

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra politologie a evropských studií

Bc. Kristýna Sedláková

**Zastoupení žen v institucích Evropské unie: Případová studie
Evropské komise**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Markéta Zapletalová, Ph.D.

Olomouc 2018

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně na základě uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne 30. 4. 2018

Podpis:

Na tomto místě bych velmi ráda poděkovala vedoucí diplomové práce Mgr. Markétě Zapletalové, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady a podněty.

Obsah

Úvod.....	4
1. Zkoumání genderových aspektů a neoinstitucionální perspektiva	10
1. 1. Neoinstitucionalismus a ukotvení genderu	11
1. 1. 1. Historický institucionalismus v genderové perspektivě.....	13
1. 1. 2. Feministický institucionalismus.....	15
1. 2. Problematika genderové rovnosti uvnitř EU.....	16
2. Zastoupení žen v Evropské komisi	20
2. 1. Vývoj do roku 1999.....	20
2. 1. 1. Vyprofilování politiky genderové rovnosti v rámci instituce	20
2. 1. 2. Zastoupení žen v období počátku politiky genderové rovnosti.....	25
2. 2. Nástup Prodiho komise a Kinnockovy reformy	26
2. 2. 1. Vývoj politiky genderové rovnosti v rámci instituce	27
2. 2. 2. Zastoupení žen v období reformních změn.....	30
2. 3. Nedávný vývoj v rámci Barrosovy druhé komise a současné Junckerovy komise.....	31
2. 3. 1. Rozvíjení politiky genderové rovnosti	31
2. 3. 2. Současný vývoj zastoupení žen.....	33
3. Analýza zastoupení žen na postech v EK.....	35
3. 1. Zastoupení žen v kolegiu komisařů	36
3. 1. 1. Rozdělení portfolií komisařek podle typologie BEIS	42
3. 2. Zastoupení žen v útvarech a výkonných agenturách EK	45
3. 2. 1. Zastoupení žen ve vybraných generálních ředitelstvích	46
3. 2. 2. Zastoupení žen v administrátorských a asistentských pozicích	48
3. 2. 3. Zastoupení žen na ve vyšších manažerských pozicích.....	49
3. 3. Vyhodnocení zastoupení žen v hierarchii EK.....	51
Závěr	53
Literatura	57
Přílohy	65
Seznam použitých zkratk.....	67
Abstrakt.....	68
Abstract	69

Úvod

V rámci magisterské diplomové práce je z hlediska zastoupení žen zkoumána jedna z institucí Evropské unie (EU), a to konkrétně Evropská komise (EK). Výběr tohoto nadnárodního orgánu byl učiněn proto, že je to největší administrativa EU a zároveň se jedná o zdroj politického směřování celé organizace. Evropská unie má jako jednu ze svých hlavních činností podporu rovnosti žen a mužů, kdy je tato rovnost základní hodnotou EU, cílem celé organizace i hnací silou ekonomického růstu (European Union 2016: 6). Na příkladu instituce s největším zaměstnaneckým aparátem se autorka snaží prozkoumat postupný vývoj politiky zaměstnanosti žen, který panuje v orgánu vytvářejícím tuto politiku obecně pro celou EU.

Z historického hlediska byla EK klasifikována jako výrazně genderově nevyvážená, jelikož ženy byly zaměstnány na nižších pozicích, podprezentovány ve středním managementu a téměř úplně chyběly v seniorských pozicích EK (Connolly, Kassim 2015: 167). Díky intenzivnímu úsilí uvnitř organizace od poloviny 90. let 20. století začala být nerovnováha mezi ženami a muži odstraňována (Woodward 2011: 362).¹ Změnu v postoji EK lze reflektovat i na prohlášení místopředsedy EK Neila Kinnocka z roku 2004, kdy uvedl, že EK usiluje o politiku rovnosti mezi ženami a muži dlouhodobě nejen proto, že zvyšuje efektivitu organizace tím, že podporuje schopnosti, které by jinak mohly být zanedbávány, ale také proto, že rovnost mezi pohlavími je zásadní pro spravedlnost a demokracii (European Commission 2004: 3).

Cílem práce je prostřednictvím případové studie zaměřené na zastoupení žen v EK vyhodnocení toho, jaký je postupný vývoj zaměstnanosti žen v instituci. Proto je stěžejní částí práce prozkoumání aspektů, které mají šanci ovlivňovat politiku zastoupení této podprezentované skupiny (ať už se jedná např. o dokumenty, napomáhající zvýšení podílu žen uvnitř EK či prosazování této politiky předsedou EK). Sekundárním cílem práce je zjištění stavu zastoupení žen na nejvyšších manažerských pozicích EK. V posledních letech vidíme vzestupný trend zastoupení žen v EK, nicméně je potřeba určit, zda jsou

¹ Intenzivní úsilí organizace bylo charakterizováno kampaněmi zaměřujícími se na rovnost mužů a žen na národní i mezinárodní úrovni, implementací akčních plánů, které nastavily speciální cíle pro nábor zaměstnanců na různých úrovních organizace, či změnou společenských postojů.

ženy více zastoupeny i v manažerských pozicích či nejvíce figurují na nižších postech. S touto problematikou souvisí pojem *skleněný strop (glass ceiling)*, který je vykládán jako stav, kdy neviditelné bariéry brání určité minoritě (v případě této práce ženám) v tom, aby se posunula nad určitou úroveň v hierarchickém zastoupení. Zjištění, která budou v rámci práce vyvozena, pomohou ukázat, jak EK v praxi prosazuje politiku rovnosti žen a mužů, a také přispějí k obohacení výzkumu v této oblasti, jenž je stále limitován nedostatečným zájmem odborníků o zmiňovanou problematiku obecně.

V souladu s cíli diplomové práce si autorka klade výzkumné otázky, na které bude odpovězeno v následujících třech kapitolách a díky kterým dojde k vyhodnocení problematiky zastoupení žen v EK. Konkrétně jsou stanoveny tyto výzkumné otázky:

Jakým způsobem se vyvíjí zastoupení žen v hierarchii EK a které faktory mohou toto zastoupení ovlivňovat?

Platí domněnka, že ženy jsou obecně zaměstnávány na nižších postech instituce než muži?

Jsou patrné rozdíly podílu žen v kolegiu a v jednotlivých útvarech EK podle jejich zaměření dle kategorizace BEIS?

Práce je pojata jako kvalitativní případová studie s prvky analýzy, deskripce a komparace, jelikož se týká vývoje politiky zastoupení žen v rámci EK v čase. Autorka v práci zvolila empirickou cestu případové studie, kdy není vytvářena žádná teorie, ale jsou využívány teoretické a konceptuální přístupy, které pomáhají objasnit otázku vývoje a stavu zastoupení žen v institucích (v tomto případě konkrétně v EK). Struktura práce byla rozdělena do tří kapitol.

První část se zabývá teoretickým ukotvením vývoje rovných příležitostí pro ženy a muže v EU. V rámci této kapitoly je nejdříve vysvětlen výběr přístupů, které jsou v práci využity. Konkrétně byla zvolena metoda podle Tima Haughtona, jenž uvádí, že pro pochopení evropské integrace je nutné využít i přístupy, které se liší od těch tradičních, a pro vývoj událostí je důležité hlubší porozumění historických vývojů. Proto je teoretická koncepce zaměřena na dva přístupy nového institucionalismu, což Haughton označuje jako kombinatorní teorii (Haughton 2016: 72-73). Konkrétně v této práci se jedná o historický a feministický institucionalismus. Pro pochopení souvislostí je nejdříve

představen nový institucionalismus z genderové perspektivy, a poté jsou následující podkapitoly vázány již ke konkrétním přístupům.

Další částí první kapitoly práce je nastínění historického vývoje problematiky genderové rovnosti uvnitř EU. Tato podkapitola blíže rozebírá problematiku rovného zacházení (*equal treatment*), pozitivní akce (*positive action*) a gender mainstreamingu. Posledně zmíněný pojem je v této podkapitole rozvinut, jelikož je to nejvíce využívaný přístup i v současnosti, a proto je nutné ho v rámci teoretického ukotvení více prozkoumat.

Ve druhé kapitole, rozdělené do tří podkapitol, je pozornost soustředěna přímo na konkrétní vývoj zastoupení žen v EK. První podkapitola se zaměřuje na období od počátků působení EK až do roku 1999, kdy skončila Santerova komise. Zmíněný časový úsek byl zvolen z toho důvodu, že v počátečních dekádách fungování EK nebyla problematice genderu v instituci věnována velká pozornost, která začala sílit až na začátku 90. let 20. století. Druhá podkapitola se snaží nastínit vývoj po nástupu Prodiho komise a velký důraz je kladen na Kinnockovy reformy, které začaly právě s příchodem Romana Prodiho a vnesly do instituce mnoho změn. Poslední podkapitola rozebírá nedávný vývoj ženského zastoupení a politiky související s genderem v rámci druhé Barrosovy komise a současné Junckerovy komise.

Třetí kapitola práce se opírá již o konkrétní analýzu zastoupení žen v hierarchii EK. V rámci této části jsou analyzovány údaje týkající se specifických pozic v instituci. Kapitola se také soustředí na zhodnocení zaměstnanosti žen dle typologie BEIS, již cílem je kategorizace jednotlivých postů podle oblastí činnosti. Celkem jsou v této typologii zahrnuty čtyři oblasti, a to konkrétně základní, ekonomické, infrastrukturní a sociálně-kulturní funkce (*basic, economy, infrastructure, socio-cultural functions*). Studie prokazují, že jsou ženy nejčastěji zastoupeny v tzv. měkkých (*soft*) portfoliích, kam se řadí sociálně-kulturní funkce.

První podkapitola se zaměřuje na zhodnocení působení komisařek ve všech kolegiích a jejich přidělenými portfolii, a to z hlediska typologie BEIS. V rámci druhé podkapitoly je provedena analýza zastoupení žen v útvech a výkonných agenturách EK. Analýza je zaměřena na roky 2004-2018, jelikož instituce shromažďuje údaje o zaměstnanosti žen a mužů v EK právě od roku

2004, kdy se úřadu ujala Barrosova komise². Monitorování bylo v instituci zavedeno v rámci měřitelných cílů nastavených 4. akčním programem pro rovné příležitosti žen a mužů uvnitř EK a mělo za cíl zajistit spolehlivou statistiku, která má být použita mj. k monitorování aktuální situace a trendů během určitého období (European Commission 2010c: 3). Podkapitola zkoumá nejen celkové zastoupení žen v jednotlivých letech, ale i jejich reprezentaci na konkrétních pozicích v instituci.

Podklady pro téma diplomové práce byly dostupné výhradně v anglickém jazyce. Autorka čerpala z primárních zdrojů EU, ale i sekundární literatury, a to konkrétně z monografií, sborníků, odborných článků, novinářských článků apod. Vzhledem ke specifickému zaměření práce na zastoupení žen v konkrétní instituci EU se autorka často potýkala s nedostatečným množstvím literatury na dané téma. V rámci studia odborných podkladů nebyla nalezena žádná publikace, článek nebo analýza, která by se zabírala přímo touto problematikou v tak dlouhém časovém horizontu. Samozřejmě s vývojem politiky genderové rovnosti uvnitř EU se začínají vyskytovat i texty zabývající se touto tematikou, nicméně analýza zastoupení zaměstnanců v institucích EU je stále nedostatečná.

V tomto specifickém výzkumu zaměřeném na EK je zřejmý soulad s názorem Husseina Kassima a Sary Connolly, kteří uvádí, že i když mezinárodní organizace přilákaly vědecký zájem, překvapivě málo pozornosti bylo věnováno lidem, kteří pro ně pracují (Connolly, Kassim 2015: 161). Vědci se v rámci studia EK zaměřují zejména na roli, již instituce hraje v rozhodování (*decision-making*) a na její vliv v legislativním procesu EU. Personální záležitosti jako náborový proces, povýšení či pracovní podmínky se sice občas v literatuře objevují, ale mnohem méně vědců tuto problematiku zkoumalo. To samé lze říci o zkoumání motivace zaměstnanců, jejich vzdělávacím a profesionálním zázemí nebo o hodnotách a přesvědčeních těchto lidí pracujících

² Pro potřebu shromažďování potřebných dat a údajů týkajících se podpory genderové rovnosti v rozhodovacích pozicích byla vytvořena databáze mající za cíl monitorovat počet mužů a žen ve všech pozicích uvnitř instituce. Tato databáze zahrnuje mocné a vlivné pozice v politice, veřejné správě, soudnictví a v dalších klíčových oblastech ekonomiky. Grafy jsou dostupné pro rozhodování na unijní, národní i regionální úrovni.

pro EK. Až nedávno se začali autoři systematicky zaobírat motivací a hodnotami zaměstnanců instituce.

Změna v přístupu k této problematice byla zahájena v průběhu 90. let 20. století a postupně se prohlubovala v rámci reforem provedených Neilem Kinnockem během působení Prodiho komise a také se vstupem do funkce předsedy EK Barrosa. V průběhu jeho předsednictví vznikla Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže uvnitř EK (*Strategy on equal opportunities for women and men within the European Commission*) nebo byla zpracována například i studie soustředěná na genderovou rovnost uvnitř EK, která analyzovala zastoupení žen a mužů v jednotlivých generálních ředitelstvích i podle pozice, kterou zde příslušníci obou pohlaví zastávají.

V konkrétních publikacích zaměřených na fungování EK, jsou pouze krátké zmínky věnující se tématu genderového zastoupení pracovníků uvnitř této instituce. Obecně se tématem složení EK zabývá Neill Nugent v kapitole „*The Services*“ v knize *The European Commission* z roku 2001, která objasňuje vnitřní strukturu této specifické instituce mj. i se zaměřením na genderové rozložení zaměstnanců instituce. Změny, jež byly provedeny od roku 2001, kdy byla vydána první edice, jsou reflektovány ve druhé edici této knihy, kterou Nugent napsal společně s Markem Rhinardem v roce 2015. Druhé vydání se soustředí i na vyjasnění genderových aspektů při tvorbě kolegií pod třemi posledními předsedy, což je vítaná tematika pro druhou kapitolu práce.

Dalším důležitým autorem pro tuto práci je Hussein Kassim, který se ve své knize *The European Commission of the Twenty-First Century* zaměřuje v kapitole „*The Commission and its Personnel*“ na personální analýzu EK a bere v potaz i hledisko genderového rozložení. Tento autor také společně se Sarou Connolly provedl v roce 2015 první hlubší analýzu stálých zaměstnanců EK ve článku „*The Permanent Commission Bureaucrat*“ s částí, která je orientována speciálně na genderové zastoupení v administrátorských a asistentských pozicích instituce.

Od článku Tima Haughtona *Beelines, Bypasses and Blind Alleys: Theory and the Study of the European Union*, který se zaměřuje na využívání jiných než klasických přístupů se odvíjí výběr a implementace přístupů zvolených pro první, teoretickou část práce. Tento článek tím pádem nastavuje směr zpracování

první kapitoly. Neméně důležitými jsou články, na kterých se podílela Louise Chappell. V rámci článku *Comparing Gender and Institutions across time and place* se zaměřila na problematiku genderu v perspektivě nového institucionalismu a článek napsaný společně s Fionou Mackay a Meryl Kenny *New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?* již detailně zkoumá oba dva zvolené přístupy pro studii – historický a feministický institucionalismus. K prozkoumání problematiky genderové rovnosti v EU je užitečná výzkumná práce *Mainstreaming gender equality in the European Union* od Dolores C. Gómeze, jež vysvětluje základní pojmy vyskytující se v průběhu vývoje politiky genderové rovnosti. Pro prohloubení znalostí týkajících se dvou přístupů spojených s problematikou genderu je důležitý článek Marie Stratigaki *Gender Mainstreaming vs Positive Action*, kdy se autorka snaží vysvětlit, jak byl přístup pozitivní akce vytlačen mimo dění po nastolení gender mainstreamingu.

Stěžejním zdrojem pro třetí kapitolu práce byly přímo internetové stránky Evropské komise. V tomto konkrétním případě se jedná hlavně o početní zastoupení obou pohlaví mezi zaměstnanci v jednotlivých útvarech EK a jejich rozložení v administrátorských a asistentských postech. Z počátku byly některé potřebné dokumenty dostupné přímo ze zmíněných stránek, ale od roku 2018 EK poskytuje tyto soubory pouze na základě žádosti. Údaje diskutované v rámci poslední kapitoly tedy vychází přímo ze zdrojů zkoumané instituce a jsou orientovány na roky 2004-2018.

1. Zkoumání genderových aspektů a neoinstitucionální perspektiva

První kapitola práce se snaží přiblížit nejen zvolené přístupy v rámci neoinstitucionalismu pro následné studium vývoje zastoupení žen v EK, ale i to, jak se formoval přístup k genderové rovnosti uvnitř EU jako celku. V práci jsou kombinovány dva přístupy v rámci neoinstitucionalismu – historický a feministický, jelikož zaměření jednotlivých neoinstitucionálních škol neposkytuje dostatečné a potřebné odpovědi. Na nové přístupy pro lepší pochopení EU a evropské integrace, mezi které se řadí právě i přístup kombinatorní, upozorňuje Tim Haughton ve svém článku *Beelines, Bypasses and Blind Alleys: Theory and the Study of the European Union*. Nedávný vývoj studia EU podle něj ukazuje to, že se vědci v rámci tohoto zkoumání vydávají čtyřmi teoretickými cestami. Konkrétně se jedná o přístupy alternativní, adaptační, slučovací a přístupy vysvětlující dezintegraci³. Pro potřeby této kapitoly práce autorka vychází právě ze slučovacího (kombinatorního) přístupu, který se snaží spojit a kombinovat různé teorie. Jelikož je v práci využit historický institucionalismus v kombinaci s feministickým institucionalismem, tento přístup se jeví jako nejvhodnější cesta, která může vést k nejlepším výsledkům.

Haughton tvrdí, že aby byl kombinatorní přístup přesvědčivý jako celkový teoretický rámec pro vysvětlení integrace, nemůže být pouze teorií výběru a mixu. Tento přístup musí čelit výzvě v tom, zda mohou být jednotlivé složky kombinovány smysluplným a koherentním způsobem (Haughton 2016: 73). Vhodným příkladem, který ve svém textu autor zmiňuje, jsou Rudra Sil a Peter Katzenstein. Tito odborníci podle názoru Haughtona vytváří silný a přesvědčivý případ pro kombinatorní přístup, jelikož je jejich cílem zdůraznění využití toho nejlepšího z různých přístupů, metod a stylů (Haughton 2016: 74; Sil and Katzenstein 2010: 20).

³ Alternativní přístupy využívají disciplíny a směry mimo hlavní proud, adaptační přístupy mění a zdokonalují stávající rámce a přístupy vysvětlující dezintegraci upozorňují na to, že integrace se může vyvíjet oběma směry – směrem k integraci i dezintegraci.

1. 1. Neoinstitucionalismus a ukotvení genderu

V rámci výzkumu evropské integrace se kromě tradičních teorií, kam lze zařadit liberální intergovernmentalismus či neofunkcionalismus, etabloval v 90. letech 20. století i neoinstitucionalismus. Hlavní motivací pro vznik nového směru byla potřeba zkoumat instituce, které byly do té doby dominantními teoriemi opomíjeny nebo jim tyto teorie nepřisuzovaly vliv a význam v oblasti mezinárodních vztahů (Pollack 2001: 227). Neoinstitucionalismus na rozdíl od institucionalismu pojímá instituce v širším smyslu jako formální i neformální pravidla a jeho hlavním předpokladem je to, že na institucích záleží. Tento teoretický přístup se věnuje nejen dopadům instituce na jednotlivce, ale i na interakce mezi institucemi a jednotlivci (Lowndes 2002: 91). Lowndes upozorňuje i na to, že neoinstitucionalismus nepředstavuje plnohodnotného zástupce teorie, která by byla schopná podávat kauzální vysvětlení, a proto se jedná spíše o přístup k výzkumu politiky kladoucí důraz na instituce jako proměnné, jež jsou schopny vysvětlit politické dění, ale které zároveň samy vysvětlení potřebují (Lowndes 2002: 107-108).

Ve své studii *New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?* Mackay, Kenny a Chappell uvádí, že neoinstitucionalismus již nemůže být posuzován jako „nový“, ale jelikož zdůrazňuje instituce jako hlavní vysvětlující proměnnou v politické analýze přes dvě desetiletí, nadále poskytuje vědcům užitečnou perspektivu, jak analyzovat politickou dynamiku a výsledky, které formují každodenní život (Mackay, Kenny, Chappell 2011: 573). V rámci nového institucionalismu se vyskytují nejčastěji jeho čtyři varianty: historický, sociologický, konstruktivistický a přístup racionální volby. Tato rozmanitost perspektiv umožnila uplatnění institucionální teorie na studium široké škály politických jevů. Autorky uvádí, že genderová analýza, která zdůrazňuje genderové aspekty norem, pravidel a postupů v praxi, a to v rámci institucí a její účinek na politické výsledky, poskytuje nové pohledy klíčovému studování nového institucionalismu.

I když je v rámci neoinstitucionalismu zdůrazňována mj. i důležitost norem, tak je překvapivě málo pozornosti věnováno jejich genderovým základům. Studie zaměřené na nový institucionalismus ignorují procesy, kde institucionální normy předepisují přijatelná pravidla a hodnoty, které jsou

založeny na mužských a ženských charakteristikách. Oproti tomu feministické vědkyně dlouhodobě lpějí na významu genderových norem v institucích a poukazují na to, že institucionální pravidla a normy privilegují určité formy chování a určité aktéry před ostatními (Chappell 2008: 6).

Podle významné feministické vědkyně Joni Lovenduski mají instituce výrazně genderové kultury a jsou zapojeny do procesů produkování a reprodukování genderu, kdy to ani jedna z institucí nečiní stejně jako druhá (Lovenduski 1998: 347). Chappell zastává názor, že argument genderu hrající odlišnou úlohu v každé z institucí je zásadní, protože taková variace formuje chování uvnitř institucí, institucionální výsledky a příležitosti pro institucionální angažovanost (Chappell 2008: 7).

Postupem času se objevuje i více studií zaměřených na zkoumání genderu v souvislosti s institucemi. Například Louise Chappell analyzuje ve svém článku *Comparing Gender and Institutions across time and place* to, jak je důležité rozvíjet komparativní přístup vůči genderu a institucím. Tento přístup má schopnost vysvětlit dynamickou interakci mezi těmito dvěma subjekty a utvářet politické výstupy a příležitosti pro feministické odbornice, které se o propojení genderu a institucí zajímají. Autorka vidí v komparativním přístupu i možnost, jak lze studie zaměřující se na gender ve spojení s institucemi vylepšit. Konkrétně se jedná o tři způsoby:

- 1) *může to být základ pro hlubší pochopení rolí a zkušeností mužů a žen v rámci institucí;*
- 2) *lze přispět k pochopení politik, zákonů a norem, které jsou výsledkem těchto institucí a které zásadně utvářejí genderové vztahy ve společnosti;*
- 3) *může pomoci vysvětlit vztah mezi institucemi a sociálními aktéry.*

Pro to, abychom dokázali lépe porozumět vnitřním a vnějším vztahům mezi genderem a institucemi, je podle autorky nutné provést důkladnou analýzu tak, aby bylo možné určit, jakou roli hraje gender při utváření vnitřní dynamiky institucí a jak to ovlivňuje institucionální výstupy a příležitosti. Chappell věnuje pozornost novému institucionalismu, který se během let vyvinul. Tento přístup má sociologické, ekonomické i historické varianty, kdy každý z nich je rozdílný, ale všechny sdílí názor, že instituce jsou důležité pro formování politických výsledků (Lane, Ersson 2000: 9).

Gender je vnímán jako soubor sociálních norem založených na přijatých myšlenkách o ženskosti a mužnosti, kdy tyto normy mohou ale nemusí být přiřazeny k ženám a mužům. Nejen jednotlivci, ale i instituce nesou gender, jelikož jsou také propojeny genderovými normami. Podle Raewyna Connella samotné organizace institucionalizují definice ženskosti a mužnosti, organizují genderové hierarchie, vytváří genderovou kulturu a definují tzv. *gender-appropriate jobs* (Connel 2005: 5). Stejně jako u jednotlivců nejsou tyto institucionální genderové normy pevné ani trvalé a gender pracuje jako proces uvnitř institucí. Chappell uvádí, že představa genderu jako procesu je obzvláště užitečná, jelikož upozorňuje na změny a stále se měnící povahu genderové mocenských vztahů v rámci institucí (Chappell 2008: 5).

1. 1. 1. Historický institucionalismus v genderové perspektivě

Podle definice Petera Halla a Rosemary Taylor představují instituce z hlediska historického institucionalismu formální i neformální procedury, normy, zvyky a konvence, které jsou zakotvené do organizační struktury institucionálního rámce (Hall, Taylor 1996: 937-938). V rámci tohoto přístupu je klíčovým prvkem časové pojetí, jelikož existenci již vytvořených institucí ovlivňuje a omezuje rozhodování aktérů v budoucnosti (tzv. *lock-in*).

Základní premisou historického institucionalismu je to, že instituce jsou odolné vůči změnám. Tím pádem zůstávají instituce stabilními i v případě změny podmínek jejich fungování, což je označováno jako *path dependence* (Pollack 2009: 127). To však neznamená, že není možná institucionální změna, ke které podle historického institucionalismu dojde v momentu, kdy kritická situace (tzv. *critical junction*) naruší dosavadní linii a způsobí institucionální změnu (Hall, Taylor 1996: 942). Postupným vývojem výzkumu v rámci tohoto přístupu však dochází k uznání vyšší pravděpodobnosti institucionálních změn, a to v tom případě, kdy jejich dlouhodobé působení vede ke ztrátě sociopolitické podpory (Pollack 2009: 128).

Institucionální změny se v rámci tohoto přístupu objevují prostřednictvím postupného nebo evolučního procesu, kdy je tento proces často řízen hráči, pracujícími uvnitř i mimo instituce tak, aby změnili pravidla (Chappell 2008: 9). Louise Chappell upozorňuje, že časový rozměr je důležité

zohlednit v rámci srovnávacího výzkumu genderu a institucí. A také, že soustředění se na současnou situaci nemůže zachytit složitost genderových procesů a důvodů, proč se genderové vztahy vyvíjely do současného stavu. Analýza časového hlediska podle ní umožňuje vidět dynamickou povahu vztahu mezi genderem a institucemi a lze díky tomu lépe vysvětlit genderové procesy (Chappell 2008: 13).

Přístup historického institucionalismu je vhodný pro sledování toho, jak konkrétní soubor institucionálních norem souvisejících s genderem tvaruje očekávání o ženském a mužském chování a jejich postavení ve společnosti a také, jak mohou být normy měněny zapojením těch, co chtějí změnit status quo (Chappell 2008: 4). Historický institucionalismus se zaměřuje na řešení otázek týkajících se politiky a historie. Ve snaze vysvětlit rozdíly v důležitých nebo překvapivých vzorcích událostí prostřednictvím tohoto přístupu je historie brána jako důležitý aspekt a vědci přijímají kontextuálně a časově citlivé výzkumné strategie.

V rámci historického institucionalismu jsou instituce považovány za trvalé dědictví do značné míry podmíněné událostmi a politickými boji. Proto je patrné, že načasování a posloupnost jsou zásadní a jakmile jsou instituce vytvořeny, mají tendenci k *path dependency*, a proto načasování a posloupnost omezují to, čeho lze dosáhnout, a také to, kdy toho lze dosáhnout. Streeck a Thelen navrhli v rámci tohoto přístupu „realistickou“ koncepci institucí, kdy říkají, že institucionální změny jsou výsledkem běžné a každodenní implementace (Streeck, Thelen 2005: 11). Práce v této oblasti představily nové a pozvolnější koncepční změny v diskuzi, jako například „*navrstvení*“ (*layering*), kdy jsou některé prvky existujících institucí znovu vyjednávány, ale ostatní prvky zůstávají.

Historický institucionalismus často přijímá konzervativní pohled na vztahy mezi institucionálními mocnostmi, přičemž zdůrazňuje moc, kterou mají rozhodnutí z minulosti pro budoucí vývoj. Nedávné studie historického institucionalismu ukazují, že se obnovuje centrální důraz na moc, kdy je argumentováno, že institucionální rozvoj a změna jsou řízeny probíhajícími politickými konflikty a soupeřením. Následně mohou chtít institucionální vítězové zachovat své privilegované pozice, ale instituce nepřežijí tím, že

zůstanou nehybné. Instrukce spíše vyžadují aktivní údržbu a pokračující mobilizaci politické podpory (Streeck, Thelen 2005: 24).

1. 1. 2. Feministický institucionalismus

Feministický institucionalismus je svými propagátory označován za jeden z nových přístupů neoinstitucionalismu. Podle odborníků, kteří tento pohled podporují, se jedná o novou variantu institucionalizace, která se snaží zapojit nejen silné stránky existujících paradigmat, ale i jejich omezení a nedostatky (Mackay, Kenny, Chappell 2011: 573-574). Na jedné straně feministický institucionalismus kritizuje a snaží se překonat genderovou slepotu stávajících studií v této oblasti tak, aby:

- 1) *ženy byly zahrnuty jako hráčky v politickém procesu;*
- 2) *institucionalismus zahrnul gender;*
- 3) *byl vědecký výzkum posunut směrem k otázkám týkajícím se vzájemného působení genderu a fungování institucí.*

Na straně druhé se zaměřují na značnou analytickou sílu nového institucionalismu a na potenciální využití nových institucionálních konceptů a nástrojů, jež jsou nápomocné k zodpovězení klíčových otázek, na které se soustředí odbornice v rámci feministického institucionalismu.

Feministický institucionalismus tvrdí, že vědci, zabývající se novým institucionalismem, se doposud nedokázali soustředit na rozsáhlou feministickou literaturu, jež řeší problematiku žen a institucí, genderové rozměry institucí či genderové procesy během politických změn. Ilustrují to na příkladu pronikání strategií institucionálních reforem, jako jsou např. genderové kvóty pro kandidáty, politiky gender mainstreamingu, plány pro rovnost žen a mužů či feministické iniciativy, které byly téměř úplně přehlíženy hlavními proudy nového institucionalismu. To samozřejmě vede k tomu, že potenciální úloha genderové dynamiky chybí v širších institucionálních postupech. Zastánci feministického institucionalismu zastávají názor, že uplatnění genderových pohledů poskytuje nové vhledy do nového institucionalismu, kdy je tento přístup charakteristický svou systematickou angažovaností v tomto přístupu a má ambice pro obousměrný dialog a názorovou výměnu (Mackay, Kenny, Chappell 2011: 579-580).

Přístup nového institucionalismu opomíjí genderové uspořádání institucionálních pravidel a norem. Proto vědci v rámci tohoto přístupu postrádají příležitost plně rozpoznat povahu a vzájemné působení institucí, a také rozdílný účinek, který mají na ženy a muže působící v tomto prostředí či na výsledky (normy, pravidla, politiky, zákony, ...), jež tyto instituce vytvářejí. Instituce jsou z pohledu feministického institucionalismu strukturovány genderovými předpoklady a dispozicemi, a proto produkují výsledky ovlivňované genderovými normami (Mackay, Kenny, Chappell 2011: 582). Odborníci tohoto přístupu zastávají názor, že feministickou politickou vědu nezajímá pouze to, jak instituce reprodukují distribuci genderové moci, ale také to, jak mohou být tyto instituce změněny.

Feministické přístupy mají k otázkám institucionální transformace několik poznatků: genderové vztahy a normy jsou součástí širšího dědictví a dynamiky, jimž musí reformní úsilí čelit; genderové vztahy a normy mužnosti a ženskosti poskytují důležité mechanismy, kterým je uspořádání přizpůsobeno; změny ve strukturaci genderových vztahů jsou možnými důležitými příčinami širších institucionálních změn. Proto tyto poznatky zvyšují schopnost neoinstitucionalismu vytvořit příčinnou souvislost, a pokud by došlo k plnohodnotnému zahrnutí genderu do tohoto přístupu, tak by to přispělo k dalšímu důležitému poznání dynamiky změny. Zastánci feministického institucionalismu také zastávají názor, že zaměření se na studium institucí pomocí genderové perspektivy vede k viditelným vztahům mezi genderem a procesy, které mohou posílit nebo oslabit specifické nastavené instituce (Mackay, Kenny, Chappell 2011: 583).

1. 2. Problematika genderové rovnosti uvnitř EU

Politika rovnosti žen a mužů v rámci EU dnes tvoří jeden z hlavních základů aktivit, které podporují genderovou rovnost, a tím mají zásadní vliv na vnímání, zkoumání a možnosti dalšího rozvoje genderové rovnosti v Evropě. Institucionální struktury EU nabízejí více prostoru pro politickou podporu rovnosti mužů a žen než instituce většiny členských států EU (Kampichler 2009: 785-787). Uvnitř EU dominovaly politice genderové rovnosti tři různé přístupy

k rovným příležitostem během času: rovné zacházení (*equal treatment*), pozitivní akce (*positive action*) a tzv. *gender mainstreaming* (Rees 2005: 555). V rámci studie těchto přístupů existuje vývojová (evoluční) logika, která je propojuje tím, že každý následný přístup se vyvíjí na základě daného předchůdce, a to díky jeho nedostatkům (Gómez 2007: 5). Stále je však potřeba chápat tyto tři přístupy jako komplementární než jako konkurenční (Daly 2005: 438).

Pokud se zaměříme na vysvětlení jednotlivých přístupů, tak z logiky věci vyplývá, že přístup rovného zacházení je založen na zacházení stejným způsobem se ženami a s muži. V průběhu 70. let 20. století byla politika genderové rovnosti v EU orientována hlavně na tento přístup. Původ rovného zacházení lze odvodit ze článku 119 Římské smlouvy o rovném odměňování mužů a žen (Treaty of Rome 1957: 43). I když je rovné zacházení založeno na myšlence, že je potřeba se ženami a muži zacházet stejně, často byli muži považováni za typický vzor, respektive za zavedenou normu. Problém u tohoto přístupu je v tom, že předpoklad zacházení se ženami stejným způsobem nemusí automaticky znamenat, že se s nimi zachází rovnocenně (Rees 2005: 556). Evropské právo zaměřené na rovné zacházení s muži a ženami jako pracovníky se v té době nezabývalo příčinami nerovností spojenými s genderem, ale pouze se příznaky problematiky nerovnosti snažilo zmírnit (Gómez 2007: 5-6).

Přístup pozitivní akce, který se začal v rámci EU prosazovat v 80. letech 20. století, měl zajistit rovnost výsledků tím, že vyrovnával výchozí pozice, namísto toho, aby byl zaměřen na zajištění rovného přístupu. Pozitivní akce bere v potaz to, že muži a ženy jsou odlišní, a proto se snaží vytvořit podmínky pro překonání toho, co ústí v jejich znevýhodnění již od počátečního bodu. Jelikož tento přístup uznává, že ženy a muži jsou jiní v mnoha aspektech a rozlišuje stejnost a rozdíl, tak se zakládá na myšlence, že i když existují podobnosti mezi ženami a muži, existují i rozdíly. Přístup pozitivní akce se tím pádem snaží snížit mezery v těchto rozdílech, které jsou prezentovány jako deficit u žen (Gómez 2007: 6).

V 90. letech 20. století se začal prosazovat *gender mainstreaming*, což je přístup systematického začlenění rovnosti mužů a žen do všech struktur, politik, programů či procesů. Na rozdíl od rovného zacházení, které je zaměřeno na

právo rovnosti pro jednotlivce, a na rozdíl od přístupu pozitivní akce, jenž se soustředí na skupinové znevýhodnění, se přístup gender mainstreamingu zabývá institucemi a strukturami, které tvoří základ individuálního a skupinového znevýhodnění. Tento přístup má za cíl transformovat genderové hierarchie tím, že identifikuje skryté a nerozpoznané způsoby, ve kterých jsou systémy a struktury zaujaté ve prospěch mužů, a snaží se zde nastolit rovnováhu (Gómez 2007: 6). Teresa Rees ve své studii uvádí, že gender mainstreaming (ačkoli má dlouhodobé cíle a spoléhá se na právo a konkrétní opatření pozitivní akce) je pravděpodobně jedinou strategií schopnou přinést skutečné změny v otázkách rovnosti žen a mužů. Podle autorky tento přístup, který se snaží přeměnit instituce, představuje průlom ve způsobech řešení problémů rovnosti žen a mužů v EU (Rees 2000: 4).

Již Třetí akční program na rovné příležitosti pro ženy a muže ve Společenství pro roky 1991-1995 (*the Third Community Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men*) představil myšlenku gender mainstreamingu uvnitř EU a také uznal, že existující politiky zaměřené na gender postrádaly koherenci a selhaly v tom, aby měly vliv na většinu životů žen. Nicméně až v roce 1995, kdy se uskutečnila Čtvrtá světová konference o ženách v Pekingu (*Fourth World Conference on Women in Beijing*), byl v rámci Akční platformy prezentován vstup gender mainstreamingu mezi hlavní proudy mezinárodní politiky. Konference ustanovila pouze obecný rámec schopný legitimizovat zavedení tohoto přístupu do politik na mezinárodní úrovni, a proto došlo na unijní úrovni k hlavnímu posunu v roce 1996, kdy byl gender mainstreaming reflektován ve Sdělení Komise Evropských Společenství o Začlenění rovných příležitostí pro ženy a muže do všech politik a činností Společenství (*Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*) a formální podoba byla přístupu dána následně v Amsterodamské smlouvě roku 1997 (Stratigaki 2005: 173-174).

Sdělení Komise z roku 1996 odkazovalo na výzvu vybudovat „novou spolupráci mezi muži a ženami“ a na potřebu začlenění přístupu gender mainstreamingu pro dosažení této „nové spolupráce“. V dokumentu byl gender mainstreaming definován jako: „*neomezující úsilí v prosazování rovnosti při provádění konkrétních opatření pro pomoc ženám, ale realizující mobilizaci*

všech obecných politik a opatření specificky za účelem dosažení rovnosti tím, že se aktivně a otevřeně zohledňují jejich možné účinky v dané situaci na muže a ženy (z genderové perspektivy) již ve fázi plánování. To znamená systematicky zkoumat opatření a politiky a zohledňovat takové možné účinky při jejich definování a provádění“ (European Commission 1996: 2).

V roce 1998 skupina specialistů Evropské rady definovala přístup gender mainstreamingu trochu odlišně oproti definici Komise jako: „*nové uspořádání, zdokonalování, rozvoj a hodnocení politických procesů tak, aby hledisko genderové rovnosti bylo začleněno do všech politik na všech úrovních a stádiích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na tvorbě politik“ (Council of Europe 1998: 15).*

Čtvrtý akční program na rovné příležitosti pro ženy a muže 1996-2000 (*the Fourth Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men*), navrhnutý Komisí a přijatý Evropskou radou, již vylíčil gender mainstreaming jako svůj nejdůležitější komponent společně s předchozími konkrétními činnostmi jako legislativou týkající se rovného zacházení či politikami pozitivní akce (Stratigaki 2005: 177).

Feministické vědkyně a aktivistky se obecně shodují, že gender mainstreaming v EU nenaplnil svá očekávání či sliby. Jeho výsledky jsou přinejlepším smíšené, jelikož v mnoha případech naděje a očekávání od gender mainstreamingu zůstávají nesplněné. Nicméně mnoho z těchto odbornic udržuje víru v potenciál tohoto přístupu a předpokládá, že malé, postupné reformy spojené s gender mainstreamingem vytváří podmínky pro eventuální realizaci tohoto přístupu se širokým dopadem (Rees 2005: 563-565).

2. Zastoupení žen v Evropské komisi

Následující kapitola se zabývá vývojem zastoupení žen v rámci EK již od začátku působení této instituce. Zkoumány jsou nejen jednotlivé dokumenty týkající se zaměstnanosti žen v EK, ale například i organizační vývoj, který měl v některých případech vliv na zastoupení žen v instituci. Kapitola je rozdělena podle časového hlediska do tří podkapitol. Jelikož se zastoupením žen v EK začala instituce zabývat převážně až od 90. let 20. století, je nejvíce dokumentů a informací dostupných z nedávných dvou dekad. Proto se v rámci následující části práce vyskytuje méně informací zjištěných z počátků fungování EK a větší pozornost je soustředěna na vývoj v nedávných dekadách.

2. 1. Vývoj do roku 1999

První zmínky týkající se rovnosti mužů a žen se vyskytují v Římských smlouvách, a to konkrétně ve článku 119, který uvádí, že musí být uplatněna zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou práci. Pokud se však zaměříme na Evropskou komisi, ta byla pomalá v nastolování tématu genderové problematiky uvnitř své instituce, a to i navzdory zvyšující se aktivitě evropských žen, kdy byl v průběhu 70. a 80. let 20. století vyvíjen vzestupný tlak na evropské instituce, aby braly genderovou problematiku vážně. Až od konce 80. let se začaly objevovat formální programy soustředící se na rovné příležitosti pro obě pohlaví.

2. 1. 1. Vyprofilování politiky genderové rovnosti v rámci instituce

Politika rovných příležitostí mezi ženami a muži pracujícími v EK byla v instituci nastolena v roce 1988. Od roku 1991 byla tato politika podporována jedním z oddělení (*Equal Opportunities Unit for Women and Men*) v Generálním ředitelství pro personál a administrativu (*DG Personnel and Administration*). V 90. letech došlo k vytvoření sítě zastánců genderu a expertů mezi různými generálními ředitelstvími. Ovšem skutečný pokrok v tomto období byl pomalý (Ban 2010: 4).

Důležitým dokumentem EK byla výroční zpráva *Employment in Europe* z roku 1989, ve které instituce uznala, že zaměstnanost žen je důležitá pro analýzu evropského pracovního trhu a představila i kapitolu zaměřenou na ženy.

Zahrnutí těchto témat do výroční zprávy osobně vyžadovala jedna ze dvou prvně dosazených ženských členek kolegia EK, Komisařka pro zaměstnanost, průmyslové vztahy a sociální věci Vasso Papandreou, jež byla do funkce nově jmenována ve stejném roce. Již od roku 1982 byly v instituci vydávány také střednědobé programy zaměřené na rovné příležitosti pro ženy, což byl první úspěch Poradního výboru pro rovné příležitosti žen a mužů (*Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men*) vzniklého téhož roku v rámci EK. Tento výbor nemá oficiální rozhodovací status, ale pouze poradní a asistenční funkci uvnitř instituce v načrtávání a implementaci politik EK zaměřených na genderovou rovnost.

V prvním akčním programu (1982-1985) byl zahájen přístup pozitivní akce v zaměstnání a prostřednictvím druhého akčního programu (1986-1990) byl poté posílen (Stratigaki 2005: 170). Problém se však objevil v rámci třetího akčního programu (1991-1995), kdy se Equal Opportunities Unit, která měla odpovědnost za provádění programu, snažila vylepšit pozici gender mainstreamingu návrhnutím posouzení vlivu genderu na politiku zaměstnanosti. Následně vyhotovený koncept komunikace EK, jenž prosazoval nutnost zahrnutí gender mainstreamingu do všech politik a programů EU především se zaměřením na zaměstnanost a trh práce, i přes podporu dánského předsednictví v roce 1993 a řeckého předsednictví roku 1994, nebyl schválen. Významnou roli v tomto procesu hrála podle Stratigaki neochotná mužská hierarchie v EK, která se zasazovala hlavně o začlenění zaměstnanosti do politik EU bez vzhledu na gender mainstreaming (Stratigaki 2005: 171).

Konkrétně EK také zavedla akční programy zaměřené na rovné příležitosti pro ženy a muže v rámci instituce. První akční plán byl pro roky 1988-1990 a zahrnoval sérii opatření týkající se náboru a tréninku žen. Vyhodnocení tohoto programu však ukázalo, že strukturální nerovnováha zaměstnanosti žen zůstává jak v různých kategoriích, tak i na manažerských pozicích. Druhý akční program byl přijat pro periodu 1992-1996 a snažil se o modernizaci náborové a kariérní politiky, když předpokládal rovnost mezi ženami a muži v EK a podporu ženského kariérního vývoje. Po ukončení dvou prvních programů došlo v rámci třetího akčního programu k přijetí přístupu systematického hlediska genderové perspektivy a podmínek, situací a potřeb

obou pohlaví ve všech politikách a aktivitách Společenství známý jako gender mainstreaming. Tento program pro roky 1997-2000 byl následně rozšířen do roku 2001 a *de facto* fungoval až do roku 2003. Externí evaluace posledně zmíněného programu provedená v říjnu 2003 poskytla i názory zaměstnanců, kteří věřili, že program zlepšil pozici žen, ale stále chybí potřebná úroveň prioritizace uvnitř EK.

Důležitým aspektem pro pochopení vnitřních struktur zaměstnávání uvnitř instituce již od počátku její činnosti je nezbytnou součástí analýzy zastoupení žen, a proto se následující část práce soustředí právě na toto hledisko. Největší podíl na nastolení podmínek pro zaměstnance a na způsob fungování instituce měl první předseda EK Walter Hallstein společně s asistencí nejdéle sloužícího seniorního úředníka v instituci Emila Noëla. Jako první věc prosadili model permanentních zaměstnanců EK, aby zajistili jejich nezávislost na členských státech, jelikož věřili, že pouze jedna velká administrativa sestávající z expertů, založená na meritokracii a se strukturou poskytující možnost kariérního povýšení bude mít možnost chovat se na členských státech nezávisle (Connolly, Kassim 2015: 163). Následně došlo k nastolení základních parametrů pro tyto zaměstnance. Nejdůležitějšími bylo vybírání úředníků na základě konkurzu (nábor konkurenčním zkoušením), slib kariérního postupu na základě meritu a seniority či kariérní struktura založená na čtyřech kategoriích:

- A – úředníci zodpovědní za politickou práci a vyžadován byl univerzitní diplom;
- B – úředníci vykonávající exekutivu (výkonné úlohy), kteří měli maturitní zkoušku;
- C – zaměstnanci zastoupení v sekretářských a kancelářských funkcích;
- D – personál zastávající manuální pozice a také např. řidiči.

Avšak systém získávání povýšení v této době byl kritizován jako neprůhledný a automatický, jelikož pouze délka služby kvalifikovala úředníka pro případný kariérní postup, zatímco hodnocení založené na meritu nebylo pečlivě zváženo (Nugent, Rhinard 2015: 217). Často se také vyšší (seniorní) pozice v instituci přidělovaly v rámci *parachutingu* či *národnostního hlediska*, a proto tento systém nebyl kompatibilní se základním principem meritokracie. Systém také podkopával důvěru v nezávislost EK a frustroval zaměstnance, kteří

podávali velmi dobré výkony, ale často viděli své šance na povýšení z tohoto ohledu zablokované či nemožné (Connolly, Kassim 2015: 176).

EK také jako další z institucí ES následovala administrativní právní tradice, když roku 1960 kodifikovala svůj Služební řád (*Staff Regulations*). V tomto řádu jsou uvedena pravidla a podmínky zaměstnání, nábory, procedury povýšení či povinnosti a závazky personálu. Pokud nejsou vzaty v potaz drobné úpravy, kterých proběhlo nespočet, tak byl Služební řád reformován celkem třikrát. Poprvé v rámci sloučení tří Společenství roku 1965, následně roku 2004, kdy proběhla v rámci Kinnockových reforem doposud největší změna. Nejnovější korekce byla provedena roku 2014, kdy se řád adaptoval na změny způsobené vyjednáváním Víceletého finančního rámce pro roky 2014 až 2020 (Connolly, Kassim 2015: 164).

Roku 1995 lze nalézt do té doby nejvíce událostí spojených se zastoupením žen v instituci, kdy prvním z nich byl vstup pěti komisařek do kolegia Santerovy komise. Všechny tyto komisařky se nejen zavázaly k rozvíjení gender mainstreamingu v rámci svých příslušných kompetencí uvnitř Společenství, ale došlo díky nim i k přijetí politiky pro podporu většího počtu ženských zaměstnankyň (Stratigaki 2005: 173). Konala se také Čtvrtá světová konference OSN v Pekingu, kde byla jako jedna ze 12 klíčových oblastí probírána i podrepräsentace žen v rozhodovacích procesech. Tato Pekingská akční platforma se promítla do fungování EK o rok později, kdy byl oficiálně přijat přístup gender mainstreamingu. Na tento dominantní genderový přístup je poukazováno ve Sdělení Komise Evropských Společenství a později došlo k formalizaci v rámci Amsterodamské smlouvy, která mj. ve článku 2 uvádí i jako jedno z poslání Společenství rovné zacházení pro muže a ženy.

Od konání této konference se EK také soustředí v rámci své vnitřní politiky zaměstnanosti na postupné čtyřleté (náborové) cíle, jež berou v úvahu nejen průběh nábory, ale i vnitřní proces povýšení a odchod zaměstnanců do důchodu. Tyto cíle jsou následně rozděleny do jednoletých dílčích plánů, které odlišují úroveň odpovědnosti zaměstnanců podle zastávaných pozic ve vyšším (*senior*) či středním (*middle*) managementu a také v nemanážerských pozicích.

Předseda EK Jacques Santer také nechal v roce 1995 vytvořit skupinu na vysoké úrovni sestávající z úředníků EK pro zlepšení synergie mezi národními

politikami zaměřujícími se na genderovou rovnost a pro zjištění a výměnu informací týkajících se osvědčených postupů a příkladů dobré praxe. Pod touto skupinou vznikla v EK Inter-Service Group on Gender Equality, která má za cíl koordinovat a monitorovat implementaci gender mainstreaming aktivit v ročních pracovních programech. Na nižší úrovni byly také jmenovány skupiny gender mainstreaming úředníků, a to v každém generálním ředitelství, kde mají aktivně zastupovat tento přístup (Sarikakis, Nguyen 2009: 203-204).

Důležitým faktorem v tomto roce bylo i rozšíření Evropského společenství o severské státy, ve kterých má politika genderové rovnosti nezastupitelné místo. Švédsko a Finsko společně s již etablovaným členem EU Dánskem jsou zmiňovány jako výjimky mezi státy EU, jelikož zde nebyla zakořeněna myšlenka, že politické rozhodování je pouze pro muže, a i proto se tyto státy vyznačují vysokým podílem žen v parlamentech (Freidenvall 2008: 9). Začlenění dvou severských zemí⁴ do EU roku 1995 mělo v rámci EK jasný dopad na oblast genderu, kdy přijímání zaměstnanců během rozšiřování přineslo do instituce více žen. Ovšem ne pouze přijetí více žen do unijních institucionálních struktur bylo cílem těchto států. Postoje obou zemí byly charakterizovány silným zaujetím v podpoře politik genderové rovnosti. Je proto zřejmé, že jedním z nejdůležitějších důsledků tohoto rozšíření bylo zvýšení vnímání genderové problematiky uvnitř instituce (Ban 2010: 4).

Skandinávské zapojení v politice genderové rovnosti lze demonstrovat na příkladu komisařky Anity Gradin zvolené za Švédsko do kolegia v roce 1995, která se zasazovala o zavedení politiky genderové rovnosti do svého portfolia spravedlnost a vnitřní záležitosti. Předseda EK Santer však rozhodl zachovat tuto politiku v portfoliu zaměstnanosti a sociálních věcí pod irským komisařem Flynnem, jehož zájem a míra angažovanosti v oblasti genderové rovnosti však byla později veřejně zpochybněna (Stratigaki 2005: 173).

⁴ V roce 1995 vstoupily do EU Rakousko, Finsko a Švédsko. Poslední dva zmíněné státy měly pozitivní dopad na gender mainstreaming nejen v EK, ale v rámci celé EU.

2. 1. 2. Zastoupení žen v období počátku politiky genderové rovnosti

Jelikož jsou genderové informace o zaměstnancích shromažďovány v rámci Evropské komise až od roku 2004, dřívější data lze nalézt pouze se zaměřením na kolegium komisařů či na celkové počty zastoupení žen a mužů. Během prvních 37 let fungování EK bylo kolegium výhradně mužským klubem. Andrew MacMullen provedl detailní analýzu složení 15 kolegií sloužících v letech 1952–1995. Celkem se v úřadě vyskytovalo 120 jednotlivců a pouze sedm z nich byly ženy, což představuje 6 % (MacMullen 1997: 33). Ke jmenování prvních dvou komisařek došlo až ve druhé Delorsově komisi roku 1989. Konkrétně se jednalo o Řekyni Vasso Papandreou, jejíž portfoliem byla zaměstnanost, průmyslové vztahy a sociální věci a Francouzka Christiane Scrivener, která měla na starosti daně a celní unii. Počet se snížil na jednu ženu⁵ ve třetí Delorsově komisi (1993-1994) a v roce 1995 se navýšil na pět zástupkyň v Santerově komisi. Pod Prodim zůstalo zastoupení žen v komisi na stejném počtu pěti žen, i když doufal, že by se mohlo zvýšit (Nugent 2001: 89).

Podle údajů dostupných z roku 1975 tvořily ženy sice 43 % všech zaměstnanců EK, ale nejvíce jich pracovalo buď v překladatelském útvaru nebo zastávalo kancelářské práce. Ve druhém jmenovaném odvětví činil poměr zastoupení žen dokonce 81,2 %. Pouze 2 % žen spadaly do skupiny tzv. top úředníků⁶. Od poloviny 80. let 20. století se situace o trochu zlepšila, když v kategorii A se vyskytovalo 9,3 % žen, v kategorii B 39,9 % žen, na překladatelských pozicích ženy tvořily 45 % a 80 % žen zastávalo pozice v kategorii C (kancelářské práce). Konkrétně ve středních (*middle*) manažerských pozicích však stále více než 10 ku 1 byli mužského pohlaví (735 mužů a 69 žen) a ve 162 vyšších (*seniorních*) pozicích se vyskytovaly pouze dvě ženy, což představuje 1,23 % (Connolly, Kassim 2017: 5-6).

⁵ Jedinou zástupkyní dámského pohlaví byla ve 3. Delorsově komisi opět Francouzka Christiane Scrivener, které bylo portfolium rozšířeno o spotřebitelskou politiku.

⁶ Mezi top pozice v rámci EK se dříve řadili generální ředitelé a jejich zástupci, generální tajemníci, ředitelé, vedoucí kabinetů, mluvčí, poradci a vedoucí delegací.

Liesbet Hooghe ve své knize⁷ vychází z rozhovorů s vysoce postavenými úředníky EK, které zpovídala mezi lety 1995-1997.⁸ V rámci studie dochází k názoru, že i když se stalo prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na pracovišti unijním úspěchem, netýkalo se to EK (Hooghe 2001: 52). Autorka toto tvrzení podporuje hlavně tím, že do roku 1995 se na vedoucích (politických a byrokratických) místech v instituci vyskytovali téměř výlučně muži. To se však změnilo s příchodem již zmíněných pěti komisařek v Santerově komisi. Pod jejich tlakem byla přijata politika pro podporu většího počtu žen. Studie se uskutečnila krátce po nástupu Komise do funkce, a i z toho důvodu bylo méně než 7 % vyzpovídaných top úředníků dámského pohlaví, a konkrétně sedm z celkem devíti dotazovaných žen bylo jmenováno až v roce 1995 či později (Hooghe 2001: 53).

2. 2. Nástup Prodiho komise a Kinnockovy reformy

15. března 1999 rezignovala Santerova komise kvůli finančnímu skandálu francouzské komisařky pro vědu a výzkum Edith Cressonové.⁹ Tím se tato komise stala v historii jedinou, jež nedokončila celé své funkční období. Mezi vědci panuje konsenzus, že právě Santerova krize a strach z neschopného, nešikovného byrokratického vedení v očích veřejnosti vydláždil cestu reformám, které měl na starosti tehdejší místopředseda Evropské komise Neil Kinnock. Tzv. Kinnockovy reformy byly politickou snahou o rychlé znovuoobnovení důvěry a kredibility EK a hlavně první komplexní úpravou organizačních základů v 50leté historii instituce (Bauer 2008: 629-630).

⁷ Hooghe, Liesbet. 2001. *The European Commission and the Integration of Europe: Images of Governance*. Cambridge: Cambridge University Press.

⁸ Autorka prostřednictvím polo-strukturovaných rozhovorů vyzpovídala 137 úředníků (128 z nich bylo mužského pohlaví a pouze 9 ženského), kteří zastávali funkce generálního ředitele, zástupce generálního ředitele, ředitele či seniorního poradce EK.

⁹ Komisařka byla obviněna Evropským parlamentem z toho, že neuhlídala úniky peněz z programu pro vzdělávání mládeže a také, že bezdůvodně platila svého blízkého přítele jako osobního poradce.

2. 2. 1. Vývoj politiky genderové rovnosti v rámci instituce

V rámci Kinnockovy reformy, která byla prováděna v letech 2000-2004, byl nastaven nový rámec personální politiky. Kinnock se zaměřil i na jmenování do vyšších pozic, když v květnu 1999 identifikoval pět provozních principů, jež mají nově řídit tuto proceduru. Konkrétně se jednalo o:

1. merit a zkušenosti, které jsou hlavním principem pro zvážení;
2. zvýšení geografické rovnováhy, přičemž národnost nemá mít význam v dosazení na určitý post;
3. generální ředitelé a ředitelé mají měnit pozice v pravidelných opodstatněných intervalech;
4. od generálních ředitelů, již jsou stejné národnosti jako komisař zodpovědný za totožné portfolio, bude vyžadováno přesunutí na jiný vyhovující post;
5. kolegium by mělo přijmout pozitivní akce k zajištění zvýšení počtu žen ve vyšších pozicích.

Neill Nugent upozorňuje, že tyto nové principy a procedury měly za následek okamžité personální změny ve vyšších pozicích v rámci EK a vyjmenovává konkrétní příklady, ovšem žádný z nich se netýká pátého bodu spojeného s potřebou vyššího zastoupení žen na nejvyšších postech (Nugent 2001: 178). EK se v rámci této reformy rozhodla pro zvýšení šance jmenovat do vyšších manažerských pozic ženu i tím, že při kandidatuře dvou a více uchazečů bude dána priorita právě ženě, za předpokladu, že kandidáti mají stejný merit, který i v tomto případě zůstává rozhodujícím. Kinnockův reformní program byl rozpracován a vyvinut v rámci poradního dokumentu v lednu 2000 a v březnu téhož roku došlo k vydání White Paperu, jehož hlavním rysem byl důraz na potřebu EK, aby se stala více zaměřenou na management. Reformy se uskutečňovaly v různých intervalech, ale všechny měly začít minimálně do roku 2002. Rok 2004 je označován za datum, kdy všechna opatření spojená se změnami již vstoupila v platnost (Bauer 2008: 638).

28. dubna 2004 předložila instituce 4. akční program rovných příležitostí pro ženy a muže v EK. Byl nastaven pro roky 2004 až 2008 a rozvrhoval zejména opatření mající za cíl zlepšení genderové rovnosti mezi zaměstnanci, kampaně na zvyšování povědomí a opatření pro sladění profesního a

soukromého života. Program také upozorňoval na velmi pomalý postup a volal po urychlení tempa změn spojených s rozšířením aktivit instituce. Tyto aktivity byly zaměřeny nejen na celkové zvyšování počtu žen, ale také na povzbuzení žen ucházet se o manažerské pozice. I když roční náborové cíle byly v EK zaváděny od roku 1995, k nastolení měřitelných cílů došlo právě až s přijetím tohoto programu. Implementace programu byla přesunuta hlavně na jednotlivá generální ředitelství a vysokou relevanci měl uvnitř Generálního ředitelství pro personál a administrativu (DG Personnel and Administration), jelikož byl program předmětem následných opatření a také ho využívali pro řízení svých politik.

Díky tomuto programu se pozornost začala více soustředit na genderovou problematiku v době, kdy EK plánovala přijmout přibližně 3 tisíce zaměstnanců z nových členských států (cca 10 % pracovní síly EK). Je zřejmé, že vedení EK využilo rozšíření EU v roce 2004 (později i v roce 2007) jako příležitost napravit panující genderovou nerovnost na všech postech v rámci instituce. Ovšem jak analýzy potvrzují, tato příležitost nebyla plně využita, jelikož k navýšení podílu žen došlo pouze na nižších pozicích. Celkový poměr přijatých žen z nových členských států sice byl 67 %, ale na zastoupení v manažerských pozicích se tato procenta neprojevila. Vyšší procento přijatých žen lze nalézt v rámci nové kariérní struktury popsané níže mezi nemanadžerskými AD posty, kde ženy tvořily 60 % všech přijatých z nových členských států, ovšem velká část přijatých žen v rámci rozšíření mířila do AST pozic (Connolly, Kassim 2017: 11).¹⁰

Ve stejnou dobu jako východní rozšíření (1. května 2004) vstoupila v platnost v rámci reformy nová kariérní struktura, která nahradila doposud fungující 4 úrovněnou kategorizaci, která byla pozůstatkem z počátku fungování EK a byla silně kritizována ve White Paperu jako velmi složitá pro postup mezi úrovněmi hlavně ve vztahu k talentovaným zaměstnancům. Nově byli zaměstnanci rozděleni do dvou kategorií:

¹⁰ Pouze malý počet zaměstnanců byl najat do vyšších manažerských pozic, a proto efekt navýšení žen na této úrovni byl v rámci rozšíření velmi slabý.

1. AST - asistenti (dříve kategorie B a C) odstupňovaní od 1 do 11, kdy vstupní úrovně jsou AST1-AST4 a náplní práce této skupiny jsou všechny podpůrné činnosti;
2. AD - administrátoři (dříve kategorie A), kteří se přímo podílejí na politickém a legislativním procesu, jsou odstupňovaní od 5 do 16 a vstupní úrovně na tyto pozice jsou AD5-AD8.

Díky tomu, že došlo ke snížení kategorií ze čtyř na dvě, tak by se měli úředníci posouvat strukturami po této reformě rychleji. Takto pozměněná kategorizace cílila na motivaci svých zaměstnanců prostřednictvím ohodnocení na základě prokázaného meritů a na ocenění jejich výstupů (Kassim 2013: 35). Na druhé straně je však ve skutečnosti větší počet odstupňovaných úrovní, které znamenají spíše prodloužení než zkrácení doby čekání na pozici středního manažera (Connolly, Kassim 2015: 176).

1. května 2004 vstoupil v platnost jako součást Kinnockových reforem nový Služební řád úředníků Evropských společenství, jenž zakazoval diskriminaci na základě pohlaví a stanovil opatření a akce k podpoře rovných příležitostí mezi muži a ženami. Tento právní rámec zapříčinil inkorporaci genderové rovnosti do různých aspektů managementu lidských zdrojů. Jedním z hlavních dopadů řádu je změna kariérního systému, ve kterém je oceněn a respektován prokázaný merit související s výkonností zaměstnance, a ne pouze seniorita či jeho zkušenost. Oproti minulosti, kdy byly vyšší posty často přidělovány v rámci *parachutingu* či *národnostního hlediska*, měl tento systém prostřednictvím přijetí standardizovaných, transparentních procedur a jasně specifikovaných požadavků s procesem posuzování přispět k objektivnosti procesu nábora a povýšení (Eymeri-Douzans, Pierre 2011: 98). Dříve používaný systém nebyl kompatibilní se základním principem meritokracie a podkopával důvěru v nezávislost instituce a frustroval zaměstnance podávající vysoké výkony, kteří viděli své možnosti pro povýšení zablokované. Nový systém měl toto změnit. Ovšem Connolly a Kassim uvádějí, že následná rozšíření EU a stále se vyskytující *parachuting* na významné pozice nepřispívají ke spravedlivému procesu povýšení (Connolly, Kassim 2015: 176).

V rámci reforem byl také pozměněn systém povýšení pro střední manažery, ve kterém má prvotní vyhodnocovací proceduru na starosti přímý

nadřazený a následně o povýšení rozhoduje ředitel generálního ředitelství. U vyšších úrovní je sice proces poněkud rozdílný a je více ovlivněn národností a politickými kontakty uchazečů, ovšem i povýšení do těchto pozic se více zformalizovalo. Národnost hrála významnou roli v minulosti, kdy existoval jakýsi neoficiální kvótní systém pro vyšší posty a každý členský stát měl v podstatě oprávnění k několika pozicím (s ohledem na velikost státu). I když je to nyní méně důležité než dříve, národnost je stále jeden z atributů, který je hlídán některými komisaři, již monitorují počet „svých“ zástupců a to, kolik jich je umístováno do vyšších manažerských pozic (Nugent, Rhinard 2015: 217).

2. 2. 2. Zastoupení žen v období reformních změn

Romano Prodi při sestavování kolegia komisařů diskutoval s národními lídry složení tohoto orgánu, kdy jedním z jeho požadavků bylo to, aby členské státy nominovaly více žen kvůli zlepšení genderových poměrů v rámci kolegia. Je možné, že Prodiho apel ovlivnil rozhodnutí Švédska a Lucemburska pro nominaci ženských kandidátek, ale například Francie nevyslyšela žádost předsedy EK a při nominaci tento aspekt francouzští lídři nevzali v potaz, jelikož navrhli mužského kandidáta (Nugent, Rhinard 2015: 100). Stejný sled událostí nastal při sestavování první Barrosovy komise, kdy nebyla předem dosažena shoda členských států s předsedou komise na konkrétních jménech a většina států měla o komisařích jasno ještě před jmenováním Barrosa předsedou EK. Tím se potvrdila domněnka, že změny v rámci Amsterodamské smlouvy měly pouze malý dopad na kontrolování nominace komisařů předsedou EK. Barroso na konci procesu výběru vyslovil otevřené znepokojení nad tím, že jeho kolegium může mít menší poměr ženského zastoupení než předchozí Prodiho komise, ale tato predikce se nakonec nenaplnila.

Předseda EK Prodi se při svém nástupu do funkce zavázal ke zdvojnásobení počtu žen ve vyšších pozicích a roční cíle byly také přijaty pro jmenování žen do středních manažerských postů a náboru do ostatních pozic v instituci. Analýza zkoumající pokrok na těchto postech byla provedena k prosinci 2003. Při nástupu Prodiho komise byly ve vyšších manažerských pozicích pouze dvě ženy v úrovni A1 a v roce 2003 se počet zvedl na čtyři, v úrovni A2 se zvýšil počet z 20 na 35 žen. Ve středním managementu se zvedlo

zastoupení žen oproti roku 1995 z 8,1 % na 15,2 %. Žen v nemanážerských pozicích kategorie A se ze 14 % v roce 1995 zvedlo zastoupení na 23,5 %.

Více než rok po implementaci 4. akčního programu rovných příležitostí pro ženy a muže v EK byla zveřejněna dne 23. listopadu 2005 první implementační zpráva, která mimo jiné ukázala (i přes značný pokrok dosažený během předchozí dekády), že ženy byly v roce 2004 stále podreprezentovány v AD kategorii (31,8 % žen), ve středním managementu (18,3 % žen) i ve vyšších manažerských pozicích (12,8 % žen). Tato zpráva také uvedla, že náborových cílů nebylo dosaženo, ale je vidět zřejmý pokrok oproti stavu dva roky zpět. V rámci ročních cílů, které jsou nastavovány od roku 1995 pro náborový proces a jmenování žen do A kategorií tak, aby byla v dlouhodobém hledisku dosažena genderová rovnost, došlo proto v roce 2005 ke stanovení 20% cíle zastoupení žen ve vyšších manažerských pozicích, 30 % žen ve středních manažerských pozicích a 50 % žen v nemanážerských administrativních pozicích.

2. 3. Nedávný vývoj v rámci Barrosovy druhé komise a současné Junckerovy komise

Po nástupu José Manuela Barrosa do funkce předsedy EK došlo k výraznému zaměření se na zastoupení žen uvnitř instituce, a to hlavně v průběhu jeho druhé komise. Jako hlavní důkaz lze uvést přijetí Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže uvnitř Evropské komise pro roky 2010- 2014 (*Strategy on equal opportunities for women and men within European Commission 2010-2014*) a podrobné vyhodnocení zastoupení žen na pozicích v instituci, které bude diskutováno v další kapitole. Nedávný vývoj v rámci Junckerovy komise ukázal návaznost politiky zastoupení žen na předchozí komisi a stanovil další měřitelné cíle, kterých by komise chtěla před koncem svého mandátu dosáhnout.

2. 3. 1. Rozvíjení politiky genderové rovnosti

Strategie rovných příležitostí pro ženy a muže uvnitř Evropské komise pro roky 2010-2014 je významným dokumentem, který se snaží vylepšit výchozí pozici pro obě pohlaví. Uvádí, že EK jako iniciátor a strážce legislativy, jež má

za cíl zajistit rovné příležitosti pro evropské občany, může a měla by udělat více. Tato strategie vyzdvihuje již dosažený postup v problematice, ale dává do popředí hlavně problém malého počtu žen na vysokých pozicích a funkcích. V rámci dokumentu došlo k nastavení cílů, kterých chtěla EK do konce roku 2014 dosáhnout. Konkrétně se jednalo o zajištění 25 % zastoupení žen ve vyšších manažerských pozicích a 30 % ve středních postech, což znamenalo, že během doby trvání strategie polovina jmenovaných do těchto funkcí by měly být ženy. Strategie také řeší míru zastoupení žen v nemanadžerských AD místech, kde uvádí, že je nezbytné navýšit počet žen rekrutovaných do této kategorie, aby se zvýšily „zásoby ženského talentu ve zdroji“. Dokument dodává, že úspěch Strategie závisí mj. na dlouhodobém závazku na politické úrovni (členech EK).

V roce 2014 také vznikla nová kategorie AST-SC, která rozšířila předchozí strukturu dvou kategorií zavedenou během Kinnockových reforem. Zaměstnanci pracující na této úrovni mají v náplni práce převážně kancelářskou/sekretariátní funkci (v prvním roce fungování tuto pozici zastávalo pouze 131 zaměstnanců a v roce 2017 to bylo již 438 úředníků). Cílem takového rozšíření bylo zlepšit přesun mezi jednotlivými úrovněmi tak, aby měli úředníci odvahu postoupit mezi úrovněmi do vyšších funkcí (Nugent, Rhinard 2015: 213).

Jean-Claude Juncker a komisařka pro rozpočet a lidské zdroje Kristalina Georgieva společně na začátku fungování Junckerovy komise slíbili, že budou prosazovat problematiku nízkého zastoupení žen v manažerských pozicích EK. Došlo i ke stanovení cíle zvýšení počtu žen ve vyšším a středním managementu ze zhruba 25 % na 40 % během jejich pětiletého mandátu. V rámci Junckerovy komise byl vytvořen také Strategický plán pro lidské zdroje 2016-2020 (*Strategic plan for Human Resources 2016-2020*), který nenastavuje pouze cíle, ale také zohledňuje místa, kde se může organizace zlepšit, a to prostřednictvím tréninku, talent managementu apod. Tento plán představil vedle genderové rovnosti také potřebu důrazu na rozdílnost (*diversity*).

Posledním dokumentem soustředícím se na zaměstnanost uvnitř EK je její Sdělení Lepší pracovní prostředí pro všechny: od rovných příležitostí k rozdílnosti a začlenění (*A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion*). EK označuje tuto změnu přístupu jako způsob

proaktivního postoje, díky kterému se každý bude cítit spravedlivě ohodnocen a může využít svůj potenciál na pracovišti. Výběr a nábor zaměstnanců zůstává založen na základě meritů a má respektovat specifická pravidla a opatření pro nápravu genderové nerovnosti (European Commission 2017b: 7).

2. 3. 2. Současný vývoj zastoupení žen

V rámci sestavování druhé Barrosovy komise disponoval její předseda opět minimálním vlivem v zajišťování ženských kandidátek na post komisařky v kolegiu. Stejný průběh se opákoval i u sestavování následné Junckerovy komise, který měl také omezené možnosti v ovlivnění jmen nominovaných do kolegia členskými státy. Juncker byl navržen předsedou EK v červenci 2014, kdy činil počet zveřejněných jmen skoro polovinu všech budoucích komisařů a mezi nimi byly uvedeny jako kandidátky pouze dvě ženy. Jelikož Evropský parlament (EP) dával najevo své znepokojení nad malým počtem žen v kolegiu, upozornil, že není pravděpodobné potvrzení takového složení, pokud se nebude skládat nejméně z tolika žen, jako bylo za předchozí komise (v rámci druhé Barrosovy komise bylo devět žen). Proto musel využít Juncker svého limitovaného vlivu a pokusit se o přesvědčení těch členských států, které ještě veřejně nominaci nevyslovily, aby daly přednost ženám. Juncker uspěl, jelikož byl nakonec dosažen počet stejného zastoupení žen jako ve druhé Barrosově komisi, kdy z 28 komisařů bylo devět žen. Když bylo na plenárním zasedání EP v říjnu 2014 schvalováno kolegium jako celek, pronesl Juncker ve své řeči bez bližší specifikace, že musel odmítnout některé potenciální mužské kandidáty, aby došlo k navýšení počtu ženských komisařek (Nugent, Rhinard 2015: 100-102).

Můžeme tedy vyvodit, že v rámci kolegia se snaha o genderové vyrovnání zasekla v určitém bodě, jelikož poslední dva sbory měly shodně devět ženských komisařek. Oproti minulosti je značný pokrok v zastoupení žen na komisařských postech, ale jejich poměr je mezi $\frac{1}{3}$ a $\frac{1}{4}$. Prodi, Barroso i Juncker zdůrazňovali směrem k členským státům jejich touhu vidět mezi nominovanými komisaři více žen, ale měli pouze malý, limitovaný úspěch (Nugent, Rhinard 2015: 102).

Od roku 1995 se stabilně zvyšuje celkové zastoupení žen v instituci. Na začátku listopadu 2009 zaměstnávala Evropská komise přes 25 tisíc zaměstnanců se spravedlivým zastoupením mezi pohlavími – 51 % žen a 49 % mužského personálu. Nicméně bližší prozkoumání odhalilo profesní a hierarchické rozdělení podle pohlaví. Muži tvořili většinu v administrativních pozicích – 62 % a ženy naopak většinu v asistentských pozicích – 65 %. Navíc bylo zjištěno, že muži převládali na dvou nejvyšších úrovních ve vyšších manažerských postech - 81 % a také na dvou nejvyšších úrovních asistentských postů – 76 %. Porovnáním genderového zastoupení vyšších manažerských postů s Evropským parlamentem se ukazuje, že EP měl mnohem lepší genderovou vyrovnanost na těchto pozicích, a proto zde byl jasný prostor pro případné výrazné zlepšení zastoupení žen v EK (European Commission 2010b: 63).

Dosáhnutí závazku podílu žen 30 % ve středním managementu a 25 % ve vyšších manažerských pozicích ke konci Barrosovy komise se dokázalo naplnit. Konkrétně již na počátku roku 2014 přesáhlo procentuální zastoupení žen na manažerských postech stanovené cíle, když ve středním managementu bylo 31 % žen a ve vyšších manažerských funkcích 28 % žen. Poslední Výroční zpráva o činnosti Generálního ředitelství pro lidské zdroje a bezpečnost uvádí, že došlo k navýšení procentního zastoupení žen ve všech manažerských pozicích EK ze 30 % v roce 2014, 31,2 % v roce 2015 na 34 % na konci roku 2016. Grafy také ukazují, že na vyšších manažerských pozicích bylo v roce 2016 32 % žen a ve středních manažerských postech 35 %. Současný stav zastoupení je nicméně podrobně diskutován v další kapitole práce.

3. Analýza zastoupení žen na postech v EK

Následující kapitola se pokusí nastínit vývoj zastoupení žen na pozicích v EK. Dojde ke zhodnocení jak přítomnosti žen na nejvyšších funkcích v instituci – v kolegiu komisařů, u kterého není obtížné získat potřebné informace již od prvních komisařek v instituci, tak i v jednotlivých útvarech a výkonných agenturách EK, kde je již nutné využít data, jež jsou zaznamenávaná z hlediska genderového rozdělení uvnitř EK až od roku 2004. V předchozí kapitole bylo pouze nastíněno ženské zastoupení ve vybraných kolegiích komisařů a největší pozornost byla upřena na procedurální vývoj. Analýza kolegií v této kapitole je věnována prozkoumání všech kolegií od vstupu prvních ženských zástupkyň do tohoto orgánu s hlavním zaměřením se na zhodnocení zastávaných portfolií jednotlivými komisařkami.

Evropská unie používá v rámci studia genderového zastoupení pro zajištění lepších statistických analýz a pro poskytnutí odpovídajících základů k porovnávání typologii BEIS. Například Connolly a Kassim uvádí, že není možné se při zájmu o gender a veřejnou správu zajímat pouze o genderovou rovnost v podílech zaměstnání, ale je důležité také zkoumat pozici zaměstnanců a jimi zastávaná portfolia (Connolly, Kassim 2017: 7). Metoda BEIS byla převzata Evropskou radou v roce 1999 jako metoda analýzy rozdělení ženských ministerských portfolií v rámci členských států. Tato metoda je však využívána i pro zjištění zastoupení obou pohlaví v různých dalších odvětvích, a to například i při zjišťování dámské reprezentace ve správních radách agentur EU (EIGE 2017).

Typologie BEIS klasifikuje rozhodovací pozice do 4 funkčních kategorií:

- B – základní (*basic*)
- E – ekonomické (*economy*)
- I – infrastruktura (*infrastructure*)
- S – sociálně-kulturní (*socio-cultural*)

Mezi základní funkce se řadí zahraniční a vnitřní záležitosti, obrana či spravedlnost. Do funkcí ekonomických je zahrnuto portfolio financí, obchodu, průmyslu a zemědělství. Funkce týkající se infrastruktury obsahují dopravu, životní prostředí a komunikační prostředky. Poslední z kategorií typologie BEIS

jsou sociálně-kulturní funkce, ke kterým se člení oblasti sociálních záležitostí, trhu práce, zdraví, rodiny, mládeže, vzdělávání, vědy, kultury či sportu.

V rámci zkoumání portfolií zastávaných ženskými zástupkyněmi je široce rozšířené vnímání, že ženy vykonávají nejčastěji tzv. měkká (*soft*) portfolia, kam se řadí v případě BEIS typologie sociálně-kulturní funkce. Zatímco ve třech zbývajících funkcích této typologie jsou značně podreprezentované (European Commission 2010b: 56). Toto bylo poprvé potvrzeno v rámci EU zprávou připravenou finským předsednictvím v roce 1999, kdy bylo zjištěno, že 48 % všech ženských vládních ministryň ve členských státech EU zastávalo sociálně-kulturní funkce, 24 % základní funkce, 15 % žen drželo portfolia spojená s infrastrukturou a pouze 13 % ministryň mělo ekonomické funkce. Data sesbíraná po roce 2004 potvrzují, že ženským ministryním se nejčastěji svěřují právě sociálně-kulturní portfolia a že jsou ženy podreprezentovány především v pozicích spadajících pod základní a ekonomické funkce.

3. 1. Zastoupení žen v kolegiu komisařů

První dvě ženy byly jmenovány do kolegia až ve druhé Delorsově komisi roku 1989. Ze 17 komisařů tvořily dvě ženské zástupkyně pouze 11,7 %. Konkrétně se jednalo o Řekyni Vasso Papandreou, jež zastávala portfolio zaměstnanost, průmyslové vztahy a sociální věci, a Francouzku Christiane Scrivener, která měla na starosti daně a celní unii. Ve třetí Delorsově komisi zůstala pouze druhá zmíněná žena, již byla do portfolia přiřčena ještě spotřebitelská politika. Toto kolegium bylo stejně početné jako předchozí, a proto jediná komisařka představovala ani ne 6% podíl zastoupení žen.

I když se v tomto období již začaly objevovat hlasy, převážně z řad feministické sféry, volající po vyšším zastoupení žen a vstup prvních dvou komisařek do kolegia byl považován za dobrý začátek, nelze konstatovat, že by se Delors specificky zaměřil na nominaci některé ze dvou žen. Z formálního hlediska byl předseda EK jmenován ještě před volbou komisařů do kolegia a následně měl výběr potenciálních komisařů konzultovat s konkrétními členskými státy. Jelikož se však v tomto období nevěnovala pozornost na zastoupení žen v institucích EU, není v rámci Delorsových komisí tato

problematika řešena a nelze dohledat jak moc se tento předseda na nominaci dvou žen podílel.

Santerovu komisi, která se ujala úřadu v roce 1995, tvořilo celkem 20 členů, a z toho bylo pět žen, což představuje 25% zastoupení. Italka Emma Bonino měla na starosti spotřebitelskou politiku, rybolov a Úřad pro humanitární pomoc. Komisařka Ritt Bjerregaard z Dánska zastávala portfolio životního prostředí a jaderné bezpečnosti. Švédsko jako další severská země jmenovalo Anitu Gradin, která obdržela portfolio přistěhovalectví, spravedlnosti a vnitřních záležitostí, finanční kontroly, boji proti podvodům a vztahem s evropským veřejným ochráncem práv. Regionální politika byla svěřena německé komisařce Monice Wulf-Mathies. Poslední ženská komisařka byla Francouzka Édith Cresson, která měla na starosti portfolio výzkumu, vědy a technologie. Bohužel kvůli korupčnímu skandálu této komisařky muselo rezignovat celé kolegium (Hallier 2006: 139).

Během tvorby Santerova kolegia se mohl vyjádřit ke komisařům EP díky Maastrichtské smlouvě, která vstoupila v platnost roku 1993, jelikož mohl hlasovat o nominaci nastupující komise a také zkoumat jednotlivé komisaře na veřejných slyšeních. EP již delší dobu působil jako jeden z hlavních obhájců silnější politiky EU v oblasti ženských otázek, a proto se v rámci tohoto kolegia zaměřoval i na rovné příležitosti pro ženy a muže. Výbor pro práva žen uvnitř EP (*Women's Rights Committee of the Parliament*) také kritizoval stávajícího irského komisaře Pádraiga Flynn, který podle tohoto výboru v rámci svého portfolia nedostatečně pokročil v ženských otázkách již během Delorovy komise, a proto tento výbor vyžadoval, aby Santer odejmul Flynnovi portfolio rovných příležitostí a přiřadil ho jinému komisaři, který bude mít v této problematice lepší výsledky. Santer tuto pobídku odmítl z toho důvodu, že nechtěl projevit jakoukoliv slabost. Zároveň však předseda EK oznámil, že jeho komise bude věnovat značnou pozornost rovným příležitostem (Pollack, Mark, Hafner-Burton, Emilie 2000: 443). Santer byl stejně jako jeho předchůdce Delors jmenován předsedou EK ještě před nominací potenciálních komisařů a je zřejmé, že zvýšení počtů ženských zástupkyň v kolegiu bylo způsobeno událostmi, které se v průběhu roku 1995 odehrály – tzn. vstup dvou severských

států do EU či přijmutí přístupu gender mainstreamingu v průběhu Světové konference o ženách.

Po předčasném konci Santerovy komise v roce 1999 nastoupilo nové kolegium, které znovu tvořilo 20 komisařů, tentokrát pod vedením Romana Prodiho. Na začátku fungování bylo opět pět ženských zástupkyň (25 % žen z celkového počtu komisařů), ale v březnu 2004 byla vystřídána Řekyně Anna Diamantopoulou vykonávající funkci komisařky pro zaměstnanost a sociální záležitosti Stavrosem Dimasem, jenž po nástupu do navazující Barrosovy komise získal portfolio životního prostředí. Tím pádem se poměr žen v kolegiu snížil na 20% zastoupení. V rámci Prodiho komise byla žena poprvé zvolena za místopředsedkyni EK, a to konkrétně Španělka Loyola de Palacio, která zastávala portfolio dopravy a energetiky. Další ženskou zástupkyní byla Viviane Reding z Lucemburska mající na starosti vzdělávání a kulturu. Německo a Švédsko opět jmenovaly ženské komisařky. Německo Michaele Schreyer, které bylo přiděleno portfolio rozpočtu, a Švédsko Margot Wallström, jež se stala komisařkou pro životní prostředí (Nugent 2001: 102-103).

V rámci východního rozšíření 1. května 2004 bylo do kolegia jmenováno 10 nových členů. Proto došlo k přiřazení zástupců z nových členských států k již existujícím portfoliím držených komisaři ze zemí EU před rozšířením. Z 10 nových komisařů byly tři ženy. Konkrétně se jednalo o Danutu Hübner z Polska zastávající portfolio obchodu, Lotyšku Sandru Kalniete zastávající portfolio zemědělství a rybolov a Daliu Grybauskaitė z Litvy, která měla na starosti společně s V. Reding vzdělávání a kulturu. Celkem bylo v průběhu května až listopadu 2004 30 komisařů a sedm z nich tvořily ženy, což představuje 23 % zastoupení (Hallier 2006: 139).

Romano Prodi při tvorbě svého kolegia strávil značný čas diskuzí s lídry členských států o typu kolegia, který si představoval. Jedním z požadavků bylo to, aby členské státy nominovaly více žen pro zlepšení genderového podílu v kolegiu. Je možné, že Prodi ovlivnil rozhodnutí Švédska a Lucemburska v nominování ženských kandidátek, ale naopak některé z jeho požadavků vyzněly naprázdno. Tento předseda EK měl údajně přesvědčovat francouzské lídry o nominaci dvou preferovaných kandidátů, kdy jedním z nich byla francouzská ministryně spravedlnosti Élisabeth Guigou, ale nakonec se postu

komisaře ujal Pascal Lamy - bývalý *chef de cabinet* Jacques Delors (Nugent, Rhinard 2015: 100-101). Amsterdamská smlouva, která vstoupila v platnost 1. května 1999 formálně posílila pravomoci předsedy EK při výběru komisařů, kdy nominace komisařů má být učiněna „společnou dohodou“ členských států s předsedou EK. To mělo předsedovi EK poskytnout aktivní roli ve jmenování komisařů a také dát možnost „lehkého veta“ proti členským státům (Nugent, Rhinard 2015: 78). Jak z popisu průběhu jmenování komisařů vyplývá, Prodi ve skutečnosti neměl potřebnou moc pro nominaci všech svých kandidátů na post komisaře.

V listopadu 2004 se ujal úřadu v rámci Barrosovy komise nové kolegium sestávající z 25 členů a zahrnující sedm žen, což činilo 28% zastoupení tohoto pohlaví mezi komisaři. První místopředsedkyní komise se stala Švédka Margot Wallström, která působila i v předchozí komisi a nyní zastávala portfolio institucionálních vztahů a komunikační strategie. Zemědělství a rozvoj venkova měla na starosti zástupkyně další ze severovýchodních zemí Dánka Mariann Fischer Boel, portfolio hospodářské soutěže získala nizozemská komisařka Neelie Kroes a Viviane Reding z Lucemburska měla na starosti informační společnost a média. Dalia Grybauskaitė z Litvy zastávala pozici komisařky s portfoliem finančního plánování a rozpočtu až do vyhraných prezidentských voleb roku 2009, kdy ji na pozici komisaře nahradil krajan Algirdas Šemeta. Další komisařkou, která nedokončila celé pětileté fungování první Barrosovy komise byla Polka Danuta Hübner zastávající úřad regionální politiky. Tato komisařka úspěšně kandidovala do Evropského parlamentu, a proto ji v roce 2009 vystřídal na postu komisaře krajan Paweł Samecki (Staab 2008: 42).

Po vstupu Bulharska a Rumunska do EU v roce 2007 bylo kolegium rozšířeno o jednoho muže a jednu ženu a konkrétně bulharská zástupkyně Meglena Kuneva obdržela portfolio ochrany spotřebitele. V březnu 2008 se stal komisař pro zdravotnictví Markos Kyprianou z Kypru ministrem zahraničních věcí ve své zemi a na postu komisaře ho nahradila krajanka Androulla Vassiliou. Významnou osobou Barrosovy komise byla britská zástupkyně Catherine Ashton, která vystřídala roku 2008 na pozici komisaře pro obchod krajana Petera Mandelona. Po vstupu Lisabonské smlouvy 1. prosince 2009 se baronka Ashton stala Vysokou představitelkou Unie pro zahraniční věci a bezpečnostní politiku,

když byla zvolena na tento post Evropskou radou. Z tohoto důvodu byla rakouská komisařka Benita Ferrero-Waldner pověřena úřadem obchodu a nově přiřazené Evropské politiky sousedství a baronka Ashton ji z pozice Vysoké představitelky nahradila v rámci kolegia v zastávání portfolia vnějších vztahů. Celkem se v průběhu působení Barrosovy první komise vystřídal v kolegiu 33 komisařů, přičemž 10 z nich bylo žen, což představuje 30 % všech členů (Evropská komise 2009).

V rámci první Barrosovy komise došlo k navýšení počtu komisařek, ale i tento předseda měl jako ten předchozí problém při sestavování svého kolegia. Ve většině případů byla nominace komisaře oznámena ještě před oficiálním zvolením předsedy EK, a proto Barroso neměl významný hlas v procesu výběru potenciálních komisařů. Pouze na konci výběrového procesu vyslovil tento předseda otevřené znepokojení nad tím, že jeho kolegium může mít menší podíl žen než jeho předchůdci, což se nakonec nenaplnilo. Barroso se stejně jako Prodi nepodílel nijak významně na výběru potenciálních komisařů, jak Amsterodamská smlouva určovala.

Druhá Barrosova komise se ujala úřadu v únoru 2010 s celkovým počtem 27 členů, z čehož bylo devět žen a představovalo 33% zastoupení všech komisařů. Po vstupu Chorvatska do EU v roce 2013 se procentní zastoupení žen snížilo, jelikož byl za tuto zemi dosazen na post komisaře mužský kandidát. V rámci této komise byla opět ženská zástupkyně zvolena první místopředsedkyní, nicméně nyní byla tato funkce přidělena z úřední moci (*ex officio*) v rámci Lisabonské smlouvy a poprvé nešlo o samotné rozhodnutí předsedy komise. Jednalo se o již zmiňovanou baronku Ashton, která mimo postu první místopředsedkyně EK zastávala i v této komisi pozici Vysoké představitelky Unie pro zahraniční věci a bezpečnostní politiku. Místopředsedkyněmi se staly i dvě další komisařky vykonávající funkce v první Barrosově komisi. Konkrétně to byla zástupkyně Lucemburska Viviane Reding¹¹, která měla tentokrát na starosti spravedlnost, základní práva a občanství, a Neelie Kroes z Nizozemí spravující úřad digitální agendy. Celkově však bylo místopředsedy za této komise zvoleno v různých intervalech 11

¹¹ Viviane Reding úspěšně kandidovala roku 2014 do Evropského parlamentu, a proto ji ve funkci na zbytek období vystřídalala krajanka Martine Reicherts, která však již post místopředsedkyně nezastávala.

komisařů, a proto tři ženské místopředsedkyně tvoří z tohoto počtu jen cca 27% zastoupení.

V kolegiu druhé Barrosovy komise opět figurovala Androulla Vassiliou z Kypru, která měla na starosti agendu vzdělávání, kultury, mnohojazyčnosti a mládeže. Nově jmenovanou členkou byla Řekyně Maria Damanaki s portfoliem námořních záležitostí a rybolovu, Bulharka Kristalina Georgieva, která zastávala funkci komisařky pro mezinárodní spolupráci, humanitární pomoc a řešení krizí, či Irka Máire Geoghegan-Quinn mající na starosti oblast výzkumu, vědy a inovací. Švédsko i Dánsko opět nominovaly ženské komisařky. Za Švédsko obdržela portfolio vnitřních záležitostí Cecilia Malmström a dánská komisařka Connie Hedegaard měla na starosti opatření v oblasti změny klimatu (Evropská komise 2014).

Tvorba Barrosovy druhé komise byla ovlivněna schvalováním Lisabonské smlouvy, která se zpozdila. Členské státy již v průběhu tohoto procesu zveřejňovaly své kandidáty na post komisaře. V tu chvíli měl budoucí předseda EK opět velmi omezený vliv při nominaci členů kolegia, jelikož byl celý proces opožděn. Jedním z jeho posledních apelů ke členským státům byla žádost na zajištění více ženských kandidátek na post komisaře, což mělo velmi malý efekt (Nugent, Rhinard 2015: 101).

Současná Junckerova komise, která je v úřadu od listopadu 2014, sestává opět ze 28 členů a neměnný je i počet ženských zástupkyň, kterých je devět a představují proto 32 % ze všech členů kolegia komisařů. Jedinou ženskou místopředsedkyní z celkového počtu šesti je Vysoká představitelka Unie pro zahraniční věci a bezpečnostní politiku Federica Mogherini z Itálie. Ze začátku působení komise byla místopředsedkyní i Kristalina Georgieva, která však v prosinci 2016 na svůj post komisařky pro rozpočet a lidské zdroje rezignovala¹². Proto je nyní jedinou komisařkou, která působila i v Barrosově druhé komisi, Švédka Cecilia Malmström, jež vykonává portfolio obchodu.

¹² Kristalina Georgieva rezignovala, aby se mohla stát výkonnou ředitelkou Světové banky. Po jejím odchodu byla komisařkou za Bulharsko jmenována Mariya Gabriel, ale ne na stejné portfolio, jako zastávala její předchůdkyně. Portfolia rozpočtu a lidských zdrojů se chopil německý komisař Günther Oettinger a nově zvolené komisaře z Bulharska připadla starost o bývalý úřad Oettingera zaměřující se na digitální ekonomiku a společnost.

Za další severskou zemi, Dánsko, byla také opět nominována ženská komisařka Margrethe Vestager, která řídí úřad hospodářské soutěže. Polsko jmenovalo Elżbietu Bienkowskou, jež má na starosti vnitřní trh, průmysl, podnikání a malé a střední podniky. Poprvé se do úřadu komisařky dostaly ženské kandidátky ze Slovinska, Rumunska, Belgie a České republiky. Slovinská zástupkyně Violeta Bulc má na starosti dopravu, Rumunka Corina Crețu zastává úřad regionální politiky a Marianne Thyssen z Belgie je komisařkou pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pohyb pracovních sil. Česká zástupkyně Věra Jourová má na starosti portfolio spravedlnosti, ochrany spotřebitelů a otázek rovnosti pohlaví (Evropská komise 2018).

Ani Juncker jako předseda EK neměl významný vliv na nominaci komisařů jmenovaných členskými státy. Před jeho nominací Evropskou radou vlády několika členských států zveřejnily jména svých kandidátů na post komisaře. V době, kdy byl Juncker do funkce formálně potvrzen, činil počet zveřejněných jmen skoro polovinu ze všech členů kolegia. Proto byl vliv předsedy EK na jmenování komisařů opět limitovaný. EP také dával Junckerovi najevo, že nepotvrdí kolegium, pokud se nebude skládat nejméně z tolika žen, jako předchozí druhá Barrosova komise, ve které bylo devět žen. Jelikož do té doby byly mezi oznámenou polovinou uchazečů o post komisaře pouze dvě ženy, musel předseda EK využít svého limitovaného vlivu na členské státy, které své nominace ještě nesdělily, aby daly přednost ženám. Nakonec bylo dosaženo stejného počtu devíti komisařek jako ve druhé Barrosově komisi. V rámci plenárního zasedání EP v říjnu 2014, kde bylo kolegium schváleno jako celek, pronesl Juncker ve své řeči bez bližší specifikace, že musel odmítnout některé z možných mužských kandidátů na post komisaře, aby došlo k navýšení počtu ženských komisařek (Nugent, Rhinard 2015: 102)

3. 1. 1. Rozdělení portfolií komisařek podle typologie BEIS

Pro zjištění výskytu ženských komisařek na jednotlivých pozicích podle typologie BEIS je výčet soustředěn na období od roku 1989, kdy byly jmenovány v Delorově druhé komisi první dvě ženské zástupkyně až po současnou

Junckerovu komisi. Pro tento průzkum byly komisařky rozděleny podle zastávaných pozic do jednotlivých kategorií.¹³

Tabulka 1: **Rozdělení komisařek podle zastávaných pozic podle typologie BEIS (1989-2018)**

B - základní	Gradin, Wulf-Mathies, Wallström, Kroes, Hübner, Ferrero-Waldner ¹⁴ , Ashton, Reding, Georgieva, Malmström, Mogherini, Vestager, Cretu, Jourová
E - ekonomické	Scrivener, Scrivener ¹⁵ , Bonino, Schreyer, Hübner, Kalniete, Fischer Boel, Grybauskaitė, Kuneva, Ashton, Danamaki, Georgieva, Gabriel, Malmström, Bienkowska
I - infrastruktura	Bjerregaard, Palacio, Wallström, Reding, Kroes, Hedegaard, Bulc
S - sociálně-kulturní	Papandreou, Cresson, Diamantopoulou, Reding, Grybauskaitė, Vassiliou, Vassiliou ¹⁶ , Geoghegan-Quinn, Thyssen

Zdroj: autorka (zpracováno podle údajů EK 2018)

Z těchto údajů lze vyčíst, že nejvíce ženských zástupkyň se vyskytuje právě v ekonomických (15 komisařek) a základních (14 komisařek) funkcích, které byly ve studiích jmenovány jako nejméně obsazované ženami. Za nimi se řadí sociálně-kulturní funkce (9 komisařek) a nejnižší počet ženských zástupkyň se vyskytovalo ve funkcích spojených s infrastrukturou (7 komisařek). Nicméně tyto údaje musíme následně porovnat s celkovým počtem portfolií v jednotlivých funkcích.

Od roku 1989 bylo komisařům přiděleno celkem 160 portfolií, která jsou rozdělena podle typologie BEIS na 49 portfolií pro základní funkce, 61 portfolií pro funkce ekonomické, 23 portfolií spojených s infrastrukturou a 27 sociálně-kulturních portfolií. Ženy tím pádem tvoří v rámci ekonomických funkcí, kde bylo ve výčtu nejvyšší zastoupení komisařek, pouze 24,5 % ze všech komisařů v této oblasti. Druhý nejvyšší počet komisařek byl zaznamenán u základních

¹³ Podle vzoru studie EK zaměřené na rozložení ministryň podle typologie BEIS z roku 2007 je i v tomto případě zaměřené na komisařky s portfoliem, které pokrývá více než jednu kategorii BEIS, přistoupeno ke klasifikaci na základě prvního bodu zveřejněného v seznamu odpovědností (European Commission 2008: 28).

¹⁴ V prosinci 2009 došlo k vyměnění portfolií rakouské komisařky Ferrero-Waldner s britskou komisařkou Ashton. Údaje jsou zaznamenány pro každou z nich pouze jednou, jelikož si místa pouze prohodily.

¹⁵ Christiana Scrivener je ve výčtu zmíněna dvakrát, jelikož zastávala stejné portfolio ve 2 po sobě následujících komisích J. Delorse v letech 1989 – 1994.

¹⁶ Androulla Vassiliou je ve výčtu zmíněna dvakrát, jelikož měla od roku 2008 v první Barrosově komisi na starosti portfolio zdravotnictví a v rámci druhé Barrosovy komise zastávala komisařku pro vzdělávání, kulturu, mnohojazyčnost a mládež.

funkcí, kde v součtu všech portfolií tvoří ženské zastoupení 28,5 %. Naopak nejmenší počet žen byl ve funkcích spojených s infrastrukturou, ale pokud se zaměříme na procentní zastoupení, tak dosáhneme na 30,4% podíl komisařek v rámci této oblasti. Sociálně-kulturní funkce představují 33,3% zastoupení komisařek, což je nejvyšší podíl žen ze všech čtyřech hodnocených funkcí. Potvrzuje se tím předpoklad, že jsou ženy obsazovány spíše do tzv. soft portfolií, i když je zřejmé, že v rámci EK není tento rozdíl tak markantní jako ve vládách jednotlivých členských států EU.

Tabulka 2: **Zastávaná portfolia komisařek podle typologie BEIS (1989-2018)**

PORTFOLIA	CELKEM	ŽENY	ZASTOUPENÍ ŽEN (%)
B	49	14	28,5
E	61	15	24,5
I	23	7	30,4
S	27	9	33,3

Zdroj: autorka (zpracováno podle údajů EK 2018)

Samozřejmě velkou výhodou v rámci EK je to, že je vyšší pravděpodobnost získání portfolia spojeného s ekonomickou či základní funkcí, jelikož v těchto oblastech je alokováno více portfolií než ve funkcích týkajících se infrastruktury či sociálně-kulturních záležitostí. I proto nejsou procentní rozdíly mezi jednotlivými funkcemi v kolegiu tak výrazné jako u zastoupení žen v národních vládách členských států EU.

3. 2. Zastoupení žen v útvarech a výkonných agenturách EK

Data shromažďovaná od roku 2004 v rámci EU týkající se rozložení zaměstnanců v jednotlivých útvarech EK ukazují, že se s každým rokem zvyšuje počet žen na úkor zastoupení mužů. Ze 48,9 % zaměstnankyň v roce 2004 se zvýšilo procento pracovníků dámského pohlaví v roce 2018 na 54,8 %, a to postupným vývojem.

Tabulka 3: Genderové rozložení zaměstnanců EK v letech 2004-2018

	ženy		Muži		celkem
	počet	%	počet	%	
2004	11 641	48,9%	12 180	51,1%	23 821
2005	12 209	49,6%	12 410	50,4%	24 619
2006	13 529	50,8%	13 077	49,2%	26 606
2007	14 349	51,3%	13 645	48,7%	27 994
2008	15 301	52%	14 103	48%	29 404
2009	16 161	53%	14 357	47%	30 518
2010	16 652	53,5%	14 445	46,5%	31 097
2011	16 118	54,2%	13 635	45,8%	29 753
2012	16 282	54,6%	13 563	45,4%	29 845
2013	16 089	54,5%	13 406	45,5%	29 495
2014	16 207	54,6%	13 481	45,4%	29 688
2015	16 485	54,8%	13 588	45,2%	30 073
2016	16 475	54,8%	13 572	45,2%	30 047
2017	16 408	54,9%	13 468	45,1%	29 876
2018	16 189	54,8%	13 332	45,2%	29 521

Zdroj: autorka (zpracováno podle údajů EK 2018i)

Z tabulky je patrné, že v průběhu času dochází ke zvyšování podílu žen na pozicích v EK. Mezi lety 2005 a 2006 se procentní zastoupení dámského pohlaví dostalo přes 50 % a stále se navyšovalo až do roku 2018. Ženy jsou v současnosti mezi zaměstnanci o skoro tři tisíce početnější než jejich mužští protějšci. V následujících podkapitolách bude prozkoumáno postavení žen jak z hlediska zastoupení ve specifických generálních ředitelstvích, tak i v hierarchii EK. Hierarchie EK bude analyzována prostřednictvím zkoumání reprezentace v administrátorských a asistentských pozicích a také z hlediska zastoupení na vyšších manažerských pozicích v instituci.

Bohužel v této práci není možné obsáhnout veškeré útvary a výkonné agentury EK, a proto se pozornost soustředí na osm personálně největších generálních ředitelství (GŘ). Výběr je učiněn na základě typologie BEIS tak, aby každá funkce měla zastoupení dvou generálních ředitelství:

Základní funkce (B) jsou reprezentovány GŘ pro mezinárodní spolupráci a rozvoj (DEVCO) a GŘ pro evropskou politiku sousedství a jednání o rozšíření (NEAR), funkce ekonomické (E) zastupuje GŘ pro zemědělství a rozvoj venkova (AGRI) a GŘ pro vnitřní trh, průmysl, podnikání a malé a střední podniky (GROW). Mezi funkce související s infrastrukturou bylo zařazeno GŘ pro komunikaci (COMM) a GŘ pro životní prostředí (ENV). Do socio-kulturních funkcí byly zařazeny GŘ pro lidské zdroje a bezpečnost (HR) a GŘ pro výzkum a inovace (RTD).

3. 2. 1. Zastoupení žen ve vybraných generálních ředitelstvích

Pro zjištění nedávného vývoje zastoupení žen ve specifických útvarech instituce jsou využita data zaznamenaná v letech 2004-2018. Tabulka ukazuje, jak se vyvíjelo procentní zastoupení žen na úkor mužů během 15leté časové periody.

Tabulka 4: Zastoupení žen ve vybraných generálních ředitelstvích (v %)

	B		E		I		S	
	DEVCO	NEAR	AGRI	GROW	COMM	ENV	HR	RTD
2004	52,2	49,3	44,7	52,8	52,9	54,7	48,7	49,5
2005	53,4	45,3	46,9	52,7	56,7	55,1	60,0	50,9
2006	52,6	53,3	48,7	55,8	58,1	55,5	59,2	50,7
2007	54,8	54,0	49,4	54,9	57,9	56,5	59,1	51,8
2008	55,7	53,7	50,6	54,0	60,0	58,2	58,1	54,7
2009	59,1	51,7	51,9	55,4	61,9	57,4	58,8	54,8
2010	59,7	56,9	53,1	56,2	63,0	57,9	59,6	55,4
2011	48,7	54,1	53,2	56,0	63,2	58,6	58,3	55,7
2012	47,3	54,7	53,5	56,2	62,5	59,0	57,6	55,5
2013	47,4	53,5	53,1	56,1	62,1	57,9	58,7	54,9
2014	47,4	52,5	53,9	57,3	62,3	58,5	57,9	55,1
2015	46,7	51,6	54,8	56,8	62,9	59,5	58,2	54,4
2016	47,5	51,8	55,2	55,6	62,8	59,9	57,5	55,5
2017	47,5	52,6	56,4	55,5	62,4	60,9	58,0	55,2
2018	48,1	52,6	56,9	55,6	62,3	59,6	66,7	55,2

Zdroj: autorka (zpracováno podle údajů EK 2018i)

Z tabulky vyplývá, že se procentní zastoupení žen v období 2004-2018 snížilo pouze v GŘ pro mezinárodní spolupráci a rozvoj, u kterého nastal největší propad mezi lety 2010 a 2011. Druhé GŘ členěné do základních (B) funkcí zaměřené na evropskou politiku sousedství a jednání o rozšíření zaznamenalo

postupný růst také do roku 2010 a následně došlo k mírnému snižování procentního zastoupení žen. I přesto je u tohoto GŘ v rámci 15leté periody patrný nárůst ženských zaměstnankyň.

Nejpostupnější vývoj procentního zastoupení žen dosáhlo GŘ pro zemědělství a rozvoj venkova, které je řazené do funkcí ekonomických (E). Druhé GŘ v této funkci je GŘ pro vnitřní trh, průmysl, podnikání a malé a střední podniky, jež také disponuje nárůstem během zkoumané periody. V rámci funkcí spojených s infrastrukturou (I) zaznamenaly obě dvě GŘ procentní nárůst žen, i když GŘ pro životní prostředí nedosáhlo tak velkého postupu jako GŘ pro komunikaci. I přesto mají tato GŘ vysoký podíl žen ve svých útvarech.

Poslední hodnocenou funkcí je sociálně-kulturní (S) do které je členěno GŘ pro lidské zdroje a bezpečnost, jež zaznamenalo největší pokrok ze všech zkoumaných útvarů, jelikož se procentní zastoupení žen mezi zkoumanými roky zvedlo o 18 %¹⁷. Velký nárůst nastal v tomto GŘ také mezi lety 2017 a 2018, a to konkrétně o 8,7 %. Druhým útvarem v rámci sociálně-kulturní funkce je GŘ pro výzkum a inovace, jež také zaznamenalo nárůst ženských zástupkyň, ale ne tak vysoký, jako GŘ pro lidské zdroje a bezpečnost.

Tabulka ukazuje, že analyzované útvary dosáhly nárůstu ženského zastoupení. V sedmi zkoumaných GŘ tvoří ženy více než polovinu ze všech zaměstnanců. Jedinou výjimkou je GŘ pro mezinárodní spolupráci a rozvoj, ve kterém se ženská reprezentace od roku 2004 snížila a nyní zde mají ženy nižší než poloviční zastoupení. Zkoumané útvary potvrzují domněnku, že nejvyšší zastoupení žen je podle typologie BEIS v sociálně-kulturních funkcích a naopak nejnižší reprezentace ženských zaměstnankyň se vyskytuje ve funkcích základních.

¹⁷ GŘ pro lidské zdroje a bezpečnost se mezi roky 2004 a 2005 dostalo v procentním zastoupením žen o 12 % výše, což může souviset s východním rozšířením EU v květnu 2004, jelikož jsou údaje o zastoupení pohlaví shromažďována vždy k 1. lednu daného roku.

3. 2. 2. Zastoupení žen v administrátorských a asistentských pozicích

Pro porovnání toho, jak se konkrétně změnilo postavení žen v jednotlivých kategoriích, je nezbytné zaměřit se na specifické údaje řešící procentuální rozložení v administrátorských (AD) a asistentských pozicích (AST)¹⁸. V rámci další analýzy jsou proto diskutována data z průběhu působení posledních dvou komisí - Barrosovy druhé komise (konkrétně zaměřené na rok 2013) a současné Junckerovy komise, kde jsou nejnovější údaje datovány k 1. lednu 2017. Opět je zkoumáno osm GR rozdělených podle typologie BEIS.

Tabulka 5: Rozdělení zaměstnanců EK na AD a AST/AST-SC pozice (v %)

		AD		AST		AST-SC
		Barroso	Juncker	Barroso	Juncker	Juncker
B	DEVCO	26	30	68	70	89
	NEAR	31	37	71	73	80
E	AGRI	38	44	68	75	63
	GROW	42	43	80	79	75
I	COMM	47	51	70	66	55
	ENV	40	46	81	82	100
S	HR	38	42	67	65	56
	RTD	33	37	75	75	100

Zdroj: autorka (zpracováno podle údajů EK 2013, 2017c)

Z analýzy vyplývá, že ženy tvoří mnohem větší podíl v asistentských pozicích, než v kategorii administrátorů. Pouze v GR pro komunikaci bylo na AD postech v rámci Junckerovy komise zaznamenáno nadpoloviční procento ženských zaměstnankyň (51 %). Pokud však tato procenta porovnáme s údaji zaznamenanými v předchozí tabulce, kde ženy v GR pro komunikaci tvořily v roce 2017 celkem 62,4 % zaměstnanců, tak je patrná nevyváženost, která mezi jednotlivými kategoriemi panuje. GR pro komunikaci spadá do funkcí spojených s infrastrukturou (I), které v AD postech vykazují nejlepší vyvážení, naopak viditelně nižší zastoupení v AD pozicích je u základních (B) funkcí.

Tabulka také ukazuje, že celkově dochází k navyšování žen v AD pozicích, což však neznamená, že by se automaticky snižovalo ženského zastoupení na AST postech. V již zmiňovaném GR pro komunikaci sice došlo ke snížení na asistentských pozicích o 4 %, ale u GR pro zemědělství a rozvoj venkova se naopak zastoupení žen na těchto postech zvýšilo o 7 %. Porovnání

¹⁸ V roce 2014 byla zavedena nová kategorie AST-SC, kam se řadí převážně funkce kancelářské/sekretariátní. Tato kategorie proto bude diskutována pouze v rámci Junckerovy komise.

reprezentace žen mezi lety 2013 a 2017 ukazuje to, že se postupně navyšuje zastoupení žen v administrátorských pozicích, ale podíl žen na těchto postech ani zdaleka nedosahuje podílu zaměstnankyň na postech asistentských.

3. 2. 3. Zastoupení žen na ve vyšších manažerských pozicích

Dalším zkoumaným ukazatelem je i zastoupení žen na vyšších manažerských pozicích uvnitř instituce. V rámci tohoto vyhodnocení je nejdříve řešeno zastoupení žen na nejvyšších postech v generálních ředitelstvích, tzn. v pozicích generálních ředitelů. Údaje byly zjišťovány k 1. dubnu 2018 pro zajištění co nejaktuálnějších ukazatelů. Analýza je zaměřena pouze na generální ředitelství a nebrala v potaz ostatní útvary a výkonné agentury Evropské komise.

Celkem se v této instituci v současnosti vyskytuje 31 generálních ředitelství a pouze 10 z nich má za generální ředitelku ženu, což představuje 32% podíl ze všech ředitelů. Konkrétně Eurostat, GŘ pro lidské zdroje a bezpečnost, GŘ pro migraci a vnitřní věci, GŘ pro evropskou civilní ochranu a operace humanitární pomoci, GŘ pro rozpočet, GŘ pro spravedlnost a spotřebitele, GŘ pro tlumočení, GŘ pro vnitřní trh, průmysl, podnikání a malé a střední podniky, GŘ pro informatiku a GŘ pro vzdělávání, mládež, sport a kulturu disponují generálními ředitelkami.

Druhá část této podkapitoly se zaměřuje na zhodnocení všech vyšších manažerských postů opět v rámci osmi vybraných GŘ podle typologie BEIS. Tyto vyšší pozice zahrnují nejen generální ředitele, ale i jejich zástupce, hlavní poradce a ředitele. Údaje z jednotlivých útvarů byly opět zjišťovány k 1. dubnu 2018 pro zajištění co nejaktuálnějších ukazatelů.

Tabulka 6: Genderové rozložení ve vyšších manažerských pozicích EK

	B		E		I		S	
	DEVCO	NEAR	AGRI	GROW	COMM	ENV	HR	RTD
Generální ředitel	M	M	M	Ž	M	M	Ž	M
Zástupce g. ředitele	Ž	Ž	Ž	Ž	Ž	Ž	M	Ž
Zástupce g. ředitele	M	M	M	M	M	-	-	M
Zástupce g. ředitele	-	-	M	M	-	-	-	M
Hlavní poradce	M	M	M	M	-	M	M	M
Hlavní poradce	M	-	-	-	-	-	-	M
Ředitel	Ž	Ž	Ž	Ž	Ž	Ž	Ž	Ž
Ředitel	Ž	Ž	Ž	Ž	Ž	Ž	M	Ž
Ředitel	Ž	M	Ž	Ž	M	M	M	Ž
Ředitel	M	M	M	M	M	M	M	Ž
Ředitel	M	M	M	M	-	M	M	M
Ředitel	M	M	M	M	-	M	M	M
Ředitel	M	-	M	M	-	-	M	M
Ředitel	M	-	M	M	-	-	-	M
Ředitel	-	-	M	M	-	-	-	M
Ředitel	-	-	M	M	-	-	-	M
Ředitel	-	-	-	M	-	-	-	-
Zastoupení žen (v %)	30,77	30	26,66	31,25	42,85	33,33	20	31,25

Zdroj: autorka (zpracováno podle údajů EK 2018a – 2018h)

V současnosti jsou dvě ženy na postech generálních ředitelek. Konkrétně se jedná o Lowri Evans z Velké Británie, která je generální ředitelkou pro vnitřní trh, průmysl, podnikání a malé a střední podniky a o Řekyni Irene Souka, která vede GŘ pro lidské zdroje a bezpečnost. První zmíněné GŘ má mezi třemi zástupci generální ředitelky jednu ženu a naopak GŘ vedené I. Souka jako jediné ze všech analyzovaných útvarů nemá ženskou zástupkyni na této pozici. Žádná žena se nevyskytuje v rámci zkoumaných GŘ na pozici hlavní poradkyně.

Pouze v GŘ pro komunikaci je vyrovnaný podíl ředitelek a ředitelů, a i proto v rámci analýzy tento útvar dosáhl nejvyššího procentuálního zastoupení žen (42,85 %). Naopak nejnižší výsledek z posuzovaných útvarů (20 %) byl zjištěn u GŘ pro lidské zdroje a bezpečnost, který se řadí mezi sociálně-kulturní funkci. Tento útvar má sice generální ředitelku, ale mezi 7 řediteli se vyskytuje pouze jedna žena.

U ostatních GŘ se podíl žen ve vyšších manažerských pozicích pohybuje mezi 26 % až 33 % a zastoupení žen je na těchto postech vcelku vyrovnané. Nejnižší podíl ředitelek je zaznamenán u GŘ pro vnitřní trh, průmysl, podnikání

a malé a střední podniky, kde jsou pouze tři z 11. Ovšem tento útvar má v čele generální ředitelku a jednu její zástupkyni, a proto není celkový podíl tak nízký (31,25 %). Naopak GŘ pro zemědělství a rozvoj venkova disponuje pouze jednou zástupkyní generálního ředitele a třemi ředitelkami z 10, a proto je procentuální zastoupení žen pouze 26 %.

3. 3. Vyhodnocení zastoupení žen v hierarchii EK

Zastoupení žen v EK se postupem času zvyšuje jak v kolegiu komisařů, tak i v útvarech a výkonných agenturách. I přesto, že roste celkový podíl žen v instituci, na jejich postavení ve vyšších pozicích se tento ukazatel neprojevuje tak významně, jak by se dalo očekávat. Pokud vezmeme v potaz, že ženy tvoří v současnosti v EK 54,8 %, tak je jejich výskyt v administrátorských a ve vyšších manažerských pozicích podreprezentovaný. Z osmi zkoumaných generálních ředitelství se nyní pouze v jednom z nich na administrátorských pozicích nachází více než poloviční podíl žen (51 %) a ostatní útvary se pohybují v rozmezí 30 % až 46 %. Naopak v asistentských postech tvoří ženy v některých GŘ více než tři čtvrtiny ze všech zaměstnanců. Pokud se zaměříme na posty generálních ředitelů, tak ze 31 ředitelů je pouze 10 žen, což představuje přibližně 32% podíl.

Zkoumáním jednotlivých hierarchických úrovní EK prostřednictvím typologie BEIS lze pozorovat několik zajímavých ukazatelů. V rámci zaměření se na komisařské posty je více portfolií začleněno mezi základní a ekonomické funkce, a i přesto je větší podíl žen v sociálně-kulturních funkcích a ve funkcích spojených s infrastrukturou, kam se naopak začleňuje nejméně portfolií přidělovaných jednotlivým komisařům.

Porovnání zastoupení žen v jednotlivých útvarech EK z hlediska administrátorských a vyšších manažerských pozic podporuje tvrzení, že ženy se vyskytují nejméně v základních funkcích, kde se jejich podíl pohybuje mírně nad 30% hranicí. U funkcí ekonomických je procentuální zastoupení žen v administrátorských postech přibližně 43 %, ale na vyšších manažerských místech jsou ředitelky reprezentovány ani ne 29 %. Přítomnost žen ve funkcích spojených s infrastrukturou je ze všech čtyř funkcí nejvyšší – v administrátorských postech se vyskytuje přibližně 48,5 % a na pozicích

vyššího managementu to je přes 38 %. Naopak sociálně-kulturní funkce ukazuje největší kontrast – na jedné straně tato funkce vykazuje největší podíl žen z celkového počtu zaměstnanců, ale z hlediska zastoupení tohoto pohlaví na administrátorských místech je překvapivě druhá nejnižší reprezentace ze všech čtyřech zkoumaných funkcí, a to 39 %. U vyšších manažerských postů je zastoupení žen v rámci sociálně-kulturní funkce ze všech kategorií nejnižší, jelikož se pohybuje mírně nad 25 %. Tento výsledek je způsoben převážně nedostatečným zastoupením na pozicích ředitelů v GŘ pro lidské zdroje a bezpečnost. I když vzrostl podíl zaměstnankyň v rámci tohoto GŘ z 58 % v roce 2017 na současných 66 %, jsou zde neúměrně alokované vyšší pozice mezi ženami a muži. Situaci nenapomáhá ani fakt, že generální ředitelkou je již od roku 2009 výše zmiňovaná Řekyně Irene Souka.

Závěr

Předmětem diplomové práce byla problematika zastoupení žen v Evropské komisi, která disponuje největším zaměstnaneckým aparátem ze všech institucí v rámci EU. Jelikož se jedná o zdroj politického směřování celé organizace, má EK významné postavení mj. v utváření politik spojených se zaměstnáváním podreprezentovaných skupin, v tomto konkrétním případě žen. V práci je zhodnocen především procesní vývoj reprezentace ženských zaměstnankyň od počátku fungování EK až do současné situace panující ve zkoumané instituci. EK byla z historického hlediska označována za výrazně genderově nevyváženou, a proto byl hlavní důraz kladen na zjištění toho, zda tento trend stále přetrvává.

Práce měla za cíl přispět k tématu zastoupení žen převážně v rozhodovacích pozicích, kde jsou stále podreprezentovanou skupinou. Protože se ve vědecké sféře této oblasti nevěnuje dostatečný prostor, vnáší práce nový pohled na zmiňovanou problematiku, a to prostřednictvím případové studie zaměřené na vyhodnocení reprezentace žen uvnitř EK.

První kapitola byla zaměřena na teoreticko-konceptuální rámec. Zde autorka popsala gender pohledem neoinstitucionalismu, u kterého je stěžejním zjištěním pro účely této práce, že institucionální genderové normy nejsou pevné ani trvalé a že gender pracuje jako proces uvnitř jednotlivých institucí. V rámci neoinstitucionalismu jsou pro další zkoumání využívány dvě z jeho variant – historický a feministický institucionalismus. Prvně zmíněný přístup zdůrazňuje význam, který mají rozhodnutí z minulosti pro budoucí vývoj. Institucionální rozvoj a změny jsou v tomto případě řízeny probíhajícími politickými konflikty a soupeřením. Naopak feministický institucionalismus se zasazuje proti stávající genderové slepotě vědeckých studií. Podle feministických institucionalistů by měly být ženy zahrnuty jako hráčky v politickém procesu či by se měl výzkumný proces posunout k otázkám týkajícím se vzájemného působení genderu a fungování institucí. Proto tento přístup kritizuje ostatní neoinstitucionální kategorie právě v tom, že postrádají zaměření na problematiku žen a institucí či na genderové procesy během politických změn.

Poslední část kapitoly je věnována objasnění působení genderových aspektů na instituce Evropské unie. Konkrétně jsou zkoumány strategie rovného

zacházení, pozitivní akce a gender mainstreamingu. Tyto přístupy se spíše doplňují, než aby si navzájem konkurovaly, ovšem někteří autoři zdůrazňují, že jedinou strategií, která je schopná přinést skutečné změny v otázkách rovnosti žen a mužů, je pouze gender mainstreaming.

Obsah druhé kapitoly práce se zaměřoval na samotný vývoj zastoupení žen v EK. Tato část poskytla nezbytný vhled do historického vývoje důležitých momentů souvisejících s ženskou reprezentací v instituci. Analyzovány byly konkrétní situace nastalé v různých obdobích působení EK či jednotlivé dokumenty spojené s řešenou tematikou. Kapitola potvrdila, že zastoupení žen v rámci instituce je čím dál tím více probíraným tématem a že jsou stále častěji vytvářena přímá opatření, která mají za cíl zvýšit reprezentaci této skupiny.

Poslední kapitola se soustředila na samotnou analýzu zastoupení žen v instituci. Pro zjištění toho, zda jsou ženy zastoupeny v určitých portfoliích/útvarech více než v jiných, byla aplikována typologie BEIS. Nejdříve bylo řešeno postavení jednotlivých komisařek ve všech kolegiích právě z hlediska kategorizace BEIS. Následně se analýza zaměřila na nižší pozice v instituci a i v rámci zkoumání osmi konkrétních generálních ředitelství byla tato typologie využita s tím, že došlo k rovnoměrnému rozdělení útvarů po dvou v každé kategorii.

Pro zodpovězení první z výzkumných otázek: *Jakým způsobem se vyvíjí zastoupení žen v hierarchii EK a které faktory mohou toto zastoupení ovlivňovat?* bylo potřeba vyhodnotit více elementů. Je pravda, že reprezentace žen na pozicích v instituci se zvyšuje již od poloviny 90. let 20. století. Velkou měrou se na tom podepsaly události, jež se právě v roce 1995 odehrály. První z nich byla Světová konference v Pekingu, která řešila nízkou reprezentaci žen v rozhodovacích funkcích a urychlila proces uznání gender mainstreamingu jako dominantního genderového přístupu uvnitř EK. Dalším faktorem je určitě rozšíření EU. Rozšíření o skandinávské státy mající dlouhou tradici politiky genderové rovnosti významně přispělo nejen k povýšení problematiky podreprezentace žen, ale i k navýšení podílu žen v EK (následné východní rozšíření v roce 2004 také přispělo k navýšení počtu žen, jelikož přes 60 % přijatých zaměstnanců z nových členských států byly ženy). V roce 1995 bylo do kolegia komisařů Santerovy komise jmenováno pět žen díky kterým byla

přijata politika pro podporu většího počtu ženských zaměstnankyň. Všechny komisařky se také zavázaly k rozvíjení gender mainstreamingu v rámci svých příslušných kompetencí uvnitř Společenství.

Předsedové EK Prodi, Barroso i Juncker požadovali vyšší podíl dámských komisařek a k tomuto navýšení v jejich kolegiích došlo. Pouze Juncker se nechal slyšet, že některé ženy dostaly přednost na úkor mužských kandidátů, jinak by hrozilo neschválení kolegia Evropským parlamentem. Z toho vyplývá, že mezi faktory ovlivňující v tomto případě podíl komisařek lze zařadit nejen předsedy EK, ale i další z institucí EU – Evropský parlament.

Velmi podstatným faktorem, který ovlivňuje zastoupení žen, jsou konkrétní opatření, dokumenty či strategie, které EK vydává a snaží se ve své politice zaměstnanosti aplikovat. V tomto případě je zapotřebí iniciace programů odpovědnými osobami tak, aby mohly být tyto projekty realizovatelné a aby se dosáhlo co nejlepšího výsledku. Osobní závazky předsedů EK či komisařů při kterých nastavují například procentuální cíle jsou vítanou pomocí, jak zastoupení žen v hierarchii EK navýšit.

Druhá výzkumná otázka se týkala umístění žen v hierarchii EK a zněla: *Platí domněnka, že ženy jsou obecně zaměstnávány na nižších postech instituce než muži?* Tento předpoklad se ukázal na základě analýzy jako pravdivý. V posledních dekádách sice dochází k navyšování žen ve všech strukturách EK, ale i přesto mají ženy až do současnosti největší podíl v AST a AST-SC pozicích, tedy na asistentských a sekretářských místech. Údaje z roku 2017 ukazují, že ženy tvoří v rámci AD pozic 44 % zaměstnanců, v AST postech 66 % pracovní síly a v kategorii AST-SC to je dokonce 81 %. Zajímavým faktem je kromě procentuální reprezentace i zaměření se na početní zastoupení žen v jednotlivých kategoriích, kdy k 1. říjnu 2017 byly ženy skoro rovnoměrně rozděleny na AD a AST pozicích. Celkem bylo v administrátorských pozicích zaměstnáno 5857 žen (49,2 %) a na postech asistentských to bylo 5694 (47,8 %). To znamená, že pokud pomineme mužskou část zaměstnanců, počet žen v jednotlivých kategoriích není z početního a procentuálního hlediska tak rozdílný, jako genderové rozložení sil ve zmiňovaných kategoriích.¹⁹

¹⁹ Muži se v roce 2017 vyskytovali v počtu 7 534 na administrátorských pozicích, což představuje 72 % podíl oproti asistentským postům, kde jejich zastoupení činilo 2 890 a představuje zbylých 28 %.

Poslední z výzkumných otázek byla zaměřena na analýzu podle typologie BEIS: *Jsou patrné rozdíly podílu žen v kolegiu a v jednotlivých útvarech EK podle jejich zaměření dle kategorizace BEIS?* Pokud budeme postupovat hierarchickým uspořádáním, tak v kontextu kolegia jsou viditelné rozdíly procentuálního zastoupení komisařek v jednotlivých funkcích. V rámci analýzy došlo k potvrzení toho, že ženám jsou nejčastěji přidělena portfolia spadající do sociálně-kulturních funkcí a naopak nejmenší podíl tvoří ve funkcích ekonomických a základních. Další zkoumanou kategorií bylo osm generálních ředitelství rovnoměrně rozdělených do kategorií po dvou za každou funkci. Základní funkce vykazaly nejnížší celkové zastoupení žen ve svých útvarech a naopak nejvyšší podíl žen byl zaznamenán v sociálně-kulturních funkcích, jak se dalo předpokládat. V rámci rozdělení na administrátorské a asistentské pozice se však s největším podílem žen na AD postech umístily funkce spojené s infrastrukturou, kde se reprezentace žen přibližuje k 50% hranici. Nejnížší podíl administrátorek byl opět u základních funkcí. Překvapivý výsledek se objevil při zkoumání vyšších manažerských pozic těchto útvarů. Nejnížší zastoupení vykazaly sociálně-kulturní funkce kvůli generálnímu ředitelství pro lidské zdroje a bezpečnost, kde jsou pouze dvě ženy, které tvoří pouze 20% zastoupení, a to konkrétně na pozicích generální ředitelky a ředitelky. Tento příklad ukazuje, že ženy zastávající vysoké pozice uvnitř instituce nemají ve všech případech vliv na zvýšení počtu ženských zaměstnankyň ve vyšších pozicích jednotlivých útvarů. I když není povinností vysoce postavených žen v EK zasazovat se o navyšování zastoupení svých kolegyň ve vyšší hierarchii instituce, je zřejmé, že právě faktor, kdy se vysoce postavené ženy stanou zastánkyněmi povýšení úřednic na vyšší posty, pomáhá při navyšování ženské reprezentace v hierarchii EK.

Diplomová práce se soustředila na analýzu ženské reprezentace uvnitř jedné z institucí EU. Tato problematika je v současnosti málo prozkoumávaná odborníky nejen z hlediska zastoupení žen v Evropské komisi, ale i vzhledem k ostatním unijním strukturám. Jelikož se nyní nevyskytuje mnoho studií zaměřujících se na reprezentaci žen uvnitř institucí EU, skýtá toto téma obrovský potenciál z různých perspektiv. Perspektiva genderových aspektů se dá aplikovat nejen na Evropskou komisi, ale i na další instituce EU.

Literatura

Abels, Gabriele, Mushaben, Joyce. 2012. *Gendering the European Union: New Approaches to Old Democratic Deficits*. London: Palgrave Macmillan.

Ban, Carolyn. 2010. „New Blood: The Interaction of Enlargement and Gender in the Changing Composition of the European Commission Staff,“ paper presented at the *Annual Meeting of the Council for European Studies*. Montreal, Canada 15.-17. April.

Ban, Carolyn. 2013. *Management and Culture in an Enlarged European Commission: From Diversity to Unity?* London: Palgrave Macmillan.

Bauer, Michael W. 2008. „Introduction: Organizational change, management reform and EU policy-making,“ *Journal of European Public Policy* 15 (5), 627-647.

Bauer, Michael W. (ed.). 2009. *Reforming the European Commission*. London: Routledge.

Connell, Raewyn. 2005. „Advancing Gender Reform in Large-scale Organizations: A New Approach for Practitioners and Researchers,“ *Policy and Society* 24 (4), 5-24.

Connolly, Sara, Kassim, Hussein. 2015. „The Permanent Commission Bureaucrat.“ Pp. 161-187 in Bauer, Michael W., Trondal, Jarle (eds.). *The Palgrave Handbook of the European Administrative System*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Connolly, Sara, Kassim, Hussein. 2017. „Beyond the Numbers: Gender and Careers in the European Commission.“ Paper Prepared for Presentation at the *EUSA Fifteenth Biennial Conference* 4th-6th May 2017. Florida: Miami.

Council of Europe. 1998. *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practice*. Strasbourg: Council of Europe.

Daly, Mary E. 2005. „Gender Mainstreaming in Theory and Practice.“ *Social Politics* 12 (3), 433-450.

EIGE. 2017. *Úsilí o vyváženější zastoupení žen a mužů ve správních radách agentur EU*. Vilnius: Evropský institut pro rovnost žen a mužů. Dostupné z: <eige.europa.eu/sites/.../ti_pubpdf_mh0216054csn_pdfweb_20170404112229.pdf> (10. 1. 2018)

European Commission. 1996. *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*. Brussels: Commission of the European Communities. Dostupné z: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067&from=EN>> (14. 1. 2018)

European Commission. 2004. *Fourth Action Programme for Equal Opportunities for women and men at the European Commission*. Brussels: DG ADMIN. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/2/2004/EN/2-2004-447-EN-5-0.Pdf>> (5. 1. 2018)

European Commission. 2008. *Women and Men in decision-making 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostupné z: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2034> (4. 1. 2018)

European Commission. 2010a. *Strategy on equal opportunities for women and men within the European Commission (2010-2014)*. Brussels: European Commission.

European Commission. 2010b. *More women in senior positions – Key to economic stability and growth*. Brussels: DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Dostupné z: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4746> (13. 12. 2017)

European Commission. 2010c. *Database on Women and Men in Decision-making (WMID): Methodology*. Brussels: DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Dostupné z: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4481&langId=en> (1. 12. 2017)

European Commission. 2013. *Gender equality in the European Commission*. Brussels: DG Justice and Consumers.

European Commission. 2016. *Strategic plan for Human Resources 2016-2020*. Brussels: DG Human Resources and Security. Dostupné z:

< https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic-plan-2016-2020-dg-hr_july2016_en_0.pdf> (3. 1. 2018)

European Commission. 2017a. *Annual Activity Report 2016*. Brussels: DG Human Resources and Security. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/aar-hr-2016_en_0.pdf> (6. 1. 2018)

European Commission. 2017b. *Communication of the Commission, A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion*. Dostupné z: <<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>> (10. 1. 2018)

European Commission. 2017c. *Statistical Bulletin for COMMISSION on 01/10/2017*. Brussels: DG Human Resources and Security.

European Commission. 2018a. *Directorate-General for Agriculture and Rural Development - Organisation chart*. Brussels: DG Agriculture and Rural Development. Dostupné z: < https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/organisation_charts/organisation-chart-dg-agri_en.pdf> (1. 4. 2018)

European Commission. 2018b. *Directorate-General for Communication – Organisation chart*. Brussels: DG Communication. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/organisation_charts/organisation-chart-dg-comm_en.pdf> (1. 4. 2018)

European Commission. 2018c. *Directorate-General for Environment – Organisation chart*. Brussels: DG Environment. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/dgs/environment/pdf/org_en.pdf> (1. 4. 2018)

European Commission. 2018d. *Directorate-General for European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations – Organisation chart*. Brussels: DG for European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations. Dostupné z: <<https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/near-org-chart.pdf>> (1. 4. 2018)

European Commission. 2018e. *Directorate-General for Human Resources and Security – Organisation chart*. Brussels: DG Human Resources and Security.

Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/organisation_charts/organisation-chart-dg-hr_en.pdf> (1. 4. 2018)

European Commission. 2018f. *Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs – Organisation chart*. Brussels: DG Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/organisation_charts/organisation-chart-dg-grow_en.pdf> (1. 4. 2018)

European Commission. 2018g. *Directorate-General for International Cooperation and Development – Organisation chart*. Brussels: DG International Cooperation and Development. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/devco-organisation-chart-20180401_en.pdf> (1. 4. 2018)

European Commission. 2018h. *Directorate-General for Research and Innovation – Organisation chart*. Brussels: DG for Research and Innovation. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/organisation_charts/organisation-chart_dg-rtd_en.pdf> (16. 4. 2018)

European Commission. 2018i. *Statistical Bulletin for COMMISSION 01/01/2004 and 01/01/2018*. Brussels: DG Human Resources and Security.

European Economic Community. 1957. *Treaty of Rome*. Dostupné z: <<http://www.gleichstellung.uni-freiburg.de/dokumente/treaty-of-rome>> (4. 1. 2018)

European Union. 2016. *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en> (7. 1. 2018)

Evropská komise. 2009. *Členové Barrosovy komise (2004-2009)*. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/index_cs.htm> (9. 1. 2018)

- Evropská komise. 2014. *Komisaři (2010-2014)*. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/archives/commission_2010-2014/index_cs.htm> (9. 1. 2018)
- Evropská komise. 2018. *Sbor komisařů (2014-2019)*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019_cs> (10. 1. 2018)
- Eymeri-Douzans, Jean-Michel, Pierre, Jon. 2011. *Administrative Reforms and Democratic Governance*. Oxon: Routledge.
- Freidenvall, Lenita. 2008. „Feminist Discursive Institutionalism: Gender and Political Representation in Sweden.“ Paper presented at the *European Consortium for Political Research* on 11th-16th April 2008. France: Rennes.
- Gómez, Dolores Calvo. 2007. „Mainstreaming gender equality in the European Union: Outline for a research project.“ Paper presented at *Doctoral Seminar* on 19th of September 2007. Göteborg: Göteborg University.
- Hall, Peter A., Taylor, Rosemary C.R. 1996. „Political Science and the Three New Institutionalisms.“ *Political Studies* 44 (5), 936-957.
- Hallier, Thomas. 2006. „Vénus endormie? Les commissaires européennes.“ Pp. 135-142 in Delaunay, Jean-Marc, Denéchère, Yves (eds.). *Femmes et relations internationales au XXI^e siècle*. Paris: Presses Sorbonne Nouvelle.
- Haughton, Tim. 2016. „Beelines, Bypasses and Blind Alleys: Theory and the Study of the European Union.“ *Journal of Common Market Studies* 54 (1), 65-82.
- Hooghe, Liesbet. 2001. *The European Commission and the Integration of Europe: Images of Governance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hysing, Erik. 2018. „New Political Institutionalism.“ Pp. 23-45 in Hysing, Erik, Olsson, Jan (eds.). *Green Inside Activism for Sustainable Development*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Chappell, Louise. 2008. „Comparing Gender and Institutions across time and place.“ Paper Prepared for the *ECPR Joint Sessions in Rennes 11-16 April 2008*. Australia: University of Sydney.

Italian Institute for International Political Studies. 2012. *The Long Walk to Gender Parity in International Organizations*. Dostupné z: <http://dev.ispionline.it/it/documents/Gender-parity-in-Int-Org-_11072012.pdf> (6. 1. 2018)

Kampichler, Martina. 2009. „Politiky genderové nerovnosti mužů a žen v Evropské unii z hlediska analýzy rámců.“ *Sociologický časopis* 45 (4), 785-808.

Kantola, Johanna. 2008. „Domesticated actors? Institutionalizing gender policy in the European Union. Paper presented at the *European Consortium for Political Research* on 11th-16th April 2008. France: Rennes.

Kassim, Hussein et al. 2013. *The European Commission of the Twenty-First Century*. Oxford: Oxford University Press.

Lane, Jan-Erik, Ersson, Svante O. 2000. *The New Institutional Politics: Performance and Outcomes*. London: Routledge.

Lovenduski, Joni. 1998. „Gendering Research in Political Science.“ *Annual Review of Political Science* 1, 333-356.

Lowndes, Vivien. 2002. „Institutionalism“. Pp. 90-108 in Marsh, David, Stoker, Gerry. *Theory and Methods in Political Science*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Mackay, Fiona, Kenny, Meryl, Chappell, Louise. 2010. „New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?“ *International Political Science Review* 31 (5), 573-588.

MacMullen, Andrew. 1997. „European Commissioners 1952–1995: National Routes to a European Elite.“ Pp. 28-50 in Nugent, Neill (ed.). *At the Heart of the Union*. London: Palgrave Macmillan.

Metz, Julia. 2015. *The European Commission, Expert Groups, and the Policy Process: Demystifying Technocratic Governance*. London: Palgrave Macmillan.

Nugent, Neill. 2001. *The European Commission*. Hampshire: Palgrave.

- Nugent, Neill, Rhinard, Mark. 2015. *The European Commission 2nd edition*. London: Palgrave Macmillan.
- Pollack, Mark A, Hafner-Burton, Emilie. 2000. „Mainstreaming gender in the European Union.“ *Journal of European Public Policy* 7 (3), 432-456.
- Pollack, Mark A. 2001. „International Relations Theory and European Integration.“ *Journal of Common Market Studies* 39 (2), 221-244.
- Pollack, Mark A. 2009. „The New Institutionalism and European Integration.“ Pp. 125-143 in Wiener, Antje, Diez, Thomas (eds.). *European Integration Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Rees, Teresa. 2000. „Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: The ‘ETAN Report’.“ Paper prepared for the *Mainstreaming Gender in European Public Policy Workshop 14-15th October 2000*. Madison: University of Wisconsin.
- Rees, Teresa. 2005. „Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming.“ *International Feminist Journal of Politics* 7 (4), 555-574.
- Sabathil, Gerhard, Joos, Klemens, Kessler, Bernd. 2008. *The European Commission: An Essential Guide to the Institution, the Procedures and the Policies*. London: Kogan Page Publishers.
- Sarikakis, Katharine, Nguyen, Eliane Thao. 2009. „The Trouble with Gender: Media Policy and Gender Mainstreaming in the European Union.“ *European Integration* 31(2), 201-216.
- Sil, Rudra, Katzenstein, Peter J. 2010. *Beyond Paradigms. Analytical Eclecticism in the Study of World Politics*. Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan.
- Staab, Andreas. 2008. *The European Union Explained: Institutions, Actors, Global Impact*. Bloomington: Indiana University Press.
- Stratigaki, Maria. 2005. „Gender Mainstreaming vs Positive Action.“ *Journal of Women’s Studies* 12 (2), 165-186.

Streeck, Wolfgang, Thelen, Kathleen (eds). 2005. *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Walby, Sylvia. 2004. „The European Union and gender equality: Emergent varieties of gender regime.“ *Social Politics* 11 (1), 4-29.

Woodward, Alison E. 2011. „International Organizations and the Organization of Gender.“ Pp. 355-374 in Jeanes, Emma, Knights, David, Yancey Martin, Patricia (eds.). *Handbook of Gender, Work and Organization*. Chichester: Wiley-Blackwell.

Přílohy

Příloha 1: Rozložení AD a AST pozic v průběhu Barrosovy komise roku 2013

	AD				AD celkem	AST				AST celkem
	ženy		muži			ženy		muži		
	počet	%	počet	%		počet	%	počet	%	
Kolegium	80	40%	119	60%	199	240	84%	45	16%	285
Generální sekretariát	96	45%	115	55%	211	190	74%	67	26%	257
Právní služba	92	39%	142	61%	234	134	85%	23	15%	157
Komunikace	128	47%	147	53%	275	218	70%	92	30%	310
Výbor poradců pro evropskou politiku	6	30%	14	70%	20	12	92%	1	8%	13
Hospodářské a finanční záležitosti	116	30%	274	70%	390	141	66%	72	34%	213
Podniky a průmysl	168	38%	276	62%	444	253	78%	71	22%	324
Hospodářská soutěž	196	45%	239	55%	435	224	78%	64	22%	288
Zaměstnanost, sociální věci a inkluze	135	43%	180	57%	315	197	75%	67	25%	264
Zemědělství	194	38%	314	62%	508	306	68%	146	32%	452
Mobilita a doprava	72	32%	155	68%	227	136	64%	75	36%	211
Energie	59	25%	176	75%	235	122	48%	133	52%	255
Životní prostředí	111	40%	168	60%	279	153	81%	35	19%	188
Ochrana klimatu	41	40%	62	60%	103	26	90%	3	10%	29
Komunikační sítě, obsah a technologie	136	31%	302	69%	438	281	76%	89	24%	370
Výzkum	220	33%	443	67%	663	386	75%	126	25%	512
Společné výzkumné středisko	179	22%	648	78%	827	389	40%	583	60%	972
Námořní záležitosti a rybolov	59	35%	111	65%	170	78	67%	38	33%	116
Vnitřní trh a služby	127	42%	174	58%	301	131	80%	32	20%	163
Regionální politika	132	41%	191	59%	323	180	70%	76	30%	256
Daně a cla	85	38%	141	62%	226	134	69%	60	31%	194
Vzdělávání a kultura	112	50%	113	50%	225	192	75%	65	25%	257
Zdraví a spotřebitelé	192	42%	262	58%	454	245	81%	59	19%	304
Migrace a vnitřní záležitosti	83	49%	86	51%	169	62	69%	28	31%	90
Spravedlnost	94	54%	81	46%	175	103	74%	36	26%	139
Služba pro nástroje zahraniční politiky	15	45%	18	55%	33	26	67%	13	33%	39
Obchod	108	33%	220	67%	328	144	73%	54	27%	198
Rozšíření	53	31%	117	69%	170	82	71%	33	29%	115
Mezinárodní spolupráce a rozvoj	186	26%	522	74%	708	326	68%	150	32%	476
Humanitární pomoc a civilní ochrana	33	34%	64	66%	97	82	75%	27	25%	109
EUROSTAT	106	36%	192	64%	298	204	65%	112	35%	316
Lidské zdroje a bezpečnost	67	38%	110	62%	177	294	67%	144	33%	438
Informatika	23	15%	130	85%	153	115	40%	169	60%	284
Rozpočet	64	38%	103	62%	167	145	63%	86	37%	231
Služba interního auditu	29	41%	42	59%	71	21	70%	9	30%	30
Evropský úřad pro boj proti podvodům	56	32%	118	68%	174	100	57%	75	43%	175
Tlumočení	414	67%	207	33%	621	90	64%	51	36%	141
Překlad	1 128	63%	658	37%	1 786	403	78%	112	22%	515
Úřad pro publikace Evropské unie	33	32%	71	68%	104	303	56%	238	44%	541
Infrastruktura a logistika – Brusel	20	32%	42	68%	62	89	28%	230	72%	319
Úřad pro správu a vyplácení individuálních nároků	10	34%	19	66%	29	97	69%	43	31%	140
Infrastruktura a logistika - Lucemburk	13	50%	13	50%	26	33	31%	74	69%	107
Evropský úřad pro výběr personálu	14	58%	10	42%	24	73	81%	17	19%	90
Ústřední výbor zaměstnanců	5	26%	14	74%	19	13	72%	5	28%	18
Celkem	5 290	41%	7 603	59%	12 893	7 173	66%	3 728	34%	10 901

Zdroj: autorka (zpracováno dle údajů EK 2013)

Příloha 2: Rozložení AD a AST/AST-SC pozic v průběhu Junckerovy komise v roce 2017

	AD				AD celkem	AST				AST celkem	AST-SC				AST- SC celkem
	ženy		muži			ženy		muži			ženy		muži		
	počet	%	počet	%		počet	%	počet	%		počet	%	počet	%	
Kolegium	89	41%	127	59%	216	173	83%	36	17%	209	38	78%	11	22%	49
Generální sekretariát	151	47%	170	53%	321	179	76%	57	24%	236	11	73%	4	27%	15
Právní služba	107	43%	141	57%	248	101	85%	18	15%	119	7	100%			7
Komunikace	157	51%	152	49%	309	173	66%	88	34%	261	6	55%	5	45%	11
Evropské centrum politické strategie	10	40%	15	60%	25	10	100%			10	3	100%			3
Pracovní skupina pro přípravu a vedení jednání se Spojeným královstvím podle článku 50 SEU	10	28%	26	72%	36	8	100%			8			1	100%	1
Hospodářské a finanční záležitosti	121	31%	267	69%	388	105	62%	64	38%	169	17	89%	2	11%	19
Vnitřní trh, průmysl, podnikání a malé a střední podniky	223	43%	296	57%	519	210	79%	57	21%	267	3	75%	1	25%	4
Hospodářská soutěž	216	45%	259	55%	475	168	76%	53	24%	221	37	79%	10	21%	47
Zaměstnanost, sociální věci a inkluze	165	46%	190	54%	355	149	73%	54	27%	203	15	88%	2	12%	17
Zemědělství	218	44%	277	56%	495	239	75%	79	25%	318	5	63%	3	38%	8
Mobilita a doprava	90	39%	143	61%	233	98	68%	46	32%	144	6	86%	1	14%	7
Energie	76	26%	213	74%	289	105	47%	118	53%	223	7	88%	1	13%	8
Životní prostředí	121	46%	143	54%	264	108	82%	23	18%	131	5	100%			5
Ochrana klimatu	50	42%	68	58%	118	29	83%	6	17%	35	3	100%			3
Komunikační sítě, obsah a technologie	127	33%	258	67%	385	231	79%	61	21%	292	2	100%			2
Výzkum	195	37%	329	63%	524	289	75%	96	25%	385	8	100%			8
Společné výzkumné středisko	204	24%	643	76%	847	360	43%	487	57%	847	1	100%			1
Námořní záležitosti a rybolov	74	42%	104	58%	178	56	72%	22	28%	78	4	100%			4
Finanční stabilita, finanční služby a unie kapitálových trhů	70	34%	135	66%	205	66	78%	19	22%	85	5	83%	1	17%	6
Regionální politika	146	45%	177	55%	323	137	75%	46	25%	183	9	90%	1	10%	10
Daně a cla	94	38%	153	62%	247	113	73%	42	27%	155	3	100%			3
Vzdělávání a kultura	98	48%	108	52%	206	138	75%	45	25%	183	6	86%	1	14%	7
Zdraví a bezpečnost potravin	178	43%	235	57%	413	157	80%	39	20%	196	8	73%	3	27%	11
Migrace a vnitřní záležitosti	163	55%	133	45%	296	89	79%	24	21%	113	15	83%	3	17%	18
Spravedlnost	127	57%	97	43%	224	96	84%	18	16%	114	13	87%	2	13%	15
Služba pro nástroje zahraniční politiky	19	40%	29	60%	48	17	68%	8	32%	25					
Obchod	153	41%	224	59%	377	112	71%	45	29%	157	10	91%	1	9%	11
Evropská politika sousedství a jednání o rozšíření	99	37%	168	63%	267	97	73%	35	27%	132	4	80%	1	20%	5
Mezinárodní spolupráce a rozvoj	197	30%	466	70%	663	206	70%	87	30%	293	8	89%	1	11%	9
Humanitární pomoc a civilní ochrana	53	43%	70	57%	123	74	75%	25	25%	99	7	100%			7
EUROSTAT	129	39%	203	61%	332	173	68%	81	32%	254	2	100%			2
Lidské zdroje a bezpečnost	86	42%	119	58%	205	236	65%	125	35%	361	22	56%	17	44%	39
Informatika	32	18%	146	82%	178	96	39%	149	61%	245	4	80%	1	20%	5
Rozpočet	84	42%	117	58%	201	121	64%	69	36%	190	5	63%	3	38%	8
Služba interního auditu	44	43%	59	57%	103	22	69%	10	31%	32	1	50%	1	50%	2
Evropský úřad pro boj proti podvodům	67	37%	114	63%	181	77	57%	57	43%	134	6	75%	2	25%	8
Tlumočení	388	68%	185	32%	573	69	61%	45	39%	114	14	78%	4	22%	18
Překlad	1 104	65%	595	35%	1 699	306	78%	87	22%	393	25	100%			25
Úřad pro publikace Evropské unie	43	36%	76	64%	119	251	57%	190	43%	441	3	100%			3
Infrastruktura a logistika – Brusel	28	36%	50	64%	78	74	30%	169	70%	243					
Úřad pro správu a vyplácení individuálních nároků	13	42%	18	58%	31	81	74%	28	26%	109					
Infrastruktura a logistika – Lucemburk	12	46%	14	54%	26	24	28%	63	72%	87	2	67%	1	33%	3
Evropský úřad pro výběr personálu	19	61%	12	39%	31	60	81%	14	19%	74	1	100%			1
Ústřední výbor zaměstnanců	7	41%	10	59%	17	11	69%	5	31%	16			1	100%	1
Celkem	5 857	44%	7 534	56%	13 391	5 694	66%	2 890	34%	8 584	351	81%	85	19%	436

Zdroj: autorka (zpracováno dle údajů EK 2017c)

Seznam použitých zkratk

AD	Administrátorská pozice
AGRI	Zemědělství a rozvoj venkova
AST	Asistentská pozice
AST-SC	Asistentská/sekretariátní pozice
COMM	Komunikace
DEVCO	Mezinárodní spolupráce a rozvoj
EK	Evropská komise
ENV	Životní prostředí
EP	Evropský parlament
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
GROW	Vnitřní trh, průmysl, podnikání a malé a střední podniky
GŘ	Generální ředitelství (DG – Directorate General)
HR	Lidské zdroje a bezpečnost
NEAR	Evropská politika sousedství a jednání o rozšíření
OSN	Organizace spojených národů
RTD	Výzkum a inovace

Abstrakt

Zastoupení žen v institucích Evropské unie: Případová studie Evropské komise

Tématem diplomové práce je problematika zastoupení žen na pozicích v Evropské komisi. Tato instituce je největší administrativou EU a zároveň se jedná o zdroj politického směřování celé organizace. Práce byla pojata jako případová studie, ve které je zhodnocen především procesní vývoj reprezentace ženských zaměstnankyň od počátku fungování EK až do současné situace panující ve zkoumané instituci. EK byla z historického hlediska označována za výrazně genderově nevyváženou, a proto byl hlavní důraz kladen na zjištění toho, zda tento trend stále přetrvává.

Hlavním cílem je přispět k tématu zastoupení žen převážně v rozhodovacích pozicích, kde jsou ženy stále podreprezentovanou skupinou. Protože se ve vědecké sféře této oblasti nevěnuje dostatečný prostor, vnáší práce nový pohled na zmiňovanou problematiku. Konkrétně jsou zkoumány nejen zastávané posty v kolegiu komisařů, ale i ve vybraných generálních ředitelstvích. Analýza je v tomto případě zaměřena na vyšší manažerské pozice a na rozdělení do administrátorských a asistentských postů v instituci.

Nejdříve je v práci prozkoumáno teoretické ukotvení rovných příležitostí pro ženy a muže v EU, a to nejen z pohledu genderového vývoje, ale i prostřednictvím historického a feministického institucionalismu. Následně se práce zaměřuje na vývoj zastoupení žen v EK a poslední kapitola je analýzou tohoto zastoupení.

Klíčová slova: Evropská komise, komisařky, zastoupení žen, gender, rovné příležitosti

Abstract

Women in the Institutions of the European Union: Case study of the European Commission

The theme of the master thesis is the issue of the representation of women in positions of the European Commission. This institution is the largest administration of the European Union and it is the source of the political direction of the entire organization. Thesis is case study in which is evaluated the development of the representation of female employees from the beginning of the functioning of the European Commission up to present situation prevailing in the examined institution. The European Commission has been historically marked as gender-imbalanced and therefore the main focus is on whether this trend still prevail.

The main objective is to contribute to the topic of female representation predominantly in decision-making positions, where women are still an under-represented group. As there is insufficient space in the sphere of science, the thesis brings a new perspective on the subject. In particular, not only the posts held in the College of Commissioners, but also selected Directorates-General, are examined. The analysis is mainly focused on senior positions and on the division into the administrator and assistant positions in the institution.

Firstly, the theoretical anchoring of equal opportunities for women and men in the EU is examined, not only in terms of gender development, but also through historical and feminist institutionalism. Subsequently, the thesis focuses on the development of representation of women in the European Commission and the last chapter is an analysis of this representation.

Key words: European Commission, commissioners, representation of women, gender, equal opportunities