



NÁZEV MATERIÁLU	Stanovisko k Akčnímu plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 - 2018
Č. J.	GŘ/29/OEZ/2016
DATUM ZPRACOVÁNÍ	24. 3. 2016
KONTAKTNÍ OSOBA	Ing. Vladimíra Drbalová
TELEFON	225 279 601
E-MAIL	vdrbalova@spcr.cz

Svaz průmyslu a dopravy ČR (dále jen „SP ČR“) podrobně prostudoval předložený návrh Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 - 2018 (dále jen „Akční plán“) a předkládá k němu následující připomínky:

OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

Obecně se texty Akčního plánu i Doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Podnět k uplatňování Strategie „+ 1“) zaměřují na obchodní společnosti s majetkovou účastí státu. Není zřejmé, proč se materiál zaměřuje „pouze“ na „obchodní společnosti“ a nikoli i na „státní podniky“ („Státní podnik“ se objevuje paradoxně jen v části 3.1 Obsah Strategie „+1“ „ředitel/ředitelka a zástupci/zástupkyně ředitele/ředitelky státního podniku“). Státní podnik by teoreticky mohl být právnickou osobou s majetkovou účastí státu, ale nedomníváme se, že jde o formu obchodní společnosti. Ve smyslu zákona o obchodních korporacích jsou totiž společnostmi veřejná obchodní společnost a komanditní společnost (dále jen „osobní společnost“), společnost s ručením omezeným a akciová společnost (dále jen „kapitálová společnost“) a evropská společnost a evropské hospodářské zájmové sdružení.

Texty obou materiálů jsou tak terminologicky nepřesné, zavádějící, matoucí. Text dokumentu je třeba v tomto dopracovat, zpřesnit, upravit. Tato připomínka je zásadní.

Pozitivní přístup: I když uvedená čísla dokládají, že situace v České republice (dále jen „ČR“) není zdaleka optimální, pokud jde o vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, dokument přistupuje k problematice příliš negativně a v řadě oblastí paušalizuje. Zejména pokud jde o transparentnost výběrových řízení a zastoupení ve statutárních orgánech společností. Pokud jde o příčiny, důraz by měl být kladen zejména na přístup žen ke vzdělávání a přípravu žen na vyšší pozice. Flexibilní formy práce jsou zde uváděny jako opatření pro zlepšení zapojení žen do zaměstnání, sladování rodinného a profesního života a budování kariéry, na druhé straně jsou negativně označovány za formy nejisté práce s nedostatečným stupněm ochrany.

Princip dobrovolnosti: Ve své části zaměřené na obchodní podniky Akční plán zcela správně vychází z principu dobrovolnosti založeného na doporučeních. V této souvislosti pak nelze ministerstvům ukládat takové úkoly, které by zprostředkovaně zaváděly pro podniky také povinnosti, které by tento princip podkopávaly. Jde např. o povinné předkládání zpráv a vnitřních předpisů týkajících se gendrové politiky.

Také navrhované daňové zvýhodnění může být diskriminující. Projekt Standard musí zůstat na bázi dobrovolnosti a nesmí být v žádném případě prezentován, chápán a aplikován jako povinný certifikát.

Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy dozorčí rady/nevýkonnými členy správní rady společností kotovaných na burzách: Směrnice se stále ještě projednává na úrovni Rady. Na březnovém zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální věci, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) se nedosáhlo obecného přístupu členských zemí. Dokud nejsou jednání ukončena, měla by být zmínka o směrnici vynechána, nebo alespoň formulována neutrálně bez predikce dopadů směrnice.

KONKRÉTNÍ PŘIPOMÍNKY

- 1.) **Seznam zkratk:** Do seznamu uvést „**Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR)**“.
- 2.) **1.4 Postup tvorby Akčního plánu:** Do tabulky členů a členek Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (stav k 31. Proinci 2015) uvést „**Mgr. Tereza Šamanová, Svaz průmyslu a dopravy ČR**“. Paní Mgr. Šamanová v březnu 2015 vystřídala pana JUDr. Jana Zikeše z Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.
- 3.) **2.2 Základní argumenty pro vyrovnání zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích:** Bod 8 Argumenty ekonomické písmeno *c. Zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích by mělo příznivé dopady na mzdové nerovnosti mezi ženami a muži* přeformulovat na „*Zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích by mohlo přispět k vyrovnání se se mzdovými nerovnostmi mezi ženami a muži*“.
Zdůvodnění: Původní formulace „*příznivé dopady*“ je zavádějící. Mzdové rozdíly mezi ženami a muži jsou ovlivněny řadou faktorů a vyšší počet žen v rozhodovacích pozicích může ke zlepšení přispět.
Tato připomínka je zásadní.
- 4.) **2.4 Obecné překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích – Bod 1) Netransparentní pravidla postupu do rozhodovacích pozic a skleněný strop:** Přeformulovat začátek prvního a třetího odstavce. Nahradit slovo „*netransparentní*“ v textu bodu slovním spojením „*ne vždy dostatečně transparentní*“.
Zdůvodnění: Nelze paušalizovat. Na transparentnost je dnes kladen velký důraz a většina obchodních společností má transparentnost jako součást svých podnikových strategií.
Tato připomínka je zásadní.
- 5.) **2.4 Obecné překážky vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích - Bod 3) Malé množství flexibilních forem práce:** Bod obsahuje rozporuplný přístup k flexibilním formám práce. Hovoří o jejich pozitivním přínosu pro skloubení rodinného a profesního života a kritizuje jejich nedostatečnou nabídku v ČR, na druhé straně o nich hovoří jako o prekérních (nejistých) formách práce se sníženou ochranou práv zaměstnanců a zaměstnankyň. Doporučujeme přeformulovat větu „*Částečné úvazky s sebou přinášejí i nižší finanční ohodnocení...*“ následovně: „*Částečné pracovní úvazky znamenaí nižší finanční ohodnocení dle počtu odpracovaných hodin ...*“.

Zdůvodnění: Znění je v konečném výsledku negativní, a pokud chceme tyto formy podpořit, je třeba odstavec přeformulovat. Také je zcela logické, že žena, když zvolí částečný pracovní úvazek, má nižší finanční ohodnocení. Některé ženy trvají na plném pracovním úvazku, a pak si sladování rodinného a pracovního života řeší v rámci pracovní doby. Je třeba vidět obě strany mince.

Tato připomínka je zásadní.

- 6.) **2.4 Obecná opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích:** Ve druhém odstavci se hovoří o podpoře státu projektům nestátních neziskových organizací (NNO). Stát by měl podpořit i projekty sociálních partnerů a jednotlivých podniků.

Zdůvodnění: Podpora by měla být směřována na všechny subjekty přicházející s projekty na podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích.

Tato připomínka je zásadní.

- 7.) **5 Vyrovnané zastoupení žen a mužů v obchodních společnostech:** Název kapitoly navrhuje upravit následovně „*Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích obchodních společností*“.

Zdůvodnění: Akční plán je zaměřen na vyváženost zastoupení ve vyšších pozicích, bez zpřesnění je to zavádějící.

Tato připomínka je zásadní.

- 8.) **5.1 Aktuální situace – poslední odstavec na str. 33:** Vyškrtnout jeho poslední větu: „*Směrnice totiž bude také mít pozitivní dopad při prevenci možného korupčního jednání v obchodních společnostech s majetkovou účastí státu, neboť v dotčených společnostech bude zajištěno, že akcionáři valné hromady budou mít při volbě členů a členek dozorčích rad k výběru kvalifikované kandidující s odpovídajícími profesními předpoklady a požadovanou odborností.*“

Zdůvodnění:

Návrh 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 je ve fázi vyjednávání v Radě. Na posledním zasedání Rady EPSCO nebylo dosaženo obecného přístupu. Nelze predikovat, jaký bude mít směrnice dopad.

Tato připomínka je zásadní.

- 9.) **5.3 Opatření pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v obchodních společnostech** - zmínka o Strategii „+ 1“ na str. 35: Viz též širší komentář k Doporučením Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Podnět k uplatňování Strategie „+ 1“). Zaměstnavatelé dané téma vnímají a mají zájem na uplatňování principu rovných příležitostí a využívání všech dostupných nástrojů. Příkladem může být existující *Memorandum diverzita 2013+ o podpoře rovných příležitostí na pracovním trhu a aktivním uplatňování principu genderové vyváženosti*.

Hledají-li se externí nástroje ke zvýšení počtu žen na dané úrovni vedení, doporučujeme taková opatření státu, která budou diverzitu podporovat - např. daňové zvýhodnění zaměstnavatele,

či zaměstnanců - rodičů dětí do 3 let věku nebo budování sítě předškolních zařízení pro děti do 3 let atd. Pouze direktivní prosazování žen ve vedoucích pozicích bez sady konkrétních praktických opatření může být kontraproduktivní.

Tato připomínka je zásadní.

10.) 6 Součinnost sociálních partnerů při prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích – str. 36: Poslední odstavec, odrážka 2 „na podporu a prosazování vyrovnaného postavení žen a mužů v rozhodovacích pozicích“ upravit následovně: „na posilování ekonomické aktivity žen, zvyšování jejich účasti na trhu práce, podporu a prosazování vyrovnaného postavení žen a mužů v rozhodovacích pozicích“.

Zdůvodnění:

Sociálním partnerům jako hlavním aktérům na trhu práce jde zejména o zvýšení podílu obou pohlaví na trhu práce, v rámci Akčního plánu tedy o zvýšení participace žen na trhu práce obecně a pak i o jejich zapojení do vyšších a rozhodovacích pozic.

Tato připomínka je zásadní.

11.) Úkolová část: Tabulka D – Úkoly pro oblast obchodních společností

Zrušit tyto úkoly:

- **Úkol 32** – „Předložení seznamu vnitřních předpisů...“
- **Úkol 33** – „Zavést povinné zveřejňování údajů o podílu žen a mužů v rozhodovacích pozicích největších obchodních společností a jejich pravidelné sdílení s ČSÚ“.

Zdůvodnění: Akční plán deklaruje, že ukládá obchodním společnostem jen doporučení, nelze tedy zadávat úkoly gestorům, aby ukládaly obchodním společnostem povinnosti. Navíc oba úkoly by znamenaly značné zvýšení administrativy i nákladů.

- **Úkol 35** - Zavedení daňové úlevy pro obchodní společnosti ve smyslu úpravy zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů s cílem motivace a podpory obchodních společností při vytváření a udržování flexibilních forem práce. Upustit od tohoto úkolu.

Zdůvodnění: Je to formulováno sice jako opatření motivační, ale v konečném důsledku je to opatření diskriminační, které nebere v úvahu charakter podniku, odvětví a jeho specifika. Řada podniků a provozů nemůže aplikovat flexibilní formy práce.

- **Úkol 37** – „Prostřednictvím ... v rámci OP Zaměstnanost zahájit realizaci projektu s cílem definovat Standard firmy otevřené rovnosti žen a mužů (dále jako „Standard“) a na jeho základě propagovat Standard mezi obchodními společnostmi, ...zpracovat komplexní analýzu možností daňového zvýhodnění...“: Přeformulovat tak, aby bylo zřejmé, že jde o projekt, jehož cílem není standardizace a certifikace. Upustit od daňového zvýhodnění, které by bylo diskriminující (viz výše).

Zdůvodnění: Soutěže, ocenění, dobrá praxe – to je cesta v souladu s principem dobrovolnosti. Vyhnout se komerční cestě certifikace.

Tyto připomínky jsou zásadní.
