
Kvóty a pozitivní opatření

Petra Havlíková
z podkladů Ivy Šmídové a Martiny Kampichler

GEN108
Metody prosazování genderové rovnosti

Otázky k úvodu

- Diskutujte 3 minuty ve dvojicích nebo trojicích.
- Shodněte se na 3 bodech, které chcete sdělit ostatním.
- Souhlasíte s následujícím tvrzením? Proč ano? Proč ne?
„V České Republice funguje rozhodnutí o náboru a výběru zaměstnanců a zaměstnankyň v podnicích a kandidátů a kandidátek politických stran podle principu zásluh. Je zajištěno, že výběr je nestranný a odehrává se na základě způsobilosti a kompetencí pro danou práci.“

Definice pozitivních opatření

- **Úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které má za cíl eliminovat a předcházet existující diskriminaci nebo má pomoci vyrovnat znevýhodnění, které vychází ze stávajících postojů, chování a struktur.**
- jako výjimka z principu rovného zacházení
 - definice v dokumentech OSN a EU:
např. čl. 2 směrnice (76/207/EHS) o rovném zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
 - definuje 3 možnosti výjimek z principu rovného zacházení
 - Ochranná opatření
 - Ryze vyhrazená povolání
 - Pozitivní opatření na podporu rovnosti
- jako trvalé naplnění principu materiální rovnosti
 - např. v Indii

Škála pozitivních opatření

(Bobek et al 2007)

- Přímá pomoc znevýhodněným skupinám
 - Cílená opatření – např. podpora rovných příležitostí konkrétní skupiny na pracovním trhu
- „Měkká“ forma preferencí
 - Přednost při stejné kvalifikaci
 - EU: „flexibilní kvóty“ (v zaměstnání)
 - → možnost zvážit individuální okolnosti
- „Střední“ forma preferencí
 - Přednost nezávislá na kvalifikaci
 - Místo ale není rezervováno
- „Tvrdá“ forma preferencí
 - Rezervovaná místa pro kandidáty/kandidátky z jisté skupiny
- Redefinice kritérií výběru a jejich nové nastavení s cílem jasně preferovat určitou skupinu

Kvótní systémy (viz Dahlerup 2006)

- Kvóty se liší dle toho, zda jsou povinné a jak se užívají
 - Legislativní kvóty (stanovené ve volebním nebo ústavním právu)
 - Dobrovolné kvóty (ve stanovách politických stran)
 - Kvóty v kandidatuře (počet žen na kandidátce)
 - Vyhrazená křesla (určitý počet parlamentních křesel je vyhrazen pro ženy)
- Kvóty se liší dle toho, na jaké úrovni náborového procesu či instituce se použijí
 - Aspirační úroveň („All women short list“)
 - Kandidátská úroveň (např. zipová metoda)
 - Zvolení politici/političky (vyhrazená křesla)

Příklady kvótních systémů 1

(Fuszara 2011, www.quoteproject.org)

- V politice – příklad Polsko:
 - 2001: některé politické strany používají dobrovolné kvóty (min. 30 % žen na kandidátce)
 - Dopad na všechny strany
 - Reprezentace žen v Sejmu stoupá z 13 % na 20 %.
 - Od roku 2010: legislativní kvóta na kandidátské úrovni – minimální reprezentace 35 % pro muže a ženy na kandidátkách
 - Reprezentace žen v Sejmu stoupá na 24 %
 - Kvóta je výsledkem intenzivního lobbování a širokého aktivismu žen
- Současná situace v členských státech EU:
 - legislativní kvóta na kandidátské úrovni:
Irsko, Španělsko, Portugalsko, Francie, Belgie, Slovinsko, Řecko, Polsko
 - Dobrovolné kvóty politických stran:
Malta, Itálie, Rakousko, Rumunsko, Maďarsko, Slovensko, Česko, Nizozemí, Německo, Lucembursko, Švédsko, Litva, Chorvatsko.

Příklady kvótních systémů 2

(Amstrong, Walby 2012)

- V soukromém sektoru – Příklad Norsko:

Legislativa stanoví 40% zastoupení žen v dozorčích radách veřejně obchodovaných společností a řady dalších

- Od 2002 do 2005 jako dobrovolné opatření
 - Výsledek: reprezentace stoupla z 6 % na 12 %
- Pak jako povinné (od 2006): v případě nedodržování hrozí (od ledna 2008) finanční pokuty, zrušení registrace na burze v Oslu a pak celé firmy
- Kombinace s dalšími dobrovolnými opatřeními – např.:
 - Vznik 4 databází, sdružujících relevantní kandidátky
 - Možnost absolvovat přípravný trénink
- Vývoj norské kvóty:

– 2006: 18 %	2007: 25 %
– 2008: 36 %	2009: 40 %
- Úspěch povinné norské kvóty nelze porovnat s vývojem na základě dobrovolných opatření

Příklady kvótních systémů 3

(European Commission 2012)

- V soukromém sektoru – příklad EU:
 - 2011: “Women on the Board Pledge for Europe”
 - Dobrovolné kvóty: do roku 2015: 30% a do roku 2020: 40 % reprezentace žen v dozorčích radách veřejně obchodovaných společností
 - 2012: žádné velké změny
 - dlouhodobý průměr od roku 2003: + 0,6 procentního bodu / rok
 - Listopad 2012 – návrh směrnice:
 - 40 % do roku 2020; dobrovolná kvóty pro představenstvo a výkonné ředitele.
 - Definice sankcí je v pravomoci členských států
- Současná situace v členských státech EU:
 - Dobrovolné kvóty (bez sankcí): Nizozemí, Španělsko
 - Povinné kvóty (včetně sankcí):
 - Itálie, Francie, Belgie (2011)
 - Liší se ohledně výše kvót, okruhu firem a časového rámce implementace

Ospravedlnění pozitivních opatření

(Bobek et al 2007, viz také Bacchi 2006)

- Náprava předchozích křivd
 - „Odškodnit“ oběti minulé diskriminace
 - Vyrovnávat předchozí diskriminace a aktuální strukturální nerovnosti
- Redistribuce statků
 - Současná snaha o dosažení rovnosti
 - Nutnost z hlediska sociální spravedlnosti
- Větší reprezentace menšinových skupin/argumentace diversitou
 - Ekonomická efektivita
- Větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí
 - Oba argumenty sledují zájem nejen znevýhodněné skupiny, ale také většinové populace

Co umí pozitivní opatření a kvóty?

- **Řešení konkrétních, naléhavých problémů** / životních situací osob z cílové skupiny
- **Redistribuce moci/zdrojů** a vyrovnání rozdílů ve vzdělání / dovednosti atd. **bez nutnosti změnit celý systém**
 - příčiny znevýhodnění se netematizují – důraz je kladen na vyrovnání nerovných dopadů
- **Rychlé vyrovnání** reprezentace (kvóty)
 - přístup do sféry, do které má jistá skupina omezený přístup (z neformálních důvodů)
- Dlouhodobý výsledek může být také **změna systému k tomu, aby kvóty / pozitivní opatření už nebyly potřeba**
 - 30 % reprezentace (“kritické množství”) umožňuje prosazování zájmů a názorů dosud podreprezentované skupiny
 - Multiplikační efekty projektu? ...

Nevýhody pozitivních opatření

- **Stigmatizace**
 - jako „problémové“ či „zaostalé“ skupiny
 - potvrzuje a reprodukuje stereotypy
 - „výhody bez výkonu“ – popření systému založeného na ocenění a uznání výkonu??
 - snižuje identifikaci s pozitivními opatřeními ze strany cílové skupiny
- **Kdo/Co je problém??** (viz Bacchi 2004)
 - Jistá **skupina potřebuje „zvláštní pozornost“**, aby mohla dosáhnout jisté minimální nebo stejné úrovně jako „ostatní“
 - Nedostatky na straně jedinců
 - Přístup se soustředí jen na výsledky, neřeší se příčiny znevýhodnění
- **Částečné popření principu svobodné volby a odpovědnosti za ni?**
 - U osoby ze znevýhodněné skupiny se „automaticky“ předpokládá diskriminace
 - ALE: je těžké rozlišit, kde končí diskriminace a kde začíná možnost svobodné volby

Argumentace pro kvóty v soukromém sektoru v EU (např. European Commission, 2012)

- Lepší výkon firmy
 - Firmy s vyšším podílem žen v rozhodovacích pozicích mají větší zisky a lepší hodnocení na burze
- Rovná reprezentace žen pomáhá firmám lépe pochopit zájmy žen konzumentek
- Lepší rozhodování
 - Díky zapojení širší škály zkušeností, znalostí a dovedností
- Kvalitnější řízení podniku
- Efektivnější využití lidských zdrojů
- Podpora ekonomického růstu
 - Zapojení více lidí do pracovního trhu



Literatura

- Amstrong, J.; S. Walby. 2012. *Gender Quotas in Management Boards*. Directorate General For Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Brussels: European Parliament.
- Bacchi, C. 2004. „Policy and discourse: challenging the construction of affirmative action as preferential treatment“. *Journal of European Public Policy* 11 (1): 128-146.
- Bacchi, C. 2006. „Arguing for and against quotas: theoretical issues.“ Str. 32-51 in Drude Dahlerup (ed.), *Women, Quotas and Politics*. Oxon: Routledge.
- Bobek, M.; P. Boučková, Z. Kühn (eds.). 2007 *Rovnost a diskriminace*. Praha: C.H. Beck.
- Dahlerup, D. (ed.). 2006. *Women, Quotas and Politics*. Oxon: Routledge
- European Commission. 2012. *Women in economic decision-making in the EU: Progress report. A Europe 2020 initiative*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fuszara, M. 2011. „Case Study: Poland: It's time for women: Gender quotas on electoral lists.“ pp 97-108 in D. Dahlerup, L. Freidenvall et al. *Electoral Gender Quota Systems and their implementation in Europe*. Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Brussels: European Parliament