



### Shrnutí z kulatého stolu „Gender a Česko: Ženy ve vedení obchodních společností“

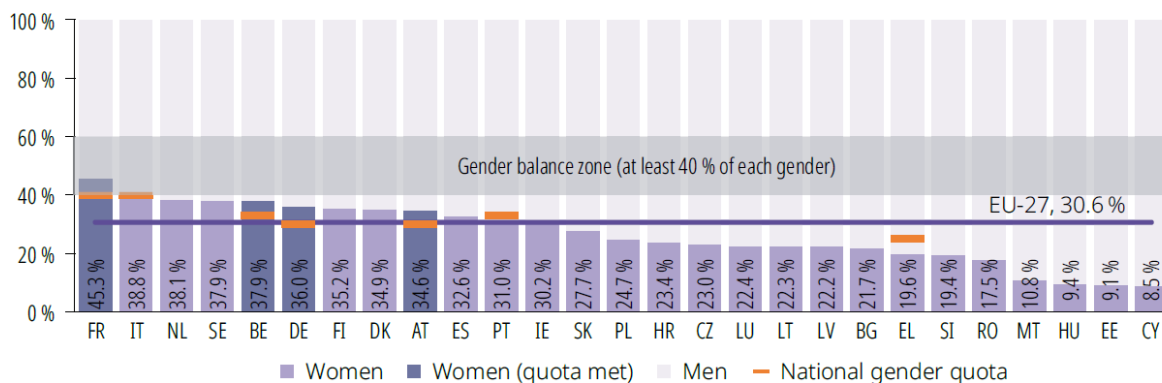
26. dubna 2022 (13:00 – 15:30), Strakova akademie

Kulatý stůl zorganizoval Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR společně s aliancí odpovědných firem BPS – Byznys pro společnost. Uspořádání kulatého stolu souviselo s naplňováním [Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030](#), v rámci níž je zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích jedním ze strategických cílů.

Cílem kulatého stolu bylo sdílení zkušeností a výměna dobré praxe mezi obchodními společnostmi s majetkovou účastí státu a soukromými firmami v oblasti podpory diverzity a vyššího zastoupení žen ve vedení obchodních společností.

Podle dat [Evropského institutu pro rovnost žen a mužů](#) (EIGE) bylo v roce 2021 v České republice v dozorčích a správních radách obchodních společností kotovaných na burze jen 23 % žen, průměr EU je 30,6 %. Zastoupení žen ve vedení obchodních společností s majetkovou účastí státu je z dlouhodobého hlediska rovněž nízké. Podle dat, která pravidelně od jednotlivých ministerstev sbírá Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády, je aktuálně na úrovni dozorčích rad a představenstev obchodních společností s majetkovou účastí státu zastoupeno pouze 16 % žen.

Figure 1. Share of women and men on boards of the largest listed companies (% , EU-27, October 2021)



Source: EIGE Gender Statistics Database: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives.

NB: National gender quota targets: FR and IT (40 %), BE and PT (33 %), DE and AT (30 %), EL (25 %).

Ženy v české společnosti stále čelí specifickým překážkám, které jim kariérní růst znesnadňují. Jde například o nedostupnost služeb péče o malé děti či očekávání ve vztahu k roli žen ve společnosti. Byť se smýšlení české veřejnosti v posledních letech mění, stále se od žen očekává, že zůstanou doma se svými dětmi tři a více let.

V první části kulatého stolu zazněly informace o [Chartě Diverzity](#), projektu Evropské komise, jehož cílem je podpora a zavádění diverzity, flexibility a inkluze na pracovní trh v zemích EU. Signatáři Charty Diverzity prosazují inovace a kladou si dlouhodobé cíle z hlediska podpory žen ve vedení firem. Ředitelka Otevřené společnosti Marta Smolíková následně informovala o [Genderové mapě](#) zobrazující aktuální zastoupení žen v dozorčích radách a představenstvech společností ve veřejném vlastnictví. Europoslankyně Radka Maxová informovala o předpisech EU souvisejících s rovností žen a mužů a o [Strategii Evropské unie](#)



[pro rovnost žen a mužů na období 2020 – 2025](#). Náměstkyně pro řízení sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce Ministerstva práce a sociálních věcí Martina Štěpánková informovala o plánovaných aktivitách ministerstva v rámci Operačního programu Zaměstnanost+ zaměřených mimo jiné na podporu diverzity a vyššího zastoupení žen ve vedení firem.

Následovala panelová diskuse, ve které vystoupily zástupkyně čtyř obchodních společností. V diskuzi bylo zmíněno několik příkladů dobré praxe v souvislosti s podporou diverzity a vyššího zastoupení žen ve vedení obchodních společností:

- Deklarace podpory rovnosti a diverzity ze strany managementu;
- Vytvoření pracovní skupiny se zástupci a zástupkyněmi různých charakteristik a pravidelné zprávy o pokroku představenstvu firmy;
- Umožnění práce na zkrácený úvazek a podpora zaměstnankyň a zaměstnanců v jejich využívání;
- Práce s předsudky vedoucích zaměstnankyň a zaměstnanců (např. představa, že částečné úvazky jsou nákladné a neefektivní);
- Umožnění využívání home office, stanovení pravidel a odstranění obav vedoucích;
- Využívání genderově senzitivního jazyka v inzercích volných pracovních míst;
- Realizace kampaní zacílených na podporu žen v přístupu do netradičních odvětví;
- Zřízení firemní mateřské školy a organizování táborů a akcí pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň;
- Podpora kariérního růstu žen a vytvoření prostoru pro sdílení zkušeností;
- Vedení diskuse na téma diverzity a jejího přínosu;
- Vedení diskuze o roli otců v péči o děti a domácnost;
- Vytvoření ESG strategie;
- Udržování kontaktu s osobami na mateřské a rodičovské dovolené a zahrnutí těchto osob do rozvojových aktivit a vzdělávání (i na témata, která nesouvisí s prací, např. na téma výchovy);
- Podpora při návratu z mateřské či rodičovské dovolené, včetně finanční podpory;
- Valorizace mzdy při návratu z mateřské či rodičovské dovolené na úroveň, která je v dané době aktuální pro danou pozici.

Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády v lednu 2021 zveřejnil [manuál k popisu politiky rozmanitosti](#) ve výročních zprávách obchodních společností.

Vedoucí Úřadu vlády Jana Kotalíková v závěru kulatého stolu přislíbila pokračování podnětné diskuse k tématu diverzity.

Záznam z kulatého stolu je možné shlédnout [zde](#).