

rezortním připomínkovém řízení. Kvóty by se měly týkat voleb do parlamentu a zastupitelstev krajů. Návrh předložený k projednávání počítá s minimálně 30% zastoupením obou pohlaví na kandidátkách s tím, že v první dvojici musí být

obě pohlaví. Zároveň v každé další trojici by měla být alespoň jedna osoba opačného pohlaví. Sankce se navrhuje ve formě snížení příspěvku za získané mandáty o 33 %.

Vzhledem k tomu, že předložený návrh bude jistě předmětem

rozsáhlé diskuze, nelze nyní předvídat, v jaké podobě bude nakonec zákon schválen a zda v něm kvóty na poměr a pořadí žen a mužů na kandidátkách zůstanou. ●

(pac)

# Jak zajistit vyšší zastoupení žen?

## Proč je potřeba zasahovat do vedení úřadů na státní a samosprávné úrovni?

► V poslední době se často hovoří o potřebě zvýšit zastoupení žen ve vedení, ve vrcholných pozicích, v samosprávě atd. Jaká v tomto smyslu panuje situace ve veřejné správě na státní i samosprávné úrovni? A jak zvýšit zastoupení žen?

### VÝSLEDKY ANALÝZ

Podle občanského sdružení Fórum 50 % a jeho analýz je v české politice patrný vzestup podílu žen, které se díky volbám dostávají do zastupitelstev. V roce 2014 se podíl žen na této úrovni – tedy v zastupitelstvech obcí – zvýšil z 26,29 % na 27,07 %. Je to způsobeno i tím,

rovněž stoupá. V roce 2006 kandidovalo v parlamentních volbách 4 985 osob, z toho 1 383 žen, v roce 2010 se jednalo o 5 022 osob (1 364 žen) a v předčasných volbách v říjnu 2013 kandidovalo do Poslanecké sněmovny 5 899 osob, z toho 1 588 žen. Zvoleno bylo 39 žen, což je 19,5 %. Vidíme tedy, že se ženy spíše uplatňují na místní úrovni než na celostátní a celkově se podíl žen pohybuje v průměru na úrovni 22 %.

Nepřilíší lichotivě si vedou také představenstva nebo dozorčí rady státních firem. Z šetření, která provedla nezisková organizace Ote-

společnostech. Dozorčí rady zde mají kolem 20 % žen a představenstva cca 10 %).

Jiná situace ovšem panuje ve složení zaměstnanců a zaměstnanek úřadů. Je všeobecně známo, že ženy dominují v celkovém počtu zaměstnanců veřejné správy včetně samosprávy. Jejich zastoupení se pohybuje na úrovni 80 %, pokud bereme v úvahu i ministerstva, úřady práce nebo úřady sociálního zabezpečení. Oblíbenost pracovních pozic ve veřejné správě u žen podle vlastních zjištění spočívají v jistotě práce, dlouhodobých smlouvách a do určité míry i možnosti flexibility při potřebě sladit práci s rodinou. Důležitým výrokem během auditů realizovaných společnostmi C2C Solutions Group nebo M.C.Triton je rovněž ochota zaměstnávat ženy po rodičovské dovolené a nízká primární diskriminace mezi pohlaví, ale také určitý společenský stereotyp, že na práci úředníka se dříve pečlivost více hodí ženy. Přesto je na vedoucích úřednických pozicích poměr mužů a žen pól na pól.

### CO SE DÁ VYVODIT?

V České republice jsou ženy ve vedení samospráv zastoupeny nejvíce v malých a středních obcích a městech. Současně lze rovněž

sledovat přetrvávající trend, kdy je stále nízké zastoupení žen v rozhodovacích orgánech i vedení jak na státní úrovni, tak na úrovni krajské (výjimku tvoří pouze dozorcí a správní rady krajských firem). Obdobná situace je i ve velkých, především statutárních městech. Co je důvodem?

Obecně platí, že při volbách do krajských samospráv nebo při volbách ve velkých městech se voliči více řídí stejnými principy jako při volbách celorepublikových (více se volí politické subjekty než konkrétní osobnosti). Principy srovnatelnými s celorepublikovými se poté na těchto úrovních vnitřně řídí i samotné politické subjekty.

Naproti tomu v menších a středních obcích/městech:

- se voliči více rozhodují podle konkrétních osob (osobní znalost kandidáta),
- pozice zavedených politických stran zde není tak silná a doktrinálně svázaná (slabší a méně vyhrčené vnímání stranické příslušnosti; často jsou zde i silná místní uskupení a nezávislí),
- nejsou tak silné tlaky nepustit mezi sebe ženy – jsou tak uvolněna stavidla politické soutěže mezi osobnostmi, nikoli mezi pohlavími (negace tzv. principu old boys networks, což jsou sítě neformálního charakteru mezi muži, typické pro vyšší patra politiky).

Všechny tyto výsledky vypovídají o (ne)úspěšnosti žen dostat se do vedení (politického nebo managementu) jsou pak v rozporu s množstvím zaměstnaných žen v oblasti veřejné správy a místní samosprávy.

Stejně tak je již známo, že feminizace některého oboru vede k snížení jeho ceny na trhu. Tedy k poklesu platů.

### JAK ŽENÁM POMOCI?

Nad otázkou, jak zvýšit zastoupení žen ve vedení at politickém, nebo rozhodovacím, si láme hlavu řada expertů a expertek z veřejné, neziskové i politické sféry. V tuto chvíli existuje několik možností.

První z nich je celospolečenská diskuze nad potřebností žen ve vedení a v rozhodovacích pozicích a nad legitimitou tohoto požadav-



Zastoupení žen na vedoucích pozicích jak v komerčních společnostech, tak i ve veřejné správě, je u nás stále nízké

ku. Diskuze, a to nejen odborná, by měla být vedena v politických stranách, na úřadech, ale také ve veřejném prostoru, např. v médiích.

Další možností je zavedení kvót. Tento požadavek je v České republice již akceptován ve strategii pro rovnost pohlaví, kterou česká vláda schválila na konci roku 2014. „Rovnost žen a mužů je zásadní součástí agendy lidských práv. Vláda ČR se ve svém programovém prohlášení zavázala genderovou rovnost aktivně podporovat a reagovat na přetrvávající nerovnosti v této oblasti, například průměrně nižší platové ohodnocení žen než mužů, nízké zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích obecně či častý výskyt domácího násilí. Jsem rád, že jsem po přesunu agendy rovnosti žen a mužů v červenci letošního roku na Úřad vlády ČR mohl jmenovat novou radu a svolat její první zasedání,“ konstatoval ministr Jiří Dienstbier. Tato strategie počítá se zavedením kvót do roku 2020 ve výši 40 %.

Další možností je poslat ženy do politiky. K tomu v ČR existují již dva nástroje. Prvním z nich je možnost kroužkovat kandidátku na listině a posunout ženy z nevolitelných pozic směrem nahoru. Druhým je zavedení zipového systému již během sestavování kandidátek.

Zipový systém používají Strana zelených a ČSSD.

Obecně pak je nástrojem ověřeným v praxi aktivní oslovování a hledání žen na vedoucí pozice a jejich vybízení ke vstupu do politiky. Důležité je ale také o těchto ženách mluvit a ukazovat jejich příběh ostatním.

### PROČ CHCEME VÍCE ŽEN?

Čistě proto, že takové uspořádání lépe vyhovuje nastavení současné společnosti. Ženy jsou součástí veřejného života, platí daně, podílí se na růstu HDP. Ženy do všech vedoucích pozic také přinášejí odlišný pohled na svět, a to svět rezonující s jejich zkušeností, která je zkušeností poloviny obyvatel. Ze všech těchto důvodů, by ženy neměly být přehlíženy, ale měly by mít i spravedlivý podíl na řízení naší společnosti. Navíc uznání žen jako partnerů pro správu věcí veřejných je projevem vyspělosti demokratické společnosti. ●

Petra Kubálková,  
genderová auditorka  
a konzultantka, C2C Solutions Group  
Kamil Papež,  
konzultant pro veřejnou správu,  
M.C.Triton  
Marek Pavlík,  
obchodní ředitel, M.C.Triton

## VE VEDENÍ SAMOSPRÁV JSOU U NÁS ŽENY ZASTOUPENY NEJVÍCE V MALÝCH A STŘEDNÍCH OBCÍCH.

že jednotlivé strany poslaly do volebního klání 32,2 % žen, což bylo historicky nejvíce. Ve volbách do zastupitelstev krajů v roce 2012 také došlo ke zvýšení podílu zvolených žen, a to z 17,6 % na 19,7 %. Počet žen kandidujících do Poslanecké sněmovny od roku 2006

vřena společnost, jasně plyne, že zastoupení žen v dozorčích radách je cca 15 %, u představenstev přibližně 7 %. O poznání lepší je situace ve firmách krajských (cca 24% zastoupení žen v dozorčích radách i v představenstvech). O něco méně žen najdeme v obcích/městských