

BACKGROUND REPORT

PRAGUE **PRAŽSKÝ**
STUDENT **STUDENTSKÝ**
SUMMIT



EU

Kvóty pro zastoupení žen



Autor: Jakub Janík
Imprimatur: Vojtěch Bahenský
Jazyková úprava: Jakub Kopřiva
Grafická úprava: Jan Hlaváček

Model EU

Vydala Asociace pro mezinárodní otázky pro potřeby XX. ročníku Pražského studentského summitu.

© AMO 2014

Asociace pro mezinárodní otázky
Žitná 27, 110 00 Praha 1
Tel./fax: +420 224 813 460, e-mail: summit@amo.cz
IČ: 65 99 95 33

www.amo.cz

www.studentsummit.cz



1 Úvod

Zavedení směrnice na podporu genderové vyváženosti v dozorčích radách velkých firem a společností kótovaných na burze je téma, které v institucích Evropské unie střídavě rezonuje již od listopadu 2012, kdy byl návrh směrnice předložen Evropskou komisí.¹

Řecké předsednictví se sice návrhu věnovalo pouze na jedné pracovní skupině, nicméně v období předsednictví Itálie se téma dostalo opět do popředí. Věra Jourová, nová komisařka pro spravedlnost, ochranu spotřebitele a rovnost pohlaví, jasně deklarovala záměr navázat na úsilí své předchůdkyně Viviane Redingové a zajistit co nejrychlejší přijetí směrnice.² V Radě byla debata započata dne 20. června 2013 a pokračovala v prosinci téhož roku.³ Názory jednotlivých zástupců se výrazně lišily a výsledky případného hlasování nejsou jisté. Je třeba se s některými pojmy a prvky dokumentu seznámit, abyste mohli kvalifikovaně zastupovat svůj stát.

2 Prvky směrnice

2.1 Cíl 40% zastoupení

Návrh směrnice počítá se stanovením cíle, kterým je minimálně čtyřicetiprocentní podíl nedostatečně zastoupeného pohlaví ve vedení firmy. Nejedná se tedy o kvótu, která by prikazovala vyměnit za každou cenu muže za ženy. Klíčovými kritérii pro získání křesla v řídicích orgánech zůstanou i nadále zásluhy a odborná kvalifikace uchazečů.

Navrhovaná směrnice stanoví pouze minimální harmonizaci požadavků na správu a řízení společnosti, přičemž rozhodnutí o jmenování pracovníků budou muset být založena na objektivních kvalifikačních kritériích. Právní pojistky v opatřeních zajistí, že nebude docházet k bezpodmínečné a automatické podpoře nedostatečně zastoupeného pohlaví. V souladu s tímto návrhem bude upřednostněna stejně kvalifikovaná osoba méně zastoupeného pohlaví – pokud ovšem objektivní posouzení, které zohlednilo všechna kritéria týkající se konkrétních kandidátů, nerozhodlo ve prospěch kandidáta opačného pohlaví. Vedle použití tohoto

¹ 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. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:cs:PDF>.

² BYDŽOVSKÁ, Marie. Jourová při grilování uspěla. Schválily ji 4 výbory. In: *Euroskop* [online]. 7.10.2014 [cit. 18.1.2015]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/46/24712/clanek/jourova-pri-grilovani-uspela-schvalily-ji-4-vybory/>.

³ HOLAKOVSKÁ, Zuzana. Zvyšování počtu žen v dozorčích radách? Kritická analýza současné koncepce antidiskriminačního práva EU. Praha 2014. s. 20.



základního preferenčního pravidla bude na každém konkrétním podniku, jakou strategii pro dosažení cíle zvolí. Může se jednat o nenásilná opatření typu genderově senzitivní inzerce, výběrová komise složená z žen i z mužů, nebo vytváření takzvaných talent poolů (koordinované monitorování talentů v určité oblasti, např. ve financích).⁴

Směrnice pracuje s termínem "upřednostňování méně zastoupeného pohlaví", nikde nejsou explicitně zmíněny ženy, z čehož logicky vyplývá, že v některých případech má jít i o podporu nedostatečně zastoupených mužů.

2.2 Dozorčí rady

Každý stát Evropské unie má své podmínky správy a řízení společností. Osm států Unie (např. Belgie) má monistický systém,⁵ deset států (ČR, Rakousko) duální⁶ a zbytek členských států systém hybridní, tedy něco mezi monistickým a duálním.⁷

Duální systémy rozlišují mezi členy představenstva (neboli výkonnými členy správní rady), kteří se účastní každodenního řízení společnosti, a členy dozorčí rady (neboli nevýkonnými členy správní rady), kteří se každodenního řízení společnosti neúčastní, nýbrž vykonávají dozorčí funkci.

Směrnice by měla ovlivnit pouze členy dozorčích rad (tedy nevýkonné členy správních rad). Mezi důvody, proč tomu tak je, patří například potřeba minimalizovat zasahování účinků směrnice do každodenního řízení společnosti. Zároveň je tento aspekt důležitý pro ty oblasti hospodářství, ve kterých jsou osoby určitého pohlaví mezi pracovníky obzvláště nedostatečně zastoupeny. V takovém případě je nutné hledat kvalifikované kandidáty mimo obor. Protože nevýkonní členové správní rady vykonávají pouze dozorčí funkce, je snazší zaměstnat kvalifikované kandidáty, kteří nepůsobí v dané společnosti, a často ani v konkrétním odvětví, ve kterém společnost podniká.⁸

⁴ KEŠE, Tibor. Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem. Asociace pro mezinárodní otázky. Praha 2012. [online] Dostupné z: http://www.studentsummit.cz/data/1359507823711BGR_EU_I.pdf

⁵ Vnitřní řízení akciových společností je založeno pouze na jediném orgánu, který má výkonné členy, pověřené statutární činností a členy pověřené kontrolní činností.

⁶ Vnitřní struktura společnosti je tvořena představenstvem jako výkonným a statutárním orgánem a dozorčí radou jako orgánem kontrolním.

⁷ National Factsheet: Gender balance in Boards. In: *European Commission*. [cit. 18.1.2015]. [online] Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-be_en.pdf.

⁸ KEŠE, Tibor. Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem. Asociace pro mezinárodní otázky. Praha 2012. [online] Dostupné z: http://www.studentsummit.cz/data/1359507823711BGR_EU_I.pdf



2.3 Opatření tzv. „flexi kvóty“

Směrnice obsahuje mimo jiné i doplňkové opatření, tzv. „flexi kvótu“, která ukládá na burze kótovaným společnostem,⁹ aby si samy stanovily individuální autoregulační cíle, pokud jde o zastoupení obou pohlaví mezi výkonnými řediteli, kterých má být dosaženo do roku 2020 (nebo do roku 2018 v případě státních podniků). Společnosti budou muset pravidelně (jednou ročně) podávat zprávu o plnění cílů.¹⁰

2.4 Časové hledisko

Tento cíl, tedy dosáhnout 40% zastoupení u doposud méně zastoupeného pohlaví mezi nevýkonnými členy řídicích orgánů by měl být splněn do 1. ledna 2020. V případě státních podniků (tj. těch, v nichž vykonávají rozhodující vliv veřejné orgány) to má být do 1. ledna roku 2018.¹¹

2.5 Společnosti

Návrh by se měl dotknout zhruba 5000 kótovaných společností z celého prostoru Evropské unie. Malé a střední obchodní společnosti, tedy ty, které nemají více než 250 zaměstnanců a jejich celosvětový roční obrat nepřesáhne 50 milionů eur a také společnosti nekótované na burze, mají být z nařízení směrnice vyňaty.¹²

2.6 Sankce

Směrnice rovněž ukládá členským státům povinnost stanovit systém přiměřených, účinných a odrazujících sankcí, kterými by postihovaly obchodní společnosti jednající v rozporu se směrnici.¹³

⁹ Společnost, jejíž akcie, cenné papíry nebo dluhopisy jsou kótovány nebo evidovány burzou cenných papírů nebo jsou obchodovány v souladu s předpisy burzy cenných papírů.

¹⁰ Women on Boards: Commission proposes 40% objective. In: *European Commission* [online]. 2012 [cit. 2015-01-18]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm

¹¹ 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. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:cs:PDF>.

¹² Women on Boards: Commission proposes 40% objective. Tamtéž.

¹³ KEŠE, Tibor. Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem. Asociace pro mezinárodní otázky. Praha 2012. [online] Dostupné z: http://www.studentsummit.cz/data/1359507823711BGR_EU_I.pdf.



2.7 Směrnice vs. již existující opatření států

Státům, které zavedly opatření pro zajištění vyváženějšího zastoupení mužů a žen v řídicích a dozorčích orgánech dříve, než tato směrnice vstoupí v platnost, je umožněno uplatňovat a to opatření namísto procedurálních náležitostí týkajících se jmenování kandidátů, pokud mohou prokázat, že pomocí jimi přijatých opatření lze dosáhnout stanoveného cíle 40% podílu méně zastoupeného pohlaví stejně účinně ve stanové časové lhůtě.¹⁴

3 Vývoj problematiky

Podle údajů Evropského statistického úřadu bylo v roce 2012 ve vedení velkých firem pouze 13,7 % žen.¹⁵ Hovoří se o existenci pomyslného „skleněného stropu“, který brání talentovaným ženám v získávání vysokých vedoucích postů. Ačkoliv zastoupení žen roste (v roce 2003 to bylo 8,5 %, v roce 2011 potom 11,8 %), je tento růst podle Evropské komise příliš pomalý. Pro srovnání: v Kanadě to bylo v roce 2012 téměř 10 %, v USA 16 %, v Rusku 7 % a v Japonsku 1 %.¹⁶

Ještě horší je situace v případě evropských žen na samém vrcholku managementu (generální ředitelky apod.) – v roce 2012 jich v EU bylo pouze 3,2 %.¹⁷

EU má pravomoc vytvářet právní předpisy v genderové oblasti již od roku 1957.¹⁸ Doporučení Rady ohledně prosazování vyváženého zastoupení mužů a žen v procesu rozhodování sahají už do let 1984 a 1996. Evropský parlament kromě toho v několika usneseních požadoval právně závazné kvóty na úrovni EU. Prosazování větší rovnosti v rozhodování je jedním z cílů Evropské charty žen, k níž dal podnět předseda José Manuel Barroso a Viviane Redingová, komisařka pro spravedlnost v březnu 2010. Komise ve svém odhodlání pokračovala v září 2010, kdy přijala

¹⁴ HOLAKOVSKÁ, Zuzana. Zvyšování počtu žen v dozorčích radách? Kritická analýza současné koncepce antidiskriminačního práva EU. Praha 2014. s. 21.

¹⁵ Členské státy píšou Barrosovi kvůli kvótám pro ženy. In: *Euroskop*, [online]. 17.09.2012 [cit. 18.1.2015]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8958/21266/clanek/clenske-staty-pisou-barrosovi-kvuli-kvotam-pro-zeny/>.

¹⁶ Women on Boards – Factsheet 1 – The economic arguments. In: *European Commission* [online]. 2012. [cit. 18.1.2015] Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/womenonboards/factsheet-general-1_en.pdf

¹⁷ Stálé zastoupení ČR při Evropské unii. Debata o kvótách pro ženy sílí. [online]. 15.03.2012 [cit. 18.1.2015]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/representation_brussels/cz/udalosti_a_media/debata_o_kvotach_pro_zeny_sili.html.

¹⁸ REDING, Viviane. Mapping EU action on Gender Equality: from the Treaty of Rome to Quotas. In: Europa Press Released, [online]. 08.10.2012 [cit. 18.1.2015]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-12-702_en.htm?locale=en.



strategii rovnosti žen a mužů na příštích pět let.¹⁹ Posledním krokem na cestě k návrhu směrnice byla iniciativa Komise s názvem Závazek Evropy – ženy ve vedoucích pozicích. Komisařka Redingová vyzvala prostřednictvím tohoto dokumentu, aby dobrovolně zvýšily počet žen ve svých správních radách na 30 % do roku 2015 a na 40 % do roku 2020. Za 12 měsíců od zveřejnění této možnosti závazek přijalo pouze 24 společností.²⁰

Zpráva Komise z března 2012 ukázala, že v řídicích orgánech společností v EU dominují muži. Mezi státy navíc vládou velké rozdíly. Ve vedení největších společností ve Finsku dosahuje poměr žen až 27 %, v Lotyšsku je to 26 %, zato na Maltě jsou ženy zastoupeny pouze 3 % a na Kypru 4 %.²¹

K určitému zlepšování vyváženosti zastoupení žen a mužů v řídicích orgánech docházelo nejvýrazněji v období 2010-2012 (zvýšení o 1,9 procentního bodu od října 2010 do ledna 2012 ve srovnání s dlouhodobým průměrným růstem za poslední desetiletí o 0,6 procentního bodu ročně). Obecně se však dá říct, že změny příliš rychle neprobíhají. Počet žen předsedajících řídicím orgánům velkých společností se dokonce snížil, a to z 3,4 % v roce 2010 na 3,2 % v lednu 2012. Pokrok je viditelný pouze v zemích, které zavedly závazné právní předpisy pro řídicí orgány obchodních společností. Francie, která zavedla zákonem stanovené kvóty v lednu 2011, představuje sama více než 40 % celkových změn zaznamenaných v celé EU od října 2010 do ledna 2012.²²

Ačkoliv některé státy již kvóty přijaly, tak se většina členských zemí zavedení jednotných opatření stále brání. Zástupci devíti států (Velká Británie, Nizozemsko, Malta, ČR aj.) dokonce poslali v roce 2012 dopis Josému Manuelovi Barrosovi, v němž konstatují nutnost zavedení opatření, ale na národní úrovni. Švédsko a Německo sice mezi signatáři dopisu chyběly, ale jejich zástupci naznačili, že by systém jednotných kvót nepodpořili.²³

¹⁹ Women on Boards: Commission proposes 40% objective. In: *European Commission* [online]. 2012 [cit. 2015-01-18]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm.

²⁰ HOLAKOVSKÁ, Zuzana. Zvyšování počtu žen v dozorčích radách? Kritická analýza současné koncepce antidiskriminačního práva EU. Praha 2014. s. 17-18.

²¹ Women in economic decision-making in the EU, Progress report. In: *European Commission*, [online]. 2012 [cit. 2015-01-18]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women_on_board_progress_report_en.pdf.

²² Women on Boards: Commission proposes 40% objective. In: *European Commission* [online]. 2012 [cit. 2015-01-18]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm.

²³ ČR a dalších osm zemí hodlá zablokovat návrh určující počet žen ve vedení firem. in: EurActiv, [online]. 17.09.2012 [cit. 18.1.2015]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/podnikani-a-zamestnanost/clanek/cr-a-dalsich-osm-zemi-hodla-zablokovat-navrh-urcujici-pocet-zen-ve-vedeni-firem-010244>



Pomalý vývoj na poli této problematiky v EU vedl k tomu, že jedenáct členských států prosadilo vlastní legislativu na podporu žen (Belgie, Francie, Itálie, Nizozemsko, Španělsko, Portugalsko, Dánsko, Finsko, Řecko, Rakousko, Slovinsko). Státy přijaly různé typy legislativy. Od „comply or explain“ modelu („dodrž pravidla nebo vysvětli, proč jsi porušil“) až po přímé peněžní sankce. Francie, Itálie a Belgie zavedly právě kvóty se sankcemi, kvóty bez sankcí aplikovaly Nizozemsko a Španělsko. Kvóty pouze pro státní společnosti nastavily například Dánsko, Řecko, Finsko nebo Rakousko.²⁴

4 Sporné body směrnice

Poměrně kontroverzní návrh směrnice se stal předmětem živé diskuze jak na půdě evropských institucí, tak na veřejnosti. Otázkou kvót se zabývaly velké finanční společnosti, které zpracovávaly analýzy dopadu, ale také přišlo i nebývale velké množství odůvodněných stanovisek od národních parlamentů (Poslanecká sněmovna České Republiky, dánský parlament, švédský parlament a obě komory parlamentů Polska, Nizozemska a Velké Británie).²⁵

Jednou z třecích ploch byla otázka, zda je návrh v souladu s principy subsidiarity a proporcionality, dále bylo poukázáno na možné překážky ve volném trhu a možný nesoulad s evropským právem.

²⁴ KEŠE, Tibor. Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem. Asociace pro mezinárodní otázky. Praha 2012. [online] Dostupné z: http://www.studentsummit.cz/data/1359507823711BGR_EU_I.pdf.

²⁵ HOLAKOVSKÁ, Zuzana. Zvyšování počtu žen v dozorčích radách? Kritická analýza současné koncepce antidiskriminačního práva EU. Praha 2014. s. 29.



Zdroje

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. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUhttp://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:cs:PDF>.

HOLAKOVSKÁ, Zuzana. Zvyšování počtu žen v dozorčích radách? Kritická analýza současné koncepce antidiskriminačního práva EU. Praha 2014. (SVOČ; PF UK)

KEŠE, Tibor. Povinné kvóty pro obsazování žen do vedení firem. Asociace pro mezinárodní otázky. Praha 2012. [online] Dostupné z: http://www.studentsummit.cz/data/1359507823711BGR_EU_I.pdf.

National Factsheet: Gender balance in Boards. In: *European Commission*. [cit. 18.1.2015]. [online] Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-be_en.pdf.

Women on Boards: Commission proposes 40% objective. In: *European Commission* [online]. 2012 [cit. 2015-01-18]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm

Women on Boards – Factsheet 1 – The economic arguments. In: *European Commission* [online]. 2012. [cit. 18.1.2015] Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/womenonboards/factsheet-general-1_en.pdf

Women in economic decision-making in the EU, Progress report. In: *European Commission*, [online]. 2012 [cit. 2015-01-18]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women_on_board_progress_report_en.pdf.

REDING, Viviane. Mapping EU action on Gender Equality: from the Treaty of Rome to Quotas. In: Europa Press Realased, [online]. 08.10.2012 [cit. 18.1.2015]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-12-702_en.htm?locale=en.

Stálé zastoupení ČR při Evropské unii. Debata o kvótách pro ženy sílí. [online]. 15.03.2012 [cit. 18.1.2015]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/representation_brussels/cz/udalosti_a_media/debata_o_kvotach_pro_zeny_sili.html.

BYDŽOVSKÁ, Marie. Jourová při grilování uspěla. Schválily ji 4 výbory. In: *Euroskop* [online]. 7.10.2014 [cit. 18.1.2015]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/46/24712/clanek/jourova-pri-grilovani-uspela-schvalily-ji-4-vybory/>.



Členské státy píšou Barrosovi kvůli kvótám pro ženy. In: *Euroskop*, [online]. 17.09.2012 [cit. 18.1.2015]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8958/21266/clanek/clenske-staty-pisou-barrosovi-kvuli-kvotam-pro-zeny/>.

ČR a dalších osm zemí hodlá zablokovat návrh určující počet žen ve vedení firem. in: *EurActiv*, [online]. 17.09.2012 [cit. 18.1.2015]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/podnikani-a-zamestnanost/clanek/cr-a-dalsich-osm-zemi-hodla-zablokovat-navrh-urcujici-pocet-zen-ve-vedeni-firem-010244>

Top partneři

Generální partner
Modelu OSN



Hlavní partner
Modelu OSN



Hlavní partner Modelu NATO



Ministerstvo zahraničních věcí
České republiky

Model NATO is co-sponsored by
the North Atlantic Treaty Organization



Hlavní partner Modelu EU



Partner konference



Univerzitní
partner



Partner zahájení



Partner jednání



Partneři Modelů



Mediální partneři

Hlavní mediální partner



Hlavní mediální partner



Partner Chronicle





**Asociace
pro mezinárodní
otázky**
Association
for International
Affairs

Pražský studentský summit
projekt Asociace pro mezinárodní otázky