

DIREKTIVA O SPOLNOJ URAVNOTEŽENOSTI UPRAVLJAČKIH TIJELA

Goran Selanec, zamjenik pravobraniteljice za
ravnopravnost spolova

Direktiva

- Direktiva EP i Vijeća o unaprjeđenju uravnoteženosti među neizvršnim direktorima trgovačkih društava izlistanih na burzama i povezanim mjerama

Razlozi donošenja Direktive

- Svrha
 - Spolna/rodna ravnopravnost u ekonomskom odlučivanju na EU tržištu
 - u potpunosti iskoristiti postojeći bazu talenata u svrhu ujednačenije rodne ravnoteže u upravljačkim tijelima
- Motivi
 - slaba zastupljenost (7:1); neučinkovitost postojećih antidiskriminacijskih mjera; nedovoljna iskorištenost vještina visoko kvalificiranih poslovnih žena (60% sveučilišnih diplomanata u EU, više od 7000 visoko kvalificiranih žena osposobljenih za upravljačke pozicije)
 - srž problema: višestruke barijere koje stalno rastući broj visoko kvalificiranih žena spremnih za upravljačke pozicije susreću u svom karijernom razvoju prema vrhu
- Subsidijarnost i proporcionalnost
 - Značajne razlike među DČ; nedostatak javne rasprave i političke volje; odsutnost ujednačenog natjecateljskog „igrališta”; razlozi opsega
 - samo javno izlistana dionička društva, samo ne-izvršne pozicije; privremeni karakter; fleksibilnost; klauzula izuzeća

Predviđene pozitivne mjere u svrhu promicanja uravnoteženosti na upravljačkim pozicijama

Supstantivne

- izborna prednost za podzastupljeni spola
- Individualizirana predanost postizanju uravnoteženosti na izvršnim pozicijama

Postupovne

- obveza otvorenosti postupka izbora
- Preraspodjela tereta dokazivanja
- Obveza izvještavanja

Izborna prednost za podzastupljeni spol

- primjenjuje se u „pat” situacijama
 - (pod)jednake kvalifikacije dvaju ili više kandidata/kinja
- podzastupljenost
 - manje od 40%
- komparativna analiza kvalifikacija
 - unaprijed određeni, jasni i rodno-neutralno formulirani kriteriji izbora
 - test razmjernosti
 - prikladnost, kompetencije/vještine i profesionalni učinak
 - klauzula izuzeća
 - „socijalni” razlozi specifični kandidatu nadzastupljenog spola

Diskriminacija?

- Pozitivne mjere
 - mjere koje (izravno i otvoreno ili neizravno) koriste suspektne karakteristike (spol, etnicitete, seksualna orijentacija, uvjerenje, invaliditet, dob) kao kriteriji donošenja odluka s ciljem
 - uklanjanja stvarnih diskriminatornih prepreka postizanju **stvarne jednakosti** prilika
 - Unaprijediti nepovoljni položaj konkretne društvene skupine koja je tradicionalno bila izložena sustavnoj diskriminaciji u konkretnom društvu
- EU „konsenzus“ (Selanec/Senden – pravna priprema za Prijedlog Direktive)
 - mjere koje su izravno ili neizravno uvjetovane kriterijem spolne pripadnosti koje ciljaju uklanjanju isključenosti osoba (ženskog) spola
 - identificirati i ukloniti diskriminatorne prakse (usredotočenost na nerazmjerni učinak)
 - povećati zastupljenost osoba podzastupljenog spola na konkretnoj poziciji
 - spolna uvjetovanost
 - Izravna ili neizravna

Kvota?

- Moguće razlikovati nekoliko vrsta izbornih prednosti
 - **Apsolutna prednost** „rezervira” određene koristi/dobra isključivo za osobe podzastupljenog spola
 - **Čvrsta prednost** jamči prednost pri izboru osobama podzastupljenog spola koje zadovoljavaju minimalne objektivne kriterije stručnosti/zasluženosti za određenu poziciju
 - **Pat prednost** jamči prednost pri izboru osobama podzastupljenog spola koje imaju jednake kvalifikacije za određenu poziciju ili na jednak način zaslužuju neku korist/dobro
 - **Fleksibilna prednost** dopušta da spolno uvjetovana prednost pri izboru bude „prevladana” nekim drugim socijalno relevantnim razlozima (npr. dugoročna nezaposlenost, samostalno roditeljstvo, zdravstveni razlozi)
 - **Slaba prednost** dopušta da kriteriji spolne pripadnosti bude tek jedan od različitih kriterija izbora koji imaju manje-više podjednaku težinu

Praktični razlozi podrške

- tvrdoglava postojanost nepovoljnih indikatora spolne nejednakosti u svim područjima društvenog života
 - Viša stopa nezaposlenosti; jaz u plaćama; horizontalna i vertikalna segregacija na tržištu rada; dvostruko opterećenje; slab udio očeva u roditeljskim dopustima; podzastupljenost u tijelima odlučivanja
- nejasan uspjeh modela pojedinačnih pritužbi
 - postupovna složenost; sudačko neiskustvo; specifični karakter postojećih pravnih jamstava (otvorenost tumačenjima); visoka emotivna cijena; neučinkovitost sankcija
- nedavna europska iskustva i komparativni primjeri dobre prakse

Vrste pozitivnih mjera

- Mjere podrške antidiskriminacijskim jamstvima
 - obveza uklanjanja praksi koje „prikrivaju” i perpetuiraju izravnu ili neizravnu diskriminaciju
 - „usmeno” zapošljavanje , netransparentno/diskrecijsko odlučivanje
- Mjere dopiranja (povećanje odaziva)
 - splono uvjetovane mjere koje ohrabruju osobe podzastupljenog spola na prijavu za zapošljavanje ili stručno osposobljavanje
- Redefiniranje mjerila zasluga
 - Promjena kriterija zapošljavanja kako bi se uključile spolno ili rodno uvjetovane karakteristike
- Neizravna prednost
 - naizgled neutralni kriteriji koji će u praksi favorizirati osobe određenog spola
- Izravna prednost

Jamstvo transparentnost

- Jamstvo otvorenosti izbornog postupka
 - unaprijed definirani kriteriji izbora
 - objektivna komparativna procjena kandidata i kandidatkinja
 - objektivna procjena specifičnih socijalnih razloga sposobnih prevladati spolno uvjetovanu prednost
- Obveza izvještavanja nadležnom tijelu

Poslovni razlozi podrške

- iako nema empirijske kauzacije, studije pružaju podršku prepostavci da društva koja zapošljavaju žene na upravljačkim pozicijama imaju nekoliko kvaliteta koje vode k organizacijskoj izvrsnosti i većoj dioničkoj vrijednosti
 - McKinsey & Co 101: bolje rezultate u pogledu 1) organizacijske izvrsnosti; 2) povrata investitorima; 2) privlačnije rezultate poslovanja; bolju vrijednost dionica
 - Catalyst (2 istraživanja): 1) bolji prihodi prodaje; 2) bolji povrat investicija 3) bolji prihodi po dionici
 - Credit Suisse: 26% bolji poslovni rezultati od svojih rivala
 - Evershades: bolji poslovni rezultati u vrijeme krize
 - Bart/McQueen: žene ostvaruju značajno bolje rezultate na testu kompleksnog moralnog razmišljanja, a ujednačene na testovima osobnog interesa i normativnog razmišljanja
- vrijednost raznolikosti upravljačkih tijela
 - neovisnost tijela; učestalost razmišljanja; bolji pokazatelji kriterija uspješnosti; veća sklonost strateškom razmišljanju; bolji rezultati u rješavanju kompleksnih problema; povećana sposobnost identifikacije rizika

Postojeći korporativni primjeri pozitivnih mjera

- pisma-kampanje prema investitorima (vlasnicima, dioničarima) kojima ih se potiče da utječu na uravnoteženost upravljačkih tijela;
- prijedlozi-inicijative skupina dioničara kojima se putem dioničarskih skupština predlažu mjere postizanja uravnotežene zastupljenosti u upravljačkim tijelima;
- obveza javne objave postupka planiranja izmjene članstva u upravljačkim tijelima;
- obveza javne objave konkretnih i mjerljivih ciljeva u svrhu postizanja veće zastupljenosti podzastupljenog spola u upravljačkim tijelima te odgovarajuća obveza javne objave godišnjih izvještaja o implementaciji tih mjera i ciljeva;
- javna objava “matrice” poželjnih vještina putem koje bi se procjenjivala
 - poslovna uspješnost trenutnih članova uprave i nadzornih odbora te potreba za regrutiranjem novih članova
 - kvaliteta kandidata za upražnjena mjesta u upravi i nadzornom odboru
- obveza godišnjeg izvještavanja nadležnim državnim ili nezavisnim javnim tijelima (Agencija za tržišno natjecanje, Gospodarska komora, Burza, Udruga poslodavaca) o mjerama koje je društvo poduzelo kako bi ostvarilo uravnoteženu zastupljenost u upravljačkim tijelima;
- obveza uključivanja kriterija rodne uravnoteženosti i kriterija implementacije politike ravnopravnosti spolova u evaluacije uspješnosti rada upravnog i nadzornog odbora;
- obveza društva da javno objavi konkretna iskustva, kvalifikacije, vještine ili kvalitete temeljem kojih je odabran konkretni član/ica upravnog ili nadzornog odbora;
- „ispoštuj ili objasni“ pristup prema kojem društvo mora ili aktivno pridonositi postizanju određenom cilju izraženom kroz postotak putem svojih odluka o izboru na upravne ili nadzorne pozicije ili javno obrazložiti razloge zbog kojih je odabralo osobu koja čiji izbor produžuje podzastupljenost;
- zakonska obveza postizanja određenog postotka zastupljenost osoba jednog ili drugog spola pod prijetnjom stroge sankcije (poništenje odluke o izboru, novčana kazna ili eventualno brisanje iz registra trgovačkih društva);