



Nerovnovážné zastoupení mužů a žen v představenstvech společností v EU

Otázky k veřejné konzultaci

Evropská komise zvažuje v souladu se svým pracovním programem pro rok 2012¹ zahájení legislativní iniciativy s cílem zlepšit poměr žen a mužů v představenstvech společností kotovaných na burze.

Na základě zprávy o pokroku *Women in economic decision-making in the EU*, předložené místopředsedkyní Komise Viviane Redingovou dne 5. března 2012, Komise zahajuje veřejnou konzultaci se zainteresovanými stranami o možných opatřeních v této souvislosti.

Tato konzultace bude využita pro posouzení možných opatření na úrovni EU zaměřených na zvýšení počtu žen na pozicích s rozhodovacími pravomocemi. Na základě tohoto posouzení Komise rozhodne o případné akci a její formě.

Cílovou skupinou této konzultace jsou členské státy, obchodní a průmyslové organizace, jednotlivé společnosti, organizace občanské společnosti zabývající se genderovými anebo sociálními otázkami, odborové organizace, rady a výbory pro rovnost a jiné organizace anebo jednotlivci.

Konzultace bude ukončena **28. května 2012**.

Zpráva o pokroku přiložená k tomuto dokumentu obsahuje podrobnosti o předmětu této konzultace.

Zainteresované strany, které se chtějí konzultace účastnit, mohou odpovědět na tyto otázky:

¹ KOM(2011) 777 v konečném znění.

Jak efektivní je samoregulace podniků při řešení otázky nerovnováhy mezi zastoupením mužů a žen v představenstvech společností v EU?

Podle názoru vlády České republiky představuje samoregulace podniků adekvátní a společensky všeobecně akceptovaný nástroj řešení.

Z konzultací, mimo jiné se zástupci organizací zaměstnavatelů vyplývá, že i podniky působící v České republice upřednostňují samoregulační opatření před zaváděním povinně aplikovaných kvantitativních opatření. Efektivitu lze měřit mimo jiné také s ohledem na kvalitu podnikatelského prostředí a respektování svobodné vůle podnikového sektoru. Proto se samoregulace jeví jako nejvhodnější nástroj prosazování rovnováhy v zastoupení mužů a žen ve vedení podniků.

Jaká další opatření (samoregulační/regulační) by měla být provedena k řešení otázky nerovnováhy mezi zastoupením mužů a žen v představenstvech společností v EU?

Vláda České republiky s ohledem na výše uvedené a s ohledem na princip subsidiarity nesouhlasí se zaváděním normativních kvantitativních opatření pro dosahování vyrovnanější účasti žen a mužů v řídicích orgánech podniků a se zaváděním regulace prostřednictvím právních norem.

Z hlediska stavu de iure je významná právní úprava ochrany proti diskriminaci na základě pohlaví. Ta by měla zahrnovat ochranu proti diskriminaci v procesu přijímání do zaměstnání, v kariérním postupu i právo na poskytování stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Vedle legislativního rámce je však důležité právní povědomí zaměstnavatelů i zaměstnanců o dané právní úpravě a efektivní vymahatelnost práva.

Důležitou samoregulační funkci sehrává do popředí vystupující koncept tzv. společenské odpovědnosti podniků. Je důležité, aby zásada rovného zacházení se ženami a muži byla součástí podnikové strategie řízení lidských zdrojů.

Nástrojem ke zvyšování zastoupení žen ve vedení společností by mohla být koncentrace společností na efektivní řízení lidských zdrojů a v rámci toho například kurzy a mentoring pro osoby začínající svou kariéru v oblasti managementu. Společné iniciativy zaměstnavatelských svazů, podniků a občanské společnosti jako platformy pro výměnu zkušeností a dobré praxe mohou rovněž přispět k tomuto cíli.

Dalším možným nástrojem je provádění firemních auditů zaměřených právě na otázky rovného postavení žen a mužů.

Konečně jedním z předpokladů vyššího zastoupení žen ve vedení podniků je úspěšné sladování pracovního, soukromého a rodinného života.

Mělo by podle vašeho názoru větší zastoupení žen v představenstvech společností ekonomický přínos? Pokud ano, jaký?

Vláda ČR nemá k dispozici žádnou dostupnou analýzu, která by prokazovala, že větší zastoupení žen v představenstvech společností by mělo ekonomický přínos. Ani eventuální prokázání kauzální souvislosti mezi výkonností a přítomností žen v představenstvech společností však nelegitimuje žádné z regulačních opatření, jež jsou v otázkách naznačena. Tak jako stát nepředepisuje kvalifikační podmínky pro členy vedení společností (a ty by velmi pravděpodobně byly z hlediska

ekonomického přínosu pro společnosti významné), měl by ponechat složení představenstev a všechna rizika z tohoto vyplývající plně na majitelích podniků.

Jaké cíle (například 20 %, 30 %, 40 %, 60 %) by měly být stanoveny pro podíl méně zastoupeného pohlaví v představenstvech společností a v jakých lhůtách? Měly by tyto cíle být závazné, nebo jen doporučené? Proč?

Uvedený postup spočívající v zavedení cílů, jichž má být dosaženo ve stanovených lhůtách, by znamenal výrazný – z hlediska principů proporcionality a subsidiarity neodůvodněný – zásah do práv soukromých subjektů (svoboda podnikání). I pokud by byl prokazatelně přítomný pozitivní ekonomický efekt, není takový efekt legitimálním důvodem pro stanovení kvantitativních cílů. Pokud by samotná okolnost, že nějaké opatření přispívá k ekonomickému růstu, měla zakládat dostatečnou legitimitu pro jeho přijetí, bylo by možné takto ospravedlňovat širokou škálu různých kroků. Zde lze ale již jasně vnímat inklinaci takových kroků k příkazovému ekonomickému systému, který je pro vládu České republiky v principu neakceptovatelný.

Vláda České republiky dlouhodobě podporuje snižování regulatorní zátěže podniků. Stejně tak podporuje snižování počtu regulovaných profesí. Zakotvením kvót by došlo ke vzniku další, na úrovni EU regulované profese – v případě manažerských postů.

Na jaké společnosti (např. kotované nebo od určité velikosti) by se měla tato iniciativa vztahovat?

Vláda České republiky podporuje samoregulační iniciativy podniků ke zvyšování zastoupení žen. Naopak odmítá jakoukoli další regulaci na úrovni EU, a to jak pro zjevný rozpor s principem subsidiarity, tak proto, že tato úprava jako taková není nezbytná. Vláda zásadně odmítá především jakoukoli dodatečnou regulaci pro malé a střední podniky.

Na jaká představenstva nebo členy představenstva (výkonné/nevýkonné) by se měla tato iniciativa vztahovat?

Viz odpověď na otázku č. 5. Vláda nepodporuje preskriptivní kvantitativní opatření a přiklání se spíše k samoregulaci a vytváření vhodných podmínek pro dobré sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Závisí na rozhodnutí a strategiích konkrétních podniků, jaká opatření uznají za vhodná v rámci svých interních politik.

Měly by být ukládány sankce společnostem, které tyto cíle neplní? Měly by existovat nějaké výjimky, které by umožňovaly neplnění stanovených cílů?

Jelikož se vláda České republiky přiklání ke způsobům využívajícím samoregulaci a podporu vhodných podmínek pro dobré sladování pracovního, soukromého a rodinného života, nepodporuje eventuální sankce.

V případě, že by jakákoli regulace měla být – přes nesouhlas České republiky – zavedena, měla by být umožněna široká škála výjimek. Uvažovaná regulace by navíc znamenala precedens zásahu do svobody rozhodování soukromých subjektů.

)
)

Vláda České republiky zastává názor, že je právem každého takového subjektu zvolit si do svého podniku osoby podle jím stanovených měřítek, pokud ovšem tato měřítka nejsou v rozporu se zákonem. Pro změnu legislativy v navrhovaném smyslu není důvod a taková změna by proto neměla být přijata.