

Praha, 14. 11. 2012

## Tiskové prohlášení Fóra 50 %: O krok blíže rovnováze ve vedení velkých firem

Dnes dopoledne byl Evropskou komisí schválen **návrh opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení** velkých obchodních společností. Fórum 50 % tento krok **jednoznačně vítá** - kvóty jsou totiž **jediným skutečně efektivním nástrojem**, jak dosáhnout rovnováhy v rozhodovacích pozicích.

*„Fórum 50 % schválený návrh velice vítá. Dosavadní vývoj dokládá, že pro skutečnou změnu nerovnováhy v rozhodovacích pozicích je zavedení kvantitativních opatření nezbytné, spoléhat na tzv. přirozený vývoj evidentně nestačí. Stačí se podívat na představenstva stovky největších českých firem, kde zasedá pouhých 7,6 % žen. Z tohoto důvodu bychom uvítali i přísnější opatření, které by se netýkalo pouze dozorčích rad. Přesto návrh podporujeme a považujeme jej za krok správným směrem“*, uvedla ředitelka organizace Fórum 50 % Jana Smiggels Kavková.

Ihned po zveřejnění návrhu se zvedla vlna emocí a často nepodložené a značně zkreslující kritiky. Shrňme proto základní **fakta k návrhu** a také **odpovědi na nejomílanější mýty**, které v souvislosti s návrhem zaznívají.

1. Cílem návrhu je do roku 2020 zajistit **vyrovnané zastoupení žen a mužů** ve vedení velkých obchodních společností (alespoň 40% zastoupení každé skupiny).  
⇒ Není pravda, že návrh zvýhodňuje ženy. Naopak **platí pro obě pohlaví stejně**.
2. Návrh se vztahuje jen **na dozorčí rady společností** a týká se **pouze velkých společností**, které jsou kótované na burze (společností s více než 250 zaměstnanci a obratem nad 50 milionů euro – v EU je jich celkem zhruba 5000).  
⇒ Drobné a střední podniky **nebudou čelit další byrokratické zátěži**, jak často zaznívá.
3. Pokud konkrétní firma ve svém vedení nebude mít dostatek žen, měla by **v případě dvou stejně kvalifikovaných uchazečů** o post dát přednost ženě.  
⇒ Není pravda, že do vedení společností se dostanou „neschopné ženy jen díky kvótám“, protože **návrh výslovně pokládá kvalifikaci kandidáta/kandidátky na nejdůležitější kritérium**.  
⇒ Ženy tvoří **60 % absolventů/tek vysokých škol**, vhodných **kandidátek je tedy dostatek**. Ve větším uplatnění ve vrcholových pozicích jim ale brání strukturální překážky.
4. Sankce za nedodržení stanovených kvót jsou **v kompetenci členských států**.  
⇒ Není tedy pravda, že jsme pod tzv. „diktátem Bruselu“.

*„Je veřejným tajemstvím, že místa v dozorčích radách státních a polostátních podniků jsou často trafikou vysloužilých či vykroužkovaných politiků. Jejich poplašené a odmítavé reakce tak nejsou překvapením, protože pochopitelně není v jejich zájmu otevřít tyto mocenské pozice novým tvářím,“* dodává Smiggels Kavková.

Ačkoli hlasitěji zaznívají hlasy odpůrců a odpůrkyň návrhu, nelze opomíjet názory zastánců a zastánkyň kvót. *„V posledních letech došlo ve firmách v oblasti rovnosti žen a mužů k posunu a diverzita se stala tématem, které je třeba brát vážně. Přesto změna přichází jen velmi pomalu. Kvóty pomohou schopným a velmi kvalifikovaným ženám prolomit tzv. skleněný strop a proto jejich zavedení vítám. Je však nutné, aby tento návrh doprovázely i další kroky jako např. mentoring či další sladovací opatření“*, sdělila nám svůj osobní názor Vera Budway Strobach, manažerka programu Diverzita České spořitelny.

### Kontakt:

Jana Smiggels Kavková, 608 55 38 25, kavkova@padesatprocent.cz