

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“)

OBSAH

1. Úvod
2. Aktuální situace v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v ČR
3. Strategie „+1“
4. Závěr

1. Úvod

1.1 Okolnosti a důvody vzniku Podnětu k uplatňování Strategie „+1“

V reakci na stále přetrvávající nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích státní správy zřídil Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (dále jako „Výbor“), který je poradním orgánem Rady vlády pro rovnost žen a mužů (dále jako „Rada“), pracovní skupinu. Jejím cílem bylo vytvořit praktický nástroj, který by napomohl vyrovnávat účast žen a mužů v rozhodovacích procesech. Pracovní skupina vytvořila tzv. Strategii +1, přičemž inspirací k jejímu uplatňování byly některé firmy, které obdobnou strategii již využívají.

Podpora vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích představuje jednu z priorit evropského společenství. Zároveň je jednou z priorit aktuálního programového prohlášení vlády ČR.¹

2. Aktuální situace v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

2.1 Odborný úvod do oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot moderních demokratických společností a otázkou spravedlnosti a lidských práv. Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích pak představuje jednu z hlavních strategických oblastí rovnosti žen a mužů.

Závazek podporovat rovnost žen a mužů plyne z ústavního pořádku ČR. V něm je zásada rovnosti žen a mužů promítnuta do ustanovení Listiny základních práv a svobod, která garantuje svobodu a rovnost v důstojnosti i v právech a rovnost v požívání základních práv a svobod všem bez ohledu na pohlaví. Povinnost aktivně prosazovat vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích dále plyne z mezinárodních úmluv, jimiž je ČR vázána. Interpretaci těchto závazků a návrh konkrétních opatření pak obsahuje řada doporučení mezinárodních organizací a jejich orgánů, kterých je ČR členkou.²

Paritní účast žen a mužů na rozhodování o věcech veřejných přináší nepřehlédnutelná pozitiva, významná pro celou společnost. Kromě otázky spravedlnosti a lidských práv souvisí totiž podpora genderové vyváženosti rozhodovacích pozic také se sociálním i ekonomickým vývojem společnosti. Je podmínkou dosažení hospodářského růstu a sociálního pokroku, vysokého stupně zaměstnanosti a sociální soudržnosti.

¹ V kapitole 3.12 Programového prohlášení se vláda ČR zavázala k důslednému uplatňování principu rovnosti žen a mužů a k podpoře vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Blíže viz Úřad vlády ČR. 2014. *Programové prohlášení vlády České republiky* [online]. Praha: Úřad vlády ČR [cit. 2014-12-08]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove-prohlaseni-unor-2014.pdf>>.

² Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen; Závěrečná doporučení Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen; Pekingská deklarace a akční platforma přijatá v roce 1995 na 4. Světové konferenci o ženách; Doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2003).

Genderová diverzita rozhodovacích pozic v první řadě zajišťuje praktické využití rozličného vzdělání, znalostí, zkušeností a talentu jejich aktérů a akterek.³ Přispívá k efektivitě rozhodovacích procesů i rozhodnutí samotných, neboť odpovídá genderové diverzitě samotné společnosti. V tomto smyslu také rozšiřuje možnosti sladování pracovního a rodinného života, neboť opatření spojená se zajištěním vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích mohou motivovat ženy i muže stejnou měrou k účasti jak na pracovním trhu a společenském dění, tak k aktivitě a zapojení se do chodu rodiny a domácnosti. V dlouhodobém výhledu tudíž genderová vyváženost rozhodovacích pozic reaguje na aktuální demografické výzvy, ať již v oblasti rodičovství či v oblasti péče o závislé osoby.

Významné jsou dále ekonomické argumenty pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Kromě již prokázaných pozitivních dopadů genderové diverzity rozhodovacích pozic na samotné rozhodování a výkonnost organizací⁴, by mělo větší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a obecně vyšší participace žen na trhu práce pozitivní dopady na státní rozpočet. Zvýšení počtu žen v rozhodovacích pozicích by mělo příznivé dopady na mzdové nerovnosti mezi ženami a muži a zvýšení růstu HDP.⁵

2.2 Stávající situace v oblasti vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích v ČR

Navzdory tomu, že ženy v současnosti tvoří 44 % ekonomicky aktivního obyvatelstva ČR⁶, zároveň 56 % studentů a studentek všech vysokých škol⁷ a 61 % jejich absolventů a absolventek⁸, zůstávají nadále výrazně podreprezentovány v rozhodovacích pozicích v rámci veřejné i soukromé sféry. V současné vládě ČR jsou tři ženy z celkem 17 členek a členů vlády ČR (17,6 %). Ženy tvoří 19,5 % v dolní komoře Parlamentu ČR a 18,5 % v Senátu.⁹ Podíl žen v zastupitelstvech měst a obcí je 27 %.¹⁰ Aktuální data dále ukazují, že zastoupení žen ve statutárních orgánech obchodních společností s většinovou majetkovou účastí státu (17 % v dozorčích radách a 7 % v představenstvech) a státních podniků (23 % v dozorčích radách, 10 % na pozici ředitelky) je nižší než u soukromých obchodních společností (37,5 % a 20,3 %). V žádné z dozorčích rad či představenstvu 13-ti českých obchodních společností kotovaných na Burze cenných papírů Praha nesedí více než 1 žena. Ze 127 pozic v těchto 26 orgánech je 9 zastáváno ženami (7 %) a 118 muži (93 %). V rámci EU má ČR téměř nejhorší zastoupení žen v dozorčích radách (7 % oproti

³ Blíže viz např. Hong L., E. S. Page. 2004. *Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers*. New York University; LiCalzi M., O. Surucu. 2011. *The Power of Diversity over Large Solution Spaces*. Management Science; Hoogendoorn, S., H. Oosterbeek, M. van Praag. 2013. „*The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment*.“ Management Science, 59(7): 1514-1528.

⁴ Např. Higgs, D. 2003. *Review of the role and effectiveness of non-executive directors*. United Kingdom: The Department of Trade and Industry; Adams, R. B., D. Ferreira. 2009. „*Women in the boardroom and their impact on governance and performance*“. Journal of Financial Economics, 94(2): 291–309.; McKinsey&Company. 2013. *Gender diversity in Top management: Moving corporate culture, moving boundaries*. S.d.: McKinsey&Company.

⁵ Blíže viz např. studie IDEA - CERGE EI. 2012. *Česky nevyužitý potenciál země*. Praha: Národohospodářský ústav AVČR; International Labour Organization. 2012. *Global Employment Trends for Women 2012*. Geneva: ILO.

⁶ Blíže viz ČSÚ. 2014. *Zaostřeno na ženy a muže 2013* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/publ/1413-13-r_2013.

⁷ Tamtéž.

⁸ Blíže viz MŠMT. 2014. *Statistická ročenka školství 2013/2014 - výkonové ukazatele* [online]. Praha: MŠMT [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

⁹ Blíže viz Fórum 50 %: <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice>. [cit. 2014-11-16].

¹⁰ Blíže viz Fórum 50%. 2014. *Analýza výsledků voleb do zastupitelstev měst a obcí 2014 z hlediska zastoupení žen* [online]. Praha: Fórum 50% [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analiza_komunal_2014_vysledky_3.pdf.

průměrným 19 % členů Evropské Unie), méně má jen Malta.¹¹ Tyto údaje staví ČR na zadní místa ve srovnání v rámci EU.¹²

Příčinou výše ilustrované aktuální situace je množství překážek, které musejí ženy na rozdíl od mužů překonávat, pokud se chtějí v rozhodovacích pozicích uplatnit. Jde o viditelné i neviditelné bariéry na úrovni institucionální, společenské a individuální, které ztěžují ženám možnost vstoupit do rozhodovacích pozic a udržet se v nich. Jde o netransparentní pravidla postupu do rozhodovacích pozic¹³, existenci tzv. skleněného stropu¹⁴ i nedostatek ženských vzorů na vyšších pozicích¹⁵ (institucionální úroveň). Bariéru představují také genderové stereotypy přítomné ve společnosti¹⁶ a genderová diskriminace¹⁷ (na úrovni společenské). Přes dílčí pokrok svou roli sehrává především přetrvávající nízká dostupnost služeb péče o děti ve věku do tří let. (na úrovni individuální).

Kromě výše uvedených bariér má na přetrvávající nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích vliv nízká míra využívání nástrojů (především tzv. pozitivních opatření), jejichž využití umožňuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) a také antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon). Přestože využívání pozitivních opatření za účelem podpory vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích je ukládáno každoročně usnesením vlády k Aktualizovaným opatřením Priorit a postupů vlády ČR při prosazování rovnosti žen a mužů, jejich reálné využívání ze strany rezortů je minimální.

2.3 Přehled nástrojů podporujících vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Opatření, která pomáhají balancovat zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích, je celá řada. Následující výčet představuje nejdůležitější a v praxi již prověřené nástroje, kterými organizace samy mohou regulovat zastoupení žen a mužů ve vlastních strukturách:

- provedení genderových auditů a definování klíčových oblastí a priorit rovnosti žen a mužů na základě výsledků těchto auditů;
- zpracování plánů prosazování rovnosti žen a mužů na základě provedených auditů;
- přihlášení se k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích jako k jedné z hodnot a cílů dané organizace a přijetí dalších

¹¹ Blíže viz Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost. 2015. Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem. Praha: Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost.

¹² Blíže viz World Economic Forum, 2014. *The Global Gender Gap Report 2014* [online]. Geneva: World Economic Forum [cit. 2014-12-10]. Dostupné z: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=CZE>>

¹³ Křížková, Alena. 2003. „Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace“. Sociologický časopis, 39, 4: 447–467.

¹⁴ Baxter, Janeen, E. O. Wright. 2000. „The Glass Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia“. Gender & Society 2: 275-294.

¹⁵ Obecně k tématu viz McKinsey&Company. 2012. *Making the Breakthrough* [online]. S.l.: McKinsey&Company [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.mckinsey.com/client_service/organization/latest_thinking/women_matter>.

¹⁶ Blíže viz Mc Kinsey&Company. 2012. *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice* [online]. S.l.: McKinsey&Company [cit. 2015-01-16] Dostupné z: <http://www.mckinsey.cz/images/women_matter_CJ.pdf>.

¹⁷ Bielby, William T., J. N. Baron. 1986. „Men and women at work: Sex segregation and statistical discrimination“. American journal of sociology, 91(4): 759-799.

podpůrných opatření pro vyrovnání podílu žen a mužů na všech úrovních vedení;

- doporučení služebním orgánům a představeným, aby při obsazování služebních míst představených a při výběru jednoho žadatele/žadatelky ze 3 nejvhodnějších žadatelů/žadatelek dle ustanovení § 28 odst. 2 zákona o státní službě zohledňovaly hledisko vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rozhodovacích pozicích.;
- zavedení Strategie „+1“ (viz bližší popis níže v kapitole 3.);
- zajištění transparentnosti při přijímání do zaměstnání a kariérním růstu;
- zařazení tématu vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a rizicích spojených s genderovými stereotypy v této oblasti do povinného vstupního vzdělávání a průběžné vzdělávání osob ve vedoucích pozicích (mj. v návaznosti na služební předpisy upravující průběžné vzdělávání);
- pravidelné (např. 1x ročně) zveřejňování údajů o podílu žen a mužů ve vedení obchodních společností a státních podniků, včetně rozdílů v odměňování.

2.4 Výběr vhodného nástroje pro oblast veřejné sféry a veřejných institucí

Úkolem státní správy, jako nástroje státu pro odpovědnou správu věcí veřejných, je vykonávat tuto činnost co nejefektivněji. Jedním z nástrojů dobrých a fungujících organizací, jak co nejlépe pracovat, je výběr takového vedení, které dokáže postihnout, správně reflektovat, vyhodnotit a vhodně řešit co nejvíce problematických otázek (nejlépe všechny) týkajících se činnosti dané organizace. Touto schopností se zpravidla vyznačují zkušenostně pestré týmy¹⁸, kde se vlastnosti, schopnosti a zkušenosti jednotlivých členek a členů navzájem propojují a kombinují. Jako celek jsou pak schopny adekvátním způsobem postihnout složité a komplexní jevy a procesy (jako je nezaměstnanost, finanční krize, problémy při poskytování sociálních služeb, zahraniční politika, atd.) a odpovídajícím způsobem tak reagovat na poptávku veřejnosti po té nejkvalitnější správě věcí veřejných. Pestré týmy dokáží zohlednit více perspektiv a zvyšují kolektivní porozumění problémům a schopnost je řešit. Současné studie (včetně experimentálních) potvrzují pozitivní vliv diverzity týmů na schopnost efektivně řešit problémy.¹⁹ Tuto skutečnost si již uvědomuje řada zahraničních i českých společností, které za účelem zvýšení diverzity svých týmů přijímají řadu opatření, včetně těch uvedených výše. Rozhodovací pozice a týmy české státní správy se však v současné době vyznačují naopak tím, že jsou výrazně homogenní, a to zejména z hlediska pohlaví.

Rada považuje současné zastoupení poloviny české společnosti, tedy žen, na všech úrovních vedení české státní správy za nedostatečné. Nevyrovnaná situace je ještě výraznější s přihlédnutím ke skutečnosti, že **ze všech zaměstnanců a zaměstnankyň státní správy tvoří ženy 60 %**.²⁰ **Se zvyšující se úrovní vedení**

¹⁸ Z hlediska věku, pohlaví, etnické příslušnosti, zdravotního stavu, druhu a typu vzdělání, atd.

¹⁹ Blíže viz např. Hong L., Page E. S.: Groups of diverse problem solvers can outperform groups of high-ability problem solvers. New York University. 2004. LiCalzi M., Surucu O.: The Power of Diversity over Large Solution Spaces. Management Science. 2011; Higgs, Derek. 2003. *Review of the role and effectiveness of non-executive directors* [online]. United Kingdom: The Department of Trade and Industry [cit. 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://www.ecgi.org/codes/documents/higgsreport.pdf>>; Hoogendoorn, Sandern, Hessel Oosterbeek, Mirjam van Praag. 2013. „*The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment.*“ Management Science, 59(7): 1514-1528.

²⁰ Blíže viz Velčovský V. 2011. *Gender pay gap ve státní správě* [online]. Praha: Gender Studies, o.p.s. Dostupné z: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2290751&als%5Bnm%5D=2290769>>.

se však jejich podíl snižuje – na náměstkovské úrovni zastoupení žen činí již jen 25 % a jen na třech ministerstvech přesahuje podíl žen na ředitelské úrovni 40 %.²¹ **Pro státní správu v ČR je tak typická vysoká míra vertikální genderové segregace.** (K zastoupení žen a mužů na jednotlivých úrovních státní správy v rámci ministerstev blíže viz tabulka na str. 9.) Jak již bylo popsáno v kapitole 2.2, **ženy kromě státní správy zůstávají nadále výrazně podprezentovány i v rámci vedení obchodních společností, včetně těch s většinovou majetkovou účastí státu a státních podniků.** Průměrné zastoupení žen v dozorčích radách obchodních společností s většinovou majetkovou účastí státu je 17 % a v jejich představenstvech pouhých 7 % - či jinak řečeno **zastoupení mužů v těchto orgánech činí v průměru 83 % a 93 %.** Zastoupení žen v dozorčích radách státních podniků je 23 %, na pozici ředitelů/ředitelky jen 10 %. (K zastoupení žen a mužů v rámci obchodních společností s většinovou majetkovou účastí státu a státních podniků blíže viz tabulky na str. 10 a 11.) **Naopak však existují obory a oblasti, v jejichž vedení dochází k disproportivnímu zastoupení žen a mužů na úkor mužů** (např. úroveň vedoucích oddělení na některých resortech – viz tabulka na str. 9). Rovněž takovou situaci považuje Rada za problematickou.

Jako vhodný nástroj změny výše popsané problematické situace se jeví Strategie „+1“. Jedná se o praktický a nekontroverzní návrh, který české státní správě umožní účinně vyrovnávat zastoupení žen a mužů na jejich vedoucích úrovních. Jde o opatření, které je formulováno neutrálně, tedy tak, aby umožnilo v případě potřeby zvyšovat jak podíl žen, tak podíl mužů. Vzhledem k výše uvedenému Rada doporučuje řešit vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ústředních orgánů státní správy, orgánů obchodních společností s většinovou majetkovou účastí státu (tj. přesahující 50 %) a státních podniků.

3. Strategie „+1“

3.1 Cíle Strategie „+1“

Rada předkládá podnět, jehož cílem je, aby vláda ČR uložila jednotlivým ministerstvům a dalším ústředním orgánům státní správy, aby v rámci své organizační struktury a v rámci organizační struktury státních podniků a obchodních společností, v nichž má stát většinovou majetkovou účast, přijaly a dodržovaly (s přihlédnutím k případné specifické povaze dotčeného orgánu, zejm. Ministerstva obrany) opatření s cílem dosažení 40 % zastoupení obou pohlaví na dané úrovni vedení nebo v daném vedoucím kolektivu.

Z povahy podnětu vyplývá, že tato opatření se mají uplatňovat na nově obsazované rozhodovací pozice, nikoli na ty, které jsou v současnosti obsazeny.

Z povahy podnětu také vyplývá, že se neuplatní na monokratické orgány. U trojčlenných orgánů se za dosažení 40% hranice považuje zastoupení alespoň 1 ženy či muže.

²¹ Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020.

Hranice 40 % byla zvolena v návaznosti na mezinárodní doporučení (viz např. doporučení Výboru ministrů Rady Evropy Rec(2003)3 k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování) a také v návaznosti na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020.

Jednotlivé úrovně vedení v rámci ústředních orgánů státní správy²²:

1. ředitel/ředitelka odboru anebo resortní instituce,
2. vedoucí oddělení anebo detašovaného pracoviště.

Jednotlivé úrovně vedení v rámci orgánů státních podniků a akciových společností s většinovou majetkovou účastí státu:

1. ředitel/ředitelka a zástupci/zástupkyně ředitele/ředitelky státního podniku a akciové společnosti s většinovou majetkovou účastí státu,
2. členové a členky představenstva akciové společnosti s většinovou majetkovou účastí státu,
3. členové a členky dozorčí rady státního podniku a akciové společnosti s většinovou majetkovou účastí státu.

3.2 Nástroje provedení

Daná instituce může s cílem splnit tento závazek podnikat rozličné kroky, a to například:

- zveřejňovat veškerá výběrová řízení na vedoucí pozice řádně, včetně výběrových kritérií;
- používat genderově korektní jazyk v rámci pracovní inzerce;²³
- doporučit při inzerci na obsazování služebních míst zdůrazňovat podporu vyrovnaného zastoupení žen a mužů a diverzity v rámci obsazovaných pozic (např. prostřednictvím uvedení formulace „Služební orgán podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích. Z tohoto důvodu vítáme zájem žadatelek a žadatelů z různých skupin obyvatel.“);
- sestavovat výběrových komisí tak, aby v nich bylo vyrovnané zastoupení žen a mužů, nebrání-li tomu závažné důvody spočívající v nedostatečném zastoupení žen či mužů v rámci daného služebního úřadu či jiného orgánu;²⁴
- cílené vyhledávání vhodných kandidátek či kandidátů, a to jak v rámci dané organizace, tak i mimo ni;
- vytváření a umožňování vhodných flexibilních forem práce a rozvržení pracovní doby na vedoucích pozicích tak, aby bylo snazší pro osoby ve vedení efektivně sladit pracovní, soukromý a rodinný život (včetně např. zavedení pravidel o nejzazším možném termínu konání porad či zřízení firemní školky či dětské skupiny, atd.);

²² Včetně rezortních organizací různých právních forem (organizačních složek státu, státních příspěvkových organizací, státních fondů apod.).

²³ Používání obou rodů (mužského i ženského) pro označování inzerovaných pozic doporučil např. Veřejný ochránce práv ve svém výzkumu Sp. zn.: 110/2010/DIS/MČ. Blíže viz

http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf.

²⁴ Pro účely trojčlenných výběrových komisí se za naplnění požadavku na genderovou vyváženost považuje účast jednoho muže / jedné ženy.

- zřízení systému mentoringu v rámci organizace, kde zkušené osoby ve vedení poskytují poradenství a sdílejí zkušenosti s podle poptávky mladšími ženami či muži.

3.3 Implementace a kontrola

Ministerstva a další ústřední orgány státní správy by měly jedenkrát za rok vládu ČR informovat o přijatých opatřeních a naplňování Strategie „+1“ (v rámci svého rezortu a příslušných státních podniků a obchodních společnostech s většinovou majetkovou účastí státu), a to prostřednictvím vyhodnocování Aktualizovaných opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.

4. Závěr

Výsledkem aplikace Strategie „+1“ by měla být pestřejší a lépe fungující státní správa, která dokáže adekvátně reagovat na potřeby všech občanů a občanek společnosti. Důsledkem rovněž bude snížení vertikální genderové segregace státní správy, státních podniků a obchodních společností s většinovou majetkovou účastí státu. V dlouhodobém horizontu má tato strategie navíc svým dopadem na rovné příležitosti žen a mužů potenciál přispět k vytvoření spravedlivější společnosti pro všechny.

Účast žen v rozhodovacím procesu k 31. 12. 2015 (zdroj: resorty)

Tabulka č. 1

funkce →	Ministr/ ministryně	Státní tajemník/ tajemnice	Náměstek /náměstkyně ministra		Ředitel/ředitelka odboru			vedoucí oddělení			ostatní odborní pracovníci/ pracovnice			Ředitel/ředitelka resortní instituce			vedoucí detašovaného pracoviště		
			M	Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
ministerstvo ↓	M/Ž	M/Ž	M	Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž	M	Ž	%Ž
dopravy	1/0	1/0	6	1	18	5	21,7	46	12	20,7	145	184	55,9						
financí	1/0	1/0	6	2	28	18	39,1	71	68	48,9	524	992	65,4	4	1	20,0			
kultury	1/0	1/0	4	3	13	6	31,6	10	19	65,5	62	145	70,0	19	8	29,6			
pro místní rozvoj	0/1	0/1	2	4	14	10	41,7	38	37	49,3	186	345	65,0	0	2	100,0			
obraný - vojáci/vojákyne z povolání			1	0	27	1	3,6	60	1	1,6	272	63	18,8						
- státní zaměstnanci/zaměstnankyně			6	1	23	9	28,1	84	22	20,7	430	354	45,2						
- občanští zaměstnanci/zaměstnankyně			0	0	2	0	0	11	4	26,7	124	118	48,8						
CELKEM	1/0	1/0	7	1	52	10	16,1	155	27	14,8	826	535	39,3						
práce a sociálních věcí	0/1	1/0	6	3	16	15	48,4	44	75	63,0	257	747	74,4						
průmyslu a obchodu	1/0	1/0	7	2	34	6	15,0	59	47	44,3	251	376	60,0	8	0	0			
spravedlnosti	1/0	1/0	5	0	9	9	50,0	26	31	54,3	125	315	71,6	4	1	20,0			
školy, mládeže a tělovýchovy ²⁵	0/1	1/0																	
vnitřní	1/0	1/0	6	2	27	11	29,0	110	101	47,9	681	1407	67,4						
zahraničních věcí - ústředí			7	1	24	14	36,8	73	39	34,8	211	268	56,0	5	0	0	91	22	19,5
- zahraničí	1/0	1/0						79	43	35,2	218	344	61,2						
zdravotnictví	1/0	1/0	6	3	12	10	45,5	23	34	59,6	84	227	73,0	53	17	24,3	1	2	66,7
zemědělství	1/0	1/0	7	2	28	7	20,0	61	32	34,4	206	417	67,0	5	1	16,7			
životního prostředí	1/0	1/0	7	1	15	6	28,6	41	31	43,1	254	325	56,1	13	0	0	15	9	37,5
Úřad vlády	3/0	1/0	4	3	22	18	45,0	41	26	38,8	146	242	62,4						
Celkem	14/3	14/1	80	28	312	145	31,7	877	622	41,5	4176	6869	62,2	111	30	21,3	107	33	23,6

²⁵ MŠMT údaje za rok 2015 neposkytlo.

**Zastoupení žen a mužů v rámci obchodních společností s většinovou majetkovou účastí státu (s obratem nad 1 milion Kč) k 4. 3. 2015
(Zdroj: Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost. 2015. Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem)**

Firmy (a.s. a s.r.o.) s vlastnickým podílem státu a státní podniky (s.p.)	Průměrné zastoupení žen (%)	Průměrné zastoupení žen jako předsedkyň nebo ředitelů (%)	Počet firem s informacemi o dozorčí radě	Počet firem s informacemi o předsedovi nebo řediteli
Dozorčí rady	17	9	90	89
Představenstva (a.s.) a ředitelé a oficiální zástupci (s.p.)	7	2	82	82

Zastoupení žen a mužů v vedení státních podniků k 4. 3. 2015 (Zdroj: Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost. 2015. Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem)

Státní podnik	Průměrné zastoupení žen (%)	Průměrné zastoupení žen jako předsedkyň nebo ředitelek (%)	Počet firem s informacemi
Dozorčí rady	23	1	33
Ředitelé	10	3	33

Zastoupení žen a mužů v rámci obchodních společností kotovaných na Burze cenných papírů Praha k 4. 3. 2015 (Zdroj: Otevřená společnost o.p.s., Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., Byznys pro společnost. 2015. Analýza zastoupení žen a mužů ve vedení veřejných firem)

Firma	Dozorčí rada				Představenstvo			
	předsedkyně žena	muži	ženy	podíl žen (v %)	předsedkyně žena	muži	ženy	podíl žen (v %)
Energoaqua, a.s.	0	2	1	33	1	2	1	33
Pivovary Lobkowicz Group, a.s.	0	3	0	0	0	2	1	33
Philip Morris ČR a.s.	0	5	1	17	0	5	1	17
Komerční banka, a.s.	0	8	1	11	0	6	0	0
Jáchymov Property Management, a.s.	0	3	0	0	0	2	1	33
RMS Mezzanine, a.s.	0	3	0	0	0	2	1	33
ČEZ, a.s.	0	9	0	0	0	6	1	14
E4U a.s.	0	3	0	0	0	3	0	0
ENERGOCHEMICA SE	0	6	0	0	0	3	0	0
O2 Czech Republic a.s.	0	3	0	0	0	5	0	0
Pražské služby, a.s.	0	9	0	0	0	5	0	0
TOMA, a.s.	0	3	0	0	0	5	0	0
UNIPETROL, a.s.	0	9	0	0	0	6	0	0
Celkem	0	66	3	4,7	1	52	6	12,6