti a vzhledem k pomalému vývoji v této oblasti se jako nezbytný ukazuje určitý spouštěcí prvek. Je tedy třeba zahájit širší diskuse s hospodářskými odvětvími jak na úrovni vnitrostátní, tak evropské, a odblokovat tak stávající situaci.

Vlády by měly dbát o to, aby se zlepšila účast žen, a měly by k tomu vytvořit vhodný rámec. Podnikům je proto třeba poskytnout praktické vodítko, jak podnítit účast žen, připravit plán a stanovit kvantitativní cíle, jichž je třeba dosáhnout v reálné lhůtě.

Je možné uvažovat případně o kvótách, neboť prokázaly svou účinnost: přijetí právních předpisů ukládajících kvóty v některých zemích, nebo v určitých případech politické iniciativy předcházející přijetí právního předpisu přispěly k jasnému zvýšení zastoupení žen v řídicích orgánech podniků. Jako příklad zde můžeme uvést Francii, kde bylo v roce 2008 na vedoucích místech 7,6 % žen, a v roce 2010, kdy se připravoval právní předpis, jich bylo

¹ EuropeanPWN [Professional Women's Network] Boardwomen monitor 2010.

11,9 %. Chystaný právní předpis zde měl přesvědčivý účinek, který vedl k tomu, že podniky dobrovolně přijaly proaktivní opatření s cílem dosáhnout cílů stanovených zákonem. Stejný jev je možné zaznamenat v Itálii, kde se o právním předpisu zabývajícím se kvótami právě diskutuje: v roce 2008 bylo na vedoucích místech 2,1 % žen, zatímco v roce 2010 dosáhl podíl žen v řídicích orgánech 3,9 %. Ve Španělsku dosahovalo zastoupení žen v roce 2008 6,6 % a v roce 2010 11 %¹. Otázka kvót zůstává otevřená a cílem návrhu zprávy je zahájit rozpravu o možnosti takového opatření, stejně jako o dalších možných opatřeních, která s ním souvisí.

*Je nicméně vhodné zdůraznit, že právní předpis týkající se kvót musí nutně splňovat některé zásadní předpoklady, jako:*²

- jasnou strategii zavedení závazných právních předpisů,
- odhad rozpočtových prostředků, které musí být k tomuto účelu uvolněny,
- politiky v oblasti sladění profesního a rodinného života,
- jasná politická vůle,
- stanovení lhůt,
- vypracování databáze žen, které dělají podnikovou kariéru, s personalizovanými profily,
- školení odbornic s cílem podporovat jejich postup na vedoucí místa a další podpůrné politiky.

Kvóty by tak umožnily lepší zastoupení žen na vedoucích místech velkých podniků. Naše snaha by se však soustředila na podnik jako celek vzhledem k tomu, že přítomnost žen v podniku na všech stupních je velmi důležitá proto, aby bylo zajištěno vyvážené zastoupení mužů a žen v řídicích orgánech.

Stanovisko Evropské komise

Evropská komise se vyslovila ve prospěch podpory zastoupení žen ve správních radách, jejímž cílem je dosáhnout 30% zastoupení žen ve správních radách do roku 2015 a 40% zastoupení do roku 2020 díky dobrovolným opatřením a samoregulaci. Ukáže-li se, že tato strategie není dostatečně přesvědčivá, bude se zvažovat použití cílených iniciativ na úrovni Unie. Evropská komise před nedávnem rozšířila iniciativy v této oblasti: očekáváme tedy, že se 1. března uskuteční setkání s ženami na vedoucích místech v podnicích, a čekáme také na zveřejnění pracovního dokumentu útvarů Komise k aktuální situaci v členských zemích, k němuž dojde v průběhu měsíce března.

Očekáváme tedy, že Komise předloží v této oblasti konkrétní návrhy, které budou reagovat na potřeby zaměstnankyň v řídicích pozicích podniků s tím, že jim nabídnou lepší kariéerní perspektivy, ale budou reagovat i na potřeby evropského hospodářství. K tomu je třeba zohlednit rozmanitost, která v Evropské unii v této oblasti existuje, a to jak na úrovni podnikových struktur, tak pokud jde o zastoupení žen.

¹ EuropeanPWN [Professional Women's Network] Boardwomen monitor 2010.

² 2010 CWDI Report - Corporate Women Directors International – „Accelerating Board Diversity Globally“.

VÝSLEDEK KONEČNÉHO HLASOVÁNÍ VE VÝBORU

Datum přijetí	25.5.2011
Výsledek konečného hlasování	+ : 26 - : 0 0 : 6
Členové přítomní při konečném hlasování	Regina Bastos, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Marije Cornelissen, Silvia Costa, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Nicole Kiil-Nielsen, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Raúl Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Eva-Britt Svensson, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská
Náhradník(ci) přítomný(i) při konečném hlasování	Anne Delvaux, Mojca Kleva, Kartika Tamara Liotard, Gesine Meissner, Norica Nicolai, Antigoni Papadopoulou
Náhradník(ci) (čl. 187 odst. 2) přítomný(i) při konečném hlasování	Roger Helmer, Jacek Włosowicz