

# Zastoupení žen v rozhodovacích orgánech obchodních společností v České republice

**Rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ve věci *University Women of Europe (UWE) proti České republice* (č. 128/2016, rozhodnutí ze dne 5. prosince 2019)**

- Evropský výbor pro sociální práva (Výbor) rozhodl, že v České republice nebyl dosažen dostatečný pokrok při zajištění vyváženého zastoupení žen v rozhodovacích orgánech soukromých společností, což vedlo k porušení čl. 1 písm. d) Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě.
- Podle Výboru nebyla dosavadní opatření, která nezahrnovala závazná legislativní opatření (tzv. tvrdé kvóty), dostatečně účinná. Závazná legislativní opatření tak mohou být k dosažení pokroku v této oblasti nezbytná.

## Evropské srovnání

Podle Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) bylo v roce 2022 v České republice v dozorčích a správních radách obchodních společností kotovaných na burze jen 21,3 % žen, průměr EU je přitom 31,6 %.

Česká republika v této oblasti dosáhla svého nejhorší výsledku ze všech oblastí, které EIGE sleduje. V oblasti ekonomického rozhodování totiž obsadila 26., tedy předposlední místo v EU.

## Co může Česká republika udělat na podporu účasti žen na ekonomickém rozhodování?

1. **Transponovat směrnici o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností (tzv. *Women on Boards* směrnice)**
  - Směrnice usiluje o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy a členkami dozorčích rad či správních rad společností kotovaných na burze.

- Členské státy mají zajistit, aby kotované společnosti dosáhly stavu, kdy nejméně 40 % pozic členů orgánů bez výkonných pravomocí, tj. nevýkonných funkcí ve správních či dozorčích radách, nebo 33 % všech pozic řídicích orgánů bude obsazeno ženami.
- Společnosti, které nedosáhnou tohoto cíle, budou muset přistoupit k úpravě postupu výběru kandidátů a kandidátek na místa ve svých orgánech. Stanoví si spravedlivé a transparentní postupy, resp. nediskriminační, jasná a neutrálně formulovaná kritéria pro volbu a jmenování.
- Při výběru mezi kandidáty stejně kvalifikovanými má být upřednostněn kandidát nedostatečně zastoupeného pohlaví.
- Společnosti musí dále předkládat vnitrostátním orgánům informace o zastoupení žen a mužů v jejich řídicích orgánech a o opatřeních přijatých za účelem dosažení výše zmíněných cílů.
- Směrnice nevyžaduje stanovení tzv. tvrdých kvót vyžadovaných Výborem ve věci *UWE proti České republice*. Transpozicí směrnice tedy nedojde k plné implementaci rozhodnutí. Její transpozice má však potenciál přinést pozitivní posun.
- Směrnice dopadne přibližně na 6 společností v České republice, z nichž některé již cíle splňují.
- Návrh právní úpravy transponující směrnici připravil Úřad vlády ve spolupráci s neformální pracovní skupinou. Do konce roku 2023 bude vložen do mezirezortního připomínkového řízení.
- Česká republika musí směrnici transponovat do konce roku 2024. V případě nesplnění hrozí ČR řízení o nesplnění povinnosti (tzv. *infringement*), které může vést k uložení finanční sankce Soudním dvorem Evropské unie.

## 2. Jít příkladem soukromému sektoru a nominovat ženy do vedení společností s majetkovou účastí státu

- Stát by neměl klást nároky na soukromé společnosti, aniž by začal sám u sebe.
- Státní podniky a obchodní společnosti ovládané státem mohou sloužit jako příklady dobré praxe pro ostatní společnosti v oblasti podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve vedení a v oblasti efektivního řízení lidských zdrojů. Stát tak rovněž může přispět k podpoře samoregulace ze strany soukromých společností a ke kultivaci podnikatelského prostředí.
- Ženy také mohou ve vedení společností s majetkovou účastí státu načerpat nezbytné zkušenosti, které následně zúročí při stejné práci ve vedení společností čistě soukromých.
- Ke zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích orgánech je třeba zajistit transparentnost výběrových řízení a zveřejňovat veškerá výběrová řízení na tyto pozice, včetně kritérií výběru.
- Je proto vhodné přistoupit k novelizaci zákona č. 353/2019 Sb., o výběru osob do řídicích a dozorčích orgánů právnických osob s majetkovou účastí státu (nominčního zákona) za účelem podpory zastoupení žen v těchto společnostech.
- Podobně v úsilí o zvýšení účasti žen na ekonomickém rozhodování postupují další země EU jako např. Portugalsko, Španělsko, Rakousko, Belgie či Itálie.
- K zajištění vyrovnaného zastoupení žen a mužů na pozicích a ve funkcích, jejichž nominace zajišťuje vláda a další orgány veřejné správy, nás vybízí např. Rada Evropy.

## 3. Usnadnit ženám profesní růst a podporovat je v něm

- Stát může podporovat zaměstnavatele v zavádění flexibilních podmínek práce (např. zkrácených úvazků, práce z *home office*, flexibilní pracovní doby, zřízení dětské skupiny), aby pro ně rodičovství nepředstavovalo brzdu v profesním růstu.

- Podporovat *mentoring* žen na počátku kariéry zkušenějšími kolegyněmi a kolegy.
- Zajistit podporu rodičů při návratu na trh práce z mateřské či rodičovské dovolené (zvýšit dostupnost péče o děti mladší 3 let, motivovat rodiče a zaměstnavatele k brzkému návratu rodičů prostřednictvím daňových zvýhodnění).
- Jít příkladem v používání genderově senzitivního jazyka.

#### 4. Přijmout závazné legislativní nástroje

- Kvóty jsou nejefektivnější, nejrychlejší a nejlevnější způsob, jak dosáhnout dostatečného zastoupení žen v ekonomickém rozhodování.

## Mýty a fakta o účasti žen v ekonomickém rozhodování o pozitivních opatřeních

- **Argument, že na genderovém složení rozhodovacích orgánů nezáleží:**

Obě pohlaví mají jinou životní zkušenost a často proto jiné potřeby a priority. Výzkumy ukazují, že smíšené skupiny žen a mužů lépe a efektivněji pracují, jsou inovativnější. Genderová rozmanitost v nejvyšším vedení tak vede k finanční výkonnosti i ziskovosti společnosti. Ženy dnes ostatně přímo či nepřímo rozhodují o většině spotřebitelských výdajů a je tak přirozené, že znalost jejich pohledu na business je pro obchodní společnosti přínosná.

- **Argument, že ženy a muži mají rovné příležitosti na pracovním trhu, tedy i možnost ucházet se o vedoucí pozice:**

ČR dnes ženám rovné příležitosti nezajišťuje. Za jednu z klíčových příčin nerovností žen a mužů na trhu práce označují mezinárodními lidskoprávními orgány, judikatura ESLP i odborné studie genderové stereotypy. Jedním z hlavních důsledků stereotypů o rolích žen a mužů ve společnosti je diskriminace žen na trhu práce a jejich absence v rozhodovacích pozicích. Dalšími důvody jsou netransparentní pravidla nábora a postupu do rozhodovacích pozic či absence flexibilních forem práce.

- **Argument, že kvalifikovaných žen není dostatek:**

Ženy dnes v ČR tvoří téměř 60 % všech absolventů a absolventek vysokých škol. Již 20 let jich studuje na českých vysokých školách více než mužů. Žen kvalifikovaných k rozhodování je tak dostatek. Jako společnost si nemůžeme dovolit jejich talent a potenciál nevyužívat.

- **Argument, že se situace sama postupně vyřeší, není tak třeba přijímat zvláštní opatření:**

Komparativní studie ukazují, že k pokroku v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích dochází ve státech, které k tomu přijaly konkrétní opatření; nejvýraznější pokrok lze přitom sledovat v zemích, které přijaly závazná legislativní opatření (tzv. kvóty). Naproti tomu v zemích, kde nebyla přijata žádná konkrétní opatření (kromě samoregulace ze strany společností), zůstala situace téměř nezměněná.

K aktivní podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a odstraňování vertikální genderové segregace přijetím pozitivních opatření nás také vyzývá řada mezinárodních orgánů.

- **Argument, že budou následovat kvóty na etnické, sexuální či další menšiny:**

Ženy nejsou menšina. Ženy a muži jsou ve společnosti zastoupeni půl na půl, měli by mít i odpovídající podíl na rozhodování. Vyrovnaný podíl žen a mužů na rozhodování je tak otázkou spravedlnosti.

Zdroje:

Český statistický úřad. *Studenti a absolventi vysokých škol v České republice 2001–2021*, s. 8, dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/164606724/23006122.pdf/04e4d994-6a77-40cb-b0ea-ff171209be2e?version=1.3>.

EIGE. *Gender Equality Index 2022*, dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/power/CZ>.

Evropský výbor pro sociální práva. *Rozhodnutí University Women of Europe proti České republice* (č. 128/2016, rozhodnutí ze dne 5. prosince 2019), odst. 235–242, dostupné z: [https://justice.cz/documents/12681/719886/112d11e2-8023-4b00-9745-b1ca4c0994ff\\_UWE.pdf/f40e93e6-fdd2-45e3-96d9-ce080e786036](https://justice.cz/documents/12681/719886/112d11e2-8023-4b00-9745-b1ca4c0994ff_UWE.pdf/f40e93e6-fdd2-45e3-96d9-ce080e786036).

HOOGENDOORN, S., a kol. *The Impact of Gender Diversity on the Performance of Business Teams: Evidence from a Field Experiment*. *Management Science*. 2013. roč. 59, č. 7, s. 1514–28. JSTOR, dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/23443867>.

Parlamentní institut. *Právní úprava podpory vyváženého zastoupení žen a mužů v orgánech obchodních korporací se zaměřením na kvóty v představenstvech, správních a dozorčích radách*, dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=207805>.

Rada Evropy. *Doporučení CM/Rec(2007)17 Výboru ministrů členským státům o standardech a mechanismech rovnosti žen a mužů* (přijaté Výborem ministrů dne 21. listopadu 2007) na 1011. zasedání zástupců ministrů), odst. 34 dostupné z: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3).

Evropská unie. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních*, dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381>.

Úřad vlády ČR. *Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 - 2018* schválený usnesením vlády ČR č. 632 ze dne 11. července 2016, dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/zakladni-dokumenty-rady-123714/www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/akcni-plan-pro-vyrovnane-zastoupeni-zen-a-muzu-v-rozhodovacich-pozicich-na-leta-2016---2018-147260/>.

Úřad vlády ČR. *Metodika k uplatňování Strategie +1: Vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích orgánech*, dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Metodika-Strategie-2021--online.pdf>.

Úřad vlády ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030*, dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie-rovnosti-zen-a-muzu.pdf>.