

Pozitivní diskriminace



Evropská komise je občas kritizována za nesmyslná nařízení a snahu unififikovat vše od velikosti rohlíků a názvu pomazánkového másla k uzavření všech jaderných elektráren, ale nyní přece jenom eurokomisařka pro spravedlnost zabodovala a přišla s návrhem, jemuž lze jen zatleskat. Co zatleskat, zaslouží si ovace ve stoje, neboť předpokládá zavedení kvót na zvýšení podílu žen ve vedení největších evropských firem do roku 2018 ze současných 15% na 40%. Toto číslo se nemá týkat výkonných pozic, tj. pro laiky takových, kde je něco třeba skutečně konat a vykonat, alespoň občas, nýbrž jen pozic vedoucích, tedy těch nejvýznamnějších a zpravidla nejlukrativnějších. A pokud by se náhodou některé firmy rozhodly, že se kvótami nehodlají řídit, hrozí jim tučné sankce, jejichž výše je zřejmě natolik drastická, že se o ní zatím jen spekuluje.

Ač sám jen pouhopouhý muž, osměluji se k tomuto návrhu vyjádřit svůj názor, neboť zmíněný návrh považuji za geniální vyústění úsilí evropských žen o jejich rovnoprávné postavení i v oblastech, které dosud patřily téměř výhradně mužům. Podobně jako za své volební právo nebo možnost boxovat či vzpírat sváděly ženy po desetiletí urputný boj, byly jejich snažení nakonec korunováno úspěchem a dnes jsou již ozdobami volebních místností, ringů i olympij-

ských trhů a zdvihů. Obdobně si tak například vybojovaly shodnou vyšší tzv. price money na grandslamových tenisových turnajích s muži, ačkoliv dodnes někteří zastánci nesmyslné rovnosti poukazují na nerovnost v podobě počtu odehraných setů, nevzdaly se svých práv vřískat na tenisových kurtech s intenzitou cirkulárky, staly se prezidentkami, premiérkami, premiánkami a berou prémie, pokud je někdo vyplácí, jenže co je to všechno platné, je jich prostě pořád málo ve srovnání s muži. Samozřejmě se vždy najde řada škarohlídů, tedy osob mužského pohlaví, škarově pohlízejících na úspěchy něžnějších polovic, jak se kdysi v dávných předemancipačních dobách ženám přezdívalo, když si ještě zakládaly na svém ženství a nesažily se ho potlačovat manažerskými výrazy svých pokerfaceových tváří, brýlových „mátepádákových“ obrouček, drsných zmrtnění rtů, které koutkům nedovolí pohyb směrem vzhůru ani o píď, kteří argumentují jistými přirozenými dispozičními rozdíly obou pohlaví k výkonu některých činností, nicméně tyto jedinci by neměli být bráni příliš vážně, aby jejich názory nezkalily radost z posledního návrhu paní eurokomisařky, byť není zcela dokonalý, jak si dovoluji stručně nastínit v následujícím textu.

V první řadě se předpokládá realizace návrhu ve formě směrnice, což je pro věc tohoto významu nedostačující, protože umožňuje členským státům, aby si tuto směrnici implementovaly do svých národních právních předpisů, která nemusí zcela odpovídat obsahu či duchu směrnice. Nezbyvá než tak volat po nařízení, které by podobným praktikám zabránilo, protože od parlamentů, složených většinou z mužů, nelze očekávat, že by se danou normu nepokusily přizpůsobit ve svůj prospěch.

Další slabinu vidím v nedostatečné razanci požadavku paní eurokomisařky. Oněch 40% se sice může zdát být dost, ale záleží na úhlu pohledu. Vezmeme-li v úvahu, že v průměrném představenstvu či dozorčí radě zasedá zhruba 6 členů (nemám na mysli české státní či polostátní molochy, tam je počet členů s ohledem na stranickou příslušnost, vzájemnou řevnivost a touhu po prebendách výrazně vyšší), je v současné době v daném orgánu při 15% podílu jen 0,9 ženy. To je strašně nízké číslo a muži by se

nad ním měli zamyslet, pokud se domnívají, že jim stačí, aby se s nimi na rozhodování podílela méně než jedna žena. I největší šovinisté zřejmě uznají, že necelá jedna žena bude něco postrádat. Otázkou samozřejmě je, co? Někdo řekne třeba mozek, ale to je tak ubohé, že nad tím není třeba bádát, ostatně váha mozku by stejně nevyvážila chybějící 0,1 z celku členky příslušného orgánu společnosti a musela by být ještě doplněna o jinou hmotu. Jinou možností je třeba úbytek ženských hormonů, ovšem ten bývá naopak vyvážen většinou (nikoliv vždy) přebytkem testosteronu, takže si zde váhově příliš nepomůžeme (obecně také ne). Smiřme se proto se závěrem, že vzhledem k prostoru vyhrazenému pro toto stručné pojednání se asi kýženého závěru nedobereme, což je ovšem našťástí jedno, protože zvýšená kvóta v podobě 40% vede úplně k jinému výsledku a v pojednávaném modelovém případě už v orgánu zasednou 2,4 ženy po boku mužských kolegů, tedy matematicky vyjádřeno se jednání zúčastní také 3,6 mužů. Z těchto čísel je na první pohled zřejmé, že zde spočívá další ze slabin návrhu a daleko jednodušší by bylo stanovit kvótu flexibilněji tak, aby umožnila jen účast celých členek i členů orgánů společností. Polemizovat lze také na téma výše takto nově nastavených ženských kvót, protože již nastavení pod 50% je samo o sobě diskriminační a povede jen k zintenzivnění snah o skutečnou rovnoprávnost žen. S ohledem na úsilí, kolik času a peněz stojí evropské poplatníky přijetí jakéhokoliv předpisu, by asi bylo levnější nastavit kvótu tak, jak si ženy představují ve svých nejtajnějších snech už nyní a tak se vyhnout dalším průtahům s postupným navyšováním. Ani toto opatření ovšem podle mého soudu nebude dostačující, protože neřeší příčiny problému nedostatku žen v nejvyšších pozicích, ale jen jeho důsledky. Tento problém je proto třeba řešit komplexněji a začít hned v zárodku.

Důvodem nižšího počtu žen ve vedení společností je, a nyní se pokusím přistoupit k této otázce vědecky, příliš velký počet mužů v těchto vedeních, resp. malý počet společností vůbec, který by případně umožnil čistě ženské složení orgánů společností a tak vyrovnal přetrvávající nerovnost. Kromě zakládání nových, čistě ženských firem, což je jistě jedna z optimálních

aneb ženy, do toho!

variant, tak řešením musí být především regulace počtu narozených mužů a žen ve prospěch žen, což obnáší snížení počtu chlapečků a zvýšení holčiček, z nichž posléze vyrostou členky či členové orgánů společnosti. Rozhodně nevolám po radikálním řešení jako třeba v Číně, ale něco by se s tím dělat mělo. Díky asistovanému rodičovství si lze jistě představit odbornou pomoc v tomto smyslu již při početí vhodným výběrem dnů, pomoci může výběr partnera se spoustou sourozenců ženského pohlaví nebo registrovaného partnera, co nechce chlapečka, naslouchat radám porodních bab alespoň 9 měsíců před porodem apod. Tímto tedy vyzývám k bdělosti při přípravě početí za účelem eliminace rizika dalšího navyšování mužské populace.

Dalším významným faktorem je vzdělávání. Již v jeslích a mateřských školkách je třeba nastavit kritéria přijímání tak, aby zde byly holčičky pozitivně diskriminovány a měly tak vždy přednost před malými hošíky. Jsem si vědom toho, že se i mezi ženami vyskytne pár takových, které se s touto praxí budou smířovat jen velmi nerady, ale s takovými se bude nutně vypořádávat, nejlépe formou neformálních školení zvaných „babince“, kde jistě brzy pochopí, že to je v zájmu věci, tedy jednotného hnutí žen za pozdější zvýšení podílu žen na řízení společnosti.

Na základních, středních i vysokých školách lze uplatnit stejný princip a tak dosáhnout kontinuity vývoje jedinců, což samozřejmě nevylučuje, aby se dále vzdělávali i mladí muži, nicméně s ohledem na dlouholetou nerovnoprávnost žen budou muset akceptovat, že jen pro případ nenaplnění studijních stavů ze strany mladých žen.

Po ukončení studia by pak měl být výběr na veškeré vedoucí pozice evropských společností nastaven tak, aby zohlednil úroveň dosaženého vzdělání uchazeček i event. uchazečů a v případě, že by příslušná kritéria splnila žena i muž (což díky důmyslnému systému není příliš pravděpodobné), bude povinností společnosti danou pozici nabídnout vždy ženě. U volených pozic budou volby organizovány vždy tak, aby komise byly složeny pokud možno jen výhradně z žen, přičemž muži mohou být využiti na související činnosti. Zde doporučuji zvážit instala-

ci hlasovacích zařízení, přípravu občerstvení, činnost ochranky a matematické úkony typu sčítání hlasů.

Při stanovení kvót by bylo ovšem také více než žádoucí stanovit další kvóty, říkejme jim podkvóty, tedy takové, které ještě více pozitivně zdiskriminují některé ženy vůči jiným ženám tak, aby celý systém fungoval ještě precizněji a byl ještě spravedlivější. Tak si lze kupříkladu představit vyšší kvótu brunetek či černovlásek vůči blondýnám, jimiž je manažerský trh přehlcen stejně jako bulvár, kvótu plnoštíhlých proti vyzáblým, dříve narozených proti později narozeným atd. Odpadne alespoň zcela jistě kategorie blondýn, podporovaných staršími mecenáši, protože žadní mecenáši už nebudou existovat, jen mecenášky a troufám si pochybovat, že by byly stejně pošetilé jako my muži, co ještě některé z těch slaboduchých bytostí podporujeme.

Tím ovšem nejsme zdaleka u konce, protože ženy se nesmí spokojit jen s vedením evropských společností. Bez ohledu na výši vydobytých kvót jde jen o malý krůček v rámci snah žen o skutečnou emancipaci v nejširším slova smyslu. Proč by ženy neměly být pozitivně diskriminovány i v řadě dalších oblastí a nebojme se to říct nahlas, všech oblastí? Nevidím jediný důvod, proč by ženy nemohly vykonávat profese, o nichž se mnozí muži mylně domnívají, že jim nepřísluší, když je zřejmé, že tomu tak není. Co brání ženám stát se úspěšnými strojevodkyněmi, slavnými kuchařkami, hrobnicemi, fotbalovými či hokejovými trenérkami mužů, stavařkami, zednicemi, pokrývačkami, hornicemi nebo pilotkami, abych uvedl jen pár příkladů? Kolik let muži tvrdili, že se ženy nikdy nenaučí pořádně řídit auto? No vidíte, a přece jezdí! Takže je nejvyšší čas odhodit předsudky a nechat ženy seberealizovat ve všech oborech, po nichž zatouží. Pomoci jim mohou opět kvóty všeho druhu, přičemž se přimlouvám začít rovnou na 100 procentech a celý proces tak výrazně urychlit. Nad tuto hranici již další zvyšování nedoporučuji, protože připouštím, že nevim, zda by se ještě jakýmkoliv dalším pozitivním způsobem odrazila ve prospěch žen, jimž by měla sloužit.

Určité skeptické názory zaznívají již nyní (z řad mužů, jak jinak?) na téma dostupnosti dostatku

žen na příslušné pozice a profese, resp. jejich vhodnosti. Tyto obavy jsou však zcela liché, neboť předně je nutné si uvědomit, že již nyní existuje na světě velké množství žen, které nemají žádnou pozici v žádné společnosti a kromě toho dokonce ani žádnou profesi. Tyto ženy bude proto možné umístit tak, aby byly plně uspokojeny a pokud jich bude náhodou nedostatek, je možné získat adeptky i ze zahraničí. V ojedinělých případech tato opatření nemusí být vždy přínosem pro některé méně šťastné společnosti, avšak jestliže jsme se vydali na cestu pozitivní diskriminace, pak se neohlížejme na drobné šrámy, které cestou tu a tam někdo utrhá. Ani péče o děti nebude překážkou, protože uvolnění muži získají pochopitelně velký časový prostor pro péči o domácnost včetně dětí a budou si tak moci vyzkoušet své manažerské schopnosti na novém poli. V neposlední řadě nelze zapomenout, že v souladu s mými předchozími doporučeními bude žen postupně výrazně přibývat a tím se vytvoří konkurenční prostředí.

Na základě výše uvedených postřehů jsem přesvědčen, že nyní je ta správná doba ukázat světu, čeho jsou ženy opravdu schopny, pokud nejsou bržděny muži v jejich snahách o skutečnou svobodu, seberealizaci a dosažení společenského uznání včetně adekvátních odměn za takové úsilí. Mužům bych současně doporučoval, aby se připravili na nevyhnutelné důsledky, které tento vývoj s sebou přinese a aby se tento vývoj v žádném případě nesnažili zpomalit nebo dokonce zastavit, protože už stejně nemají šanci, tím spíše, že již nyní se uvažuje o dalším návrhu stejné eurokomisařky, tentokrát o diskriminaci mužů, která však nemá být diskriminací pozitivní a má platit minimálně do konce 21. století. Což je zřejmě ten nejlepší konec – jako v pohádce.

P.S. S ohledem na velmi zajímavou pozici v jedné dozorčí radě prchám na sérii náročných operací, jejímž výsledkem by mělo být brzké přechýlení mého příjmení na –ová... ●

JUDr. Josef Vejmelka,
advokát
Vejmelka & Wunsch, s. r. o.

 VEJMELKA & WUNSCH
ADVOKÁTI ATTORNEYS AT LAW RECHTSANWÄLTE