



UNIVERZITA
KOMENSKÉHO
V BRATISLAVE

Rodová vyváženosť v riadiacich funkciách v politike EÚ

JUDr. **Mária Havelková**, PhD. - Ústav klinického právneho vzdelávania, PRAFUK

Mgr. **Magdaléna Musilová**, PhD., LL.M. – Katedra ekonómie a financií, FMUK

Obsah



1. Rodová rovnosť v EÚ
2. Smernica o rodovej vyváženosti – ciele a prostriedky na ich dosiahnutie

Právny rámec EÚ

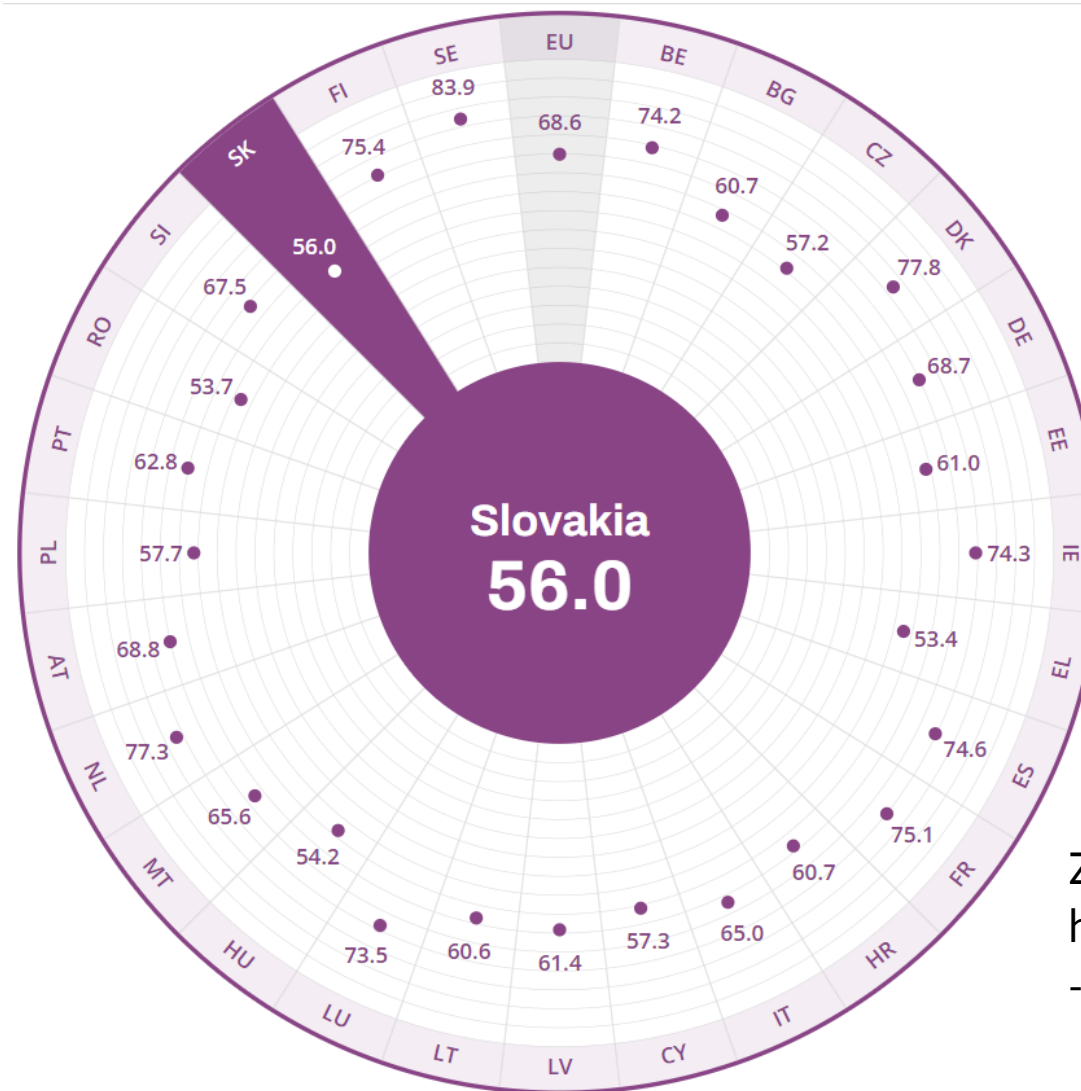


- **Čl. 157 ZFEÚ:** *„Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“*
- **Čl. 8 ZEÚ:** *„Vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami.“*
- **Charty základných práv Európskej únie:** *„Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.“*
„Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.“

Ako na tom sme?



Index rodovej rovnosti za rok 2022



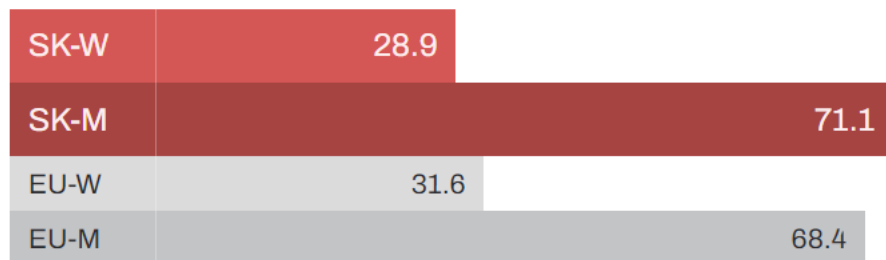
Zdroj:
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/SK>

Ako na tom sme?



- V doméne moc sme v roku 2022 dosiahli 31,4 bodov zo 100, v doméne ekonomická moc len 27,6 bodu.

Share of members of boards in largest quoted companies, supervisory board or board of directors (%) ⓘ



Source: EIGE, Gender Statistics Database, WMID, 1st semester 2022.

Členstvo v predstavenstvách najväčších spoločností

Share of board members of central bank (%) ⓘ



Source: EIGE, Gender Statistics Database, WMID, 2021.

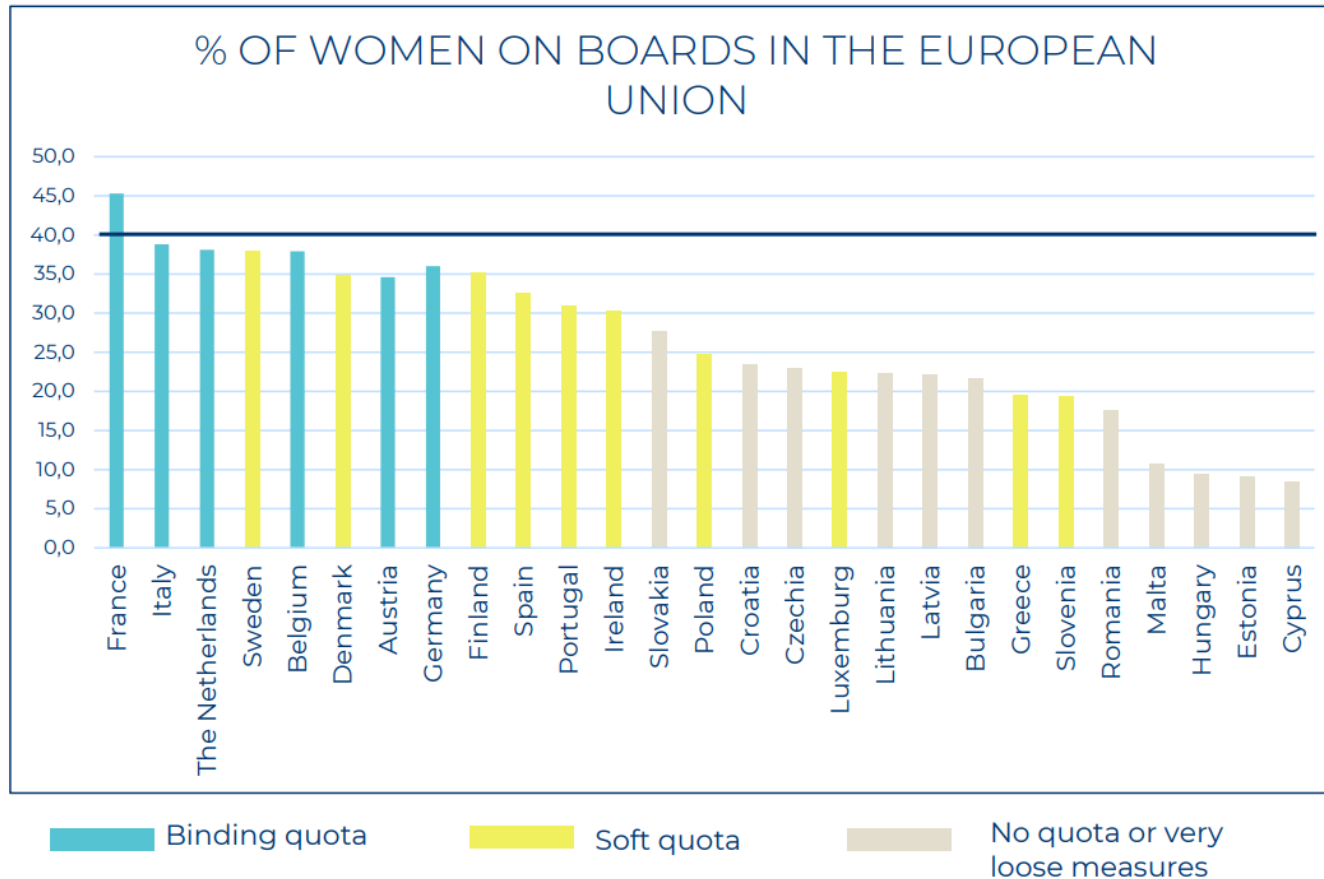
Členstvo v bankovej rade centrálnej banky



Ako na tom sme?

- 60% čerstvých absolventov v EÚ tvoria ženy
 - 31,5% členstva vrcholových orgánov spoločností predstavujú ženy
 - na čele 8% vrcholových orgánov spoločností sú ženy*
- * dáta sú za jún 2022 z
<https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/gender-balance-corporate-boards/>

Ako na tom sme?



Zdroj: EWOB

Smernica o rodovej vyváženosti



- Smernica EP a Rady EÚ č. 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach
- *„Dosiachnutie rodovej rovnosti na pracovisku si vyžaduje komplexný prístup, ktorý zahŕňa aj podporu rodovo vyváženého rozhodovania v rámci spoločností na všetkých úrovniach, ako aj odstraňovanie rodových rozdielov v odmeňovaní. Zabezpečenie rovnosti na pracovisku je tiež kľúčovým predpokladom zníženia chudoby žien“*

Smernica o rodovej vyváženosti



- *„Cieľom tejto smernice je zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí pre ženy a mužov a dosiahnuť rodovo vyvážené zastúpenie vo vrcholových riadiacich pozíciách stanovením súboru procedurálnych požiadaviek týkajúcich sa výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu do pozícií riadiacich pracovníkov na základe transparentnosti a zásluh.“*
- *„Cieľom tejto smernice je dosiahnuť vyváženejšie zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností tým, že sa zavádzajú účinné opatrenia, ktoré sa zameriavajú na urýchlenie pokroku v oblasti rodovej vyváženosti, pričom sa kótovaným spoločnostiam poskytuje dostatočný čas na vykonanie opatrení potrebných na tento účel.“*

Smernica o rodovej vyváženosti



- *„V období po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 sú rodová rovnosť a inkluzívne vedenie dôležitejšie, než kedykoľvek predtým, a to v súlade s potrebou v plnej miere využiť rôzne dostupné talenty žien aj mužov. Výskum ukázal, že inklúzia a rozmanitosť umožňujú obnovu a odolnosť. Tieto sú zásadne dôležité pre to, aby sa zabezpečila hospodárska konkurencieschopnosť Únie, podporili inovácie a zlepšili odborné štandardy vo vrcholových orgánoch.“*

Povinnosti vyplývajúce zo Smernice



- Členské štáty majú povinnosť zabezpečiť, aby sa na kótované spoločnosti vzťahoval **jeden z dvoch cieľov**, ktoré majú byť dosiahnuté **do 30. júna 2026**:
 1. príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov (v dozornej rade),
 2. príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, a to výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov (v dozornej rade a predstavenstve).
- Členské štáty prijmú a uverejnia do **28. decembra 2024** zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou.
- Smernica stráca účinnosť **31. decembra 2038**.



Spoločnosti, ktorých sa to týka

- a) kótované spoločnosti (akciové spoločnosti)
- b) zamestnávajúce viac ako 250 osôb
- c) ročný obrat viac ako 50 miliónov EUR alebo celková ročná súvaha presahujúca 43 miliónov EUR

	Burza	Predstavenstvo	Dozorná rada	Tržby (v Eur)	Počet zc
Tatry Mountain resorts, a.s.	Bratislava	1 (3)	0 (9)	90 mil	500-999
Allianz Slovenská poisťovňa, a.s.	Bratislava	0 (5)	0 (6)	695 mil	500-999
Tatra banka, a.s.	Bratislava	2 (6)	2 (9)	527 mil	3000-3999
Asseco Central Europe, a.s.	Varšava	0 (3)	0 (5)	63 mil	500-999
Colas, a.s.	?	0 (3)	0 (3)	86 mil.	250-499
GEVORKYAN, a.s.	Praha	0 (1)	1 (3)	58,67 mil	150-199
Biotika, a.s.	Bratislava	1 (3)	5 (6)	11 mil	150-199
MILSY, a. s.	?	1 (3)	1 (5)	45 mil.	250-499
DOLKAM Šuja, a.s.	Bratislava	0 (3)	0 (3)	5,47 mil	25-49
VIPO, a.s.	Bratislava	0 (3)	0 (3)	13 mil	100-159
Tatra Asset Management, správ. spol., a. s.	Bratislava	0 (4)	0 (3)	20,83 mil	25-49

Prostriedky na dosiahnutie cieľov Smernice



- Členské štáty zabezpečia jasné, neutrálne formulované a jednoznačné kritériá počas celého výberového konania vrátane prípravy oznámení o voľných pracovných miestach, predbežného výberu, užšieho výberu a zostavenia výberovej skupiny kandidátov v kótovaných spoločnostiach. Takéto kritériá sa stanovujú pred výberovým konaním.
- K uprednostneniu kandidáta menej zastúpeného pohlavia má dôjsť iba v prípade, ak je potrebné zvoliť medzi kandidátmi, ktorí sú rovnako kvalifikovaní z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov. Členský štát je povinný zabezpečiť, aby v prípade, ak nastane takáto skutočnosť, bola kótovaná spoločnosť povinná uprednostniť kandidáta menej zastúpeného pohlavia.

Prostriedky na dosiahnutie cieľov Smernice




- Kandidát/kandidátka má mať právo, podmienené žiadosťou, na sprístupnenie informácií ohľadom:
 1. kvalifikačných kritériách, o ktoré sa výber opiera;
 2. objektívneho komparatívneho posúdenia kandidátov na základe týchto kritérií;
 3. špecifických dôvodov, ktoré viedli k výnimočnému uprednostneniu kandidáta, ktorý nie je príslušníkom menej zastúpeného pohlavia.
- Členské štáty sú ďalej povinné zabezpečiť fungujúce mechanizmy súdnej nápravy a zakotviť aktívnu legitimáciu v prospech neúspešného kandidáta menej zastúpeného pohlavia pred súdom, prípadne iným príslušným orgánom. Dôkazné bremeno v podobe preukázania, že nedošlo k porušeniu Smernice, nesie kótovaná spoločnosť.

Čo ďalej

- Kľúčové bude, ako sa k smernici postaví nový MPSVaR.
- Je potrebné aktívne sledovať a pripomienkovať proces transpozície tejto smernice.
- Priebežne aktualizovať zoznam spoločností.



A woman with dark hair and glasses, wearing a blue blazer, is seated at a table with a microphone in front of her. She is looking slightly to her left and appears to be speaking. The background is blurred, showing other people and what looks like a formal event setting.

I love the law.



- Ďakujeme za pozornosť!
- musilova5@uniba.sk
- maria.havelkova@uniba.sk