

Středa, 6. července 2011

Mezinárodní vztahy

54. žádá Komisi a členské státy, aby v oblasti bezpečnosti letectví spolupracovaly s Mezinárodní organizací pro civilní letectví (ICAO) a se třetími zeměmi při hodnocení rizik a v rámci systémů tajných služeb;

55. žádá Komisi a členské státy, aby podpořily zavedení globálních normativních standardů v rámci ICAO, s cílem podpořit úsilí třetích zemí o zavedení těchto standardů, učinit další krok na cestě ke vzájemnému uznání bezpečnostních opatření a sledovat cíl spočívající v zavedení účinné jednorázové bezpečnostní kontroly;

*

* *

56. je přesvědčen, že postup projednávání ve výborech je pro oblast bezpečnosti letecké dopravy nevhodný, alespoň pokud jde o opatření s dopadem na práva občanů, a vyzývá k plnému zapojení Parlamentu prostřednictvím postupu spolurozhodování;

57. očekává, že mu Komise v rámci tohoto volebního období Parlamentu předloží legislativní návrh na změnu nařízení (ES) č. 300/2008, přičemž zohlední prohlášení samotné Komise ze dne 16. prosince 2010 týkající se přijetí nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se stanoví pravidla a obecné zásady způsobu, jakým členské státy kontrolují Komisi při výkonu prováděcích pravomocí;

58. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Radě a Komisi.

Ženy a řízení podniků

P7_TA(2011)0330

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 6. července 2011 o ženách a řízení podniků (2010/2115(INI))

(2013/C 33 E/14)

Evropský parlament,

- s ohledem na čtvrtou světovou konferenci o ženách, která se konala v září roku 1995 v Pekingu, na deklaraci a akční platformu, které byly v Pekingu přijaty, a na následné dokumenty, které se týkají dalších akcí a iniciativ pro provádění Pekingské deklarace a akční platformy a které byly přijaty na zvláštních zasedání OSN Peking + 5 konaného dne 9. června 2000, Peking + 10 konaného dne 11. března 2005 a Peking + 15 konaného dne 12. března 2010,
- s ohledem na Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) z roku 1979,
- s ohledem na Všeobecnou deklaraci lidských práv z roku 1948,
- s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie, zvláště na její články 1, 2, 3, 4, 5, 21 a 23,
- s ohledem na článek 2 Smlouvy o Evropské unii, v němž jsou zdůrazněny hodnoty společné členským státům, jako je pluralismus, nepřípustnost diskriminace, tolerance, spravedlnost, solidarita a rovnost žen a mužů,

Středa, 6. července 2011

- s ohledem na článek 19 Smlouvy o fungování Evropské unie, v němž se hovoří o boji proti diskriminaci na základě pohlaví,
 - s ohledem na zprávu Komise o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů z roku 2011,
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 27. října 2010 nazvané „Na cestě k Aktu o jednotném trhu – pro vysoce konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství: 50 návrhů pro lepší společnou práci, podnikání a obchod“ (KOM(2010)0608),
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 21. září 2010 nazvané „Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015“ (KOM(2010)0491),
 - s ohledem na zelenou knihu Komise ze dne 6. června 2010 nazvanou „Správa a řízení podniku ve finančních institucích a politika odměňování“ (KOM(2010)0284),
 - s ohledem na sdělení Komise ze dne 5. března 2010 nazvané „Posílený závazek pro dosažení rovnosti žen a mužů – Charta žen“ (KOM(2010)0078),
 - s ohledem na Evropský pakt pro rovnost žen a mužů, který přijala Evropská rada v březnu 2006, a na nový Evropský pakt pro rovnost žen a mužů, který přijala Evropská rada 7. března 2011,
 - s ohledem na doporučení Rady 96/694/ES o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech,
 - s ohledem na výroční setkání Světového ekonomického fóra, které se konalo ve dnech 26.–29. ledna 2011 v Davosu, a na program nazvaný „Women Leaders and Gender Parity“,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 11. května 2011 o správě a řízení finančních institucí ⁽¹⁾,
 - s ohledem na své usnesení ze dne 8. března 2011 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii – 2010 ⁽²⁾,
 - s ohledem na svá usnesení ze dne 15. června 1995 o 4. světové konferenci o ženách konané v Peking: „Rovnost, rozvoj a mír“ ⁽³⁾, ze dne 10. března 2005 o návaznosti na akční platformu přijatou na 4. světové konferenci o ženách (Peking + 10) ⁽⁴⁾ a ze dne 25. února 2010 o akční platformě OSN pro rovnost mužů a žen (Peking +15) ⁽⁵⁾,
 - s ohledem na článek 48 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví (A7-0210/2011),
- A. vzhledem k tomu, že rovnost žen a mužů je základní zásadou Evropské unie zakotvenou ve Smlouvě o Evropské unii a jedním z jejích cílů a úkolů, a vzhledem k tomu, že Unie si sama uložila zvláštní úkol zohlednit rovnost žen a mužů ve všech svých činnostech,

⁽¹⁾ Přijaté texty, P7_TA(2011)0223.

⁽²⁾ Přijaté texty, P7_TA(2011)0085.

⁽³⁾ Úř. věst. C 166, 3.7.1995, s. 92.

⁽⁴⁾ Úř. věst. C 320E, 15.12.2005, s. 247.

⁽⁵⁾ Úř. věst. C 348E, 21.12.2010, s. 11.

Středa, 6. července 2011

- B. vzhledem k tomu, že jedním z hlavních cílů Unie by mělo být umožnit schopným a kvalifikovaným ženám přístup k pracovním místům, jež jsou pro ně dnes obtížně dosažitelná, a to odstraněním přetrvávajících překážek a nerovnosti mezi muži a ženami, jež brání ženám v profesním postupu,
- C. vzhledem k tomu, že rovnost žen a mužů v zaměstnání musí znamenat profesní postup obou pohlaví bez rozdílu, jak obecně na trhu práce, tak pokud jde o jmenování do vedoucích funkcí na všech úrovních, a to v zájmu sociální spravedlnosti a plného využití dovedností žen s cílem zároveň posílit hospodářství, přičemž musí ženám umožňovat stejné vyhlídky profesního růstu jako mužům,
- D. vzhledem k tomu, že v roce 2008 ženy obdržely 59,5 % všech vysokoškolských diplomů v EU, že jsou nadpolovičně zastoupeny ve studijních oborech podnikového hospodářství, managementu a práv, avšak že podíl žen na nejvyšších úrovních rozhodování v největších veřejných kótovaných podnicích dosahoval v roce 2009 pouze 10,9 %,
- E. vzhledem k tomu, že ostatní možné překážky zastoupení žen mohou být kombinací diskriminace na základě pohlaví, stereotypů v chování, které v podnicích stále přetrvávají, a nedostatečného odborného vedení potenciálních vedoucích pracovníků,
- F. vzhledem k tomu, že studie Komise a soukromého sektoru prokázaly spojitost mezi lepšími obchodními a finančními výsledky podniků a přítomností žen v jejich rozhodovacích orgánech; vzhledem k tomu, že z této skutečnosti jasně vyplývá, že významné zastoupení žen na řídicích postech je skutečným nástrojem pro zlepšení výkonnosti a obchodní konkurenceschopnosti,
- G. vzhledem k tomu, že z tohoto důvodu je důležité zavádět metody, jako jsou případové studie a výměny osvědčených postupů v této oblasti, jakož i pozitivní činnost s cílem dospět k optimálnímu využívání žen jako lidských zdrojů na všech úrovních podniků,
- H. vzhledem k tomu, že ženy dnes tvoří jen 10 % členských základen správních rad největších kótovaných společností v EU a předsedají jen 3 % představenstev, i když v tomto ohledu existují rozdíly mezi jednotlivými zeměmi a profesními odvětvími; vzhledem k tomu, že rozdíl v odměňování žen a mužů stále činí pro EU jako celek 17,5 % a týká se i vedoucích míst,
- I. vzhledem k tomu, že počet žen v řídicích orgánech společností v současné době roste pouze o půl procentního bodu ročně; vzhledem k tomu, že při takto pomalém tempu bude trvat dalších 50 let, než bude v řídicích orgánech společností každé pohlaví zastoupeno alespoň ze 40 %,
- J. vzhledem k tomu, že obchodní a průmyslové komory a organizace zastupující odbory a zaměstnavatele zdaleka nemají vyvážené zastoupení mužů a žen, což odráží slabé zastoupení žen ve vedoucích funkcích podniků; vzhledem k tomu, že však obchodní a průmyslové komory a organizace zastupující odbory a zaměstnavatele mohou přispívat k šíření a výměně osvědčených postupů v této oblasti,
- K. vzhledem k tomu, že je v kompetenci tvůrců politik jak na úrovni EU, tak i členských států a podniků odstraňovat překážky vstupu žen na trh práce obecně a zvláště na vedoucí místa a zajistit ženám rovné příležitosti, aby měly přístup k vyšším funkcím, a aby tak bylo zaručeno účinné využívání všech stávajících zdrojů, aby dovednosti a silné stránky žen, jakož i lidský potenciál Unie, byly co nejlépe využívány a chráněny základní hodnoty EU, kde rovnost je základní zásadou,

Středa, 6. července 2011

- L. vzhledem k tomu, že se ukázalo, že proaktivní iniciativy a opatření, která přijal soukromý sektor s cílem zvýšit zastoupení žen, jako jsou například opatření směřující ke zhodnocení lidských zdrojů v rámci podniků s cílem lépe podporovat kariéru žen nebo opatření směřující k vytváření sítí i mimo podniky, která podněcují účast a profesní postup žen a pravidelnou výměnu osvědčených postupů, jsou užitečné a je třeba je podporovat, přestože zatím nestačí na to, aby zvrátily skutečnou situaci v podnicích, a vzhledem k tomu, že ženy jsou i nadále nedostatečně zastoupeny ve vedení podniků,
- M. vzhledem k tomu, že Komise oznámila, že předloží legislativní opatření s cílem zajistit, aby kótované společnosti přijaly účinná opatření pro dosažení rovného zastoupení žen a mužů ve správních radách v případě, že tak nebude učiněno v příštích 12 měsících v rámci samoregulace,
1. vítá opatření, která Komise oznámila dne 1. března 2011, zejména její záměr navrhnout v roce 2012 evropské právní předpisy v případě, že společnosti nedosáhnou pomocí dobrovolných opatření cíle 30 % zastoupení žen ve správních radách podniků do roku 2015 a 40 % zastoupení do roku 2020;
 2. naléhavě vyzývá společnosti, aby do roku 2015 dosáhly kritické hranice 30 % zastoupení žen ve vedoucích funkcích podniků a do roku 2020 pak 40 % zastoupení;
 3. konstatuje, že v Norsku došlo k jasnému pokroku v zastoupení žen poté, co byl v roce 2003 přijat právní předpis, který ukládá minimálně 40 % zastoupení každého pohlaví ve správních radách kótovaných podniků majících více než 500 zaměstnanců a který stanoví účinné sankce za jeho nedodržování;
 4. zdůrazňuje, že společnosti jsou povinny na pracovišti zajistit rovnost zacházení a příležitostí mezi muži a ženami a že za tímto účelem musí být přijata opatření, která budou zaměřena na prevenci jakéhokoli druhu diskriminace;
 5. vítá iniciativy členských států, například Francie, Nizozemska a Španělska, kde je stanovena spodní hranice zastoupení žen ve vedoucích funkcích, již musí podniky dodržovat, a sleduje diskuse týkající se zastoupení žen v dalších členských státech, například v Belgii, Německu a v Itálii; poznamenává, že průkazná politická vůle je jediný způsob, jak urychlit proces přijímání závazných opatření, jež mohou zajistit vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích podniků;
 6. vítá přijetí kodexu pravidel řízení a správy podniků ve Finsku, podle něž musí být v řídicích orgánech podniků zastoupení muži i ženy a nedodržení této povinnosti musí být veřejně vysvětleno; konstatuje, že tento kodex vedl k zastoupení žen v řídicích orgánech finských podniků ve výši 25 % a podíl podniků kótovaných na burze s ženskou účastí v dozorčí radě nebo představenstvu se od oznámení o zavedení kodexu zvýšil z 51 % na přibližně 70 %;
 7. trvá na tom, že přijímání pracovníků do vedoucích funkcí podniků se musí zakládat na schopnostech požadovaných ve formě dovedností, kvalifikace a zkušeností a že podniky musí při přijímání nových pracovníků dodržovat zásady transparentnosti, objektivity, začleňování, účinnosti, nepřipustnosti diskriminace a rovnosti žen a mužů;
 8. domnívá se, že by se mělo zvážit stanovení účinných pravidel týkajících se zákazu souběhu mandátů ve správních radách, a to jednak ve snaze uvolnit místa pro ženy, tak z důvodu účinnosti a nezávislosti řídicích orgánů středních a velkých podniků;
 9. zdůrazňuje, že veřejné podniky kótované na burze by měly jít příkladem a uplatňovat vyvážené zastoupení žen a mužů ve správních radách a na vedoucích místech na všech úrovních;

Středa, 6. července 2011

10. vyzývá členské státy a Komisi, aby provedly nové strategie umožňující větší účast žen na řízení podniků, a to zejména:

- a) zahájením dialogu s představenstvy velkých společností a se sociálními partnery, který by se mohl konat každoročně a který se nebude omezovat jen na otázku kvót, o způsobech zvýšení zastoupení žen;
- b) podporou iniciativ, jejichž cílem je posoudit a podporovat rovnost žen a mužů ve výběrových komisích a v takových oblastech, jako jsou mzdové rozdíly, klasifikace zaměstnání, odborné vzdělávání a rozvoj kariéry;
- c) podporou sociální odpovědnosti podniků pro evropské společnosti se závazkem zaručit manažerskou odpovědnost pro ženy a služby vstřícné rodinám;
- d) podporou opatření zaměřených na kulturní postoje, která budou podporovat větší zájem mladých žen o vědecké a technické obory, k čemuž vyzývá i Hospodářská a sociální rada OSN;
- e) zavedením zvláštních opatření a uspořádání pro vysoce kvalitní a dostupné služby, jako je například péče o děti a péče o starší a jiné závislé osoby, finanční pobídky pro společnosti nebo další kompenzační opatření pro zaměstnané ženy a muže v podnicích určená na sladění rodinných a pracovních závazků;
- f) rozvojem osobních schopností žen v rámci podniku, aby byly efektivním způsobem připravovány na výkon vedoucích funkcí na všech úrovních, a to prostřednictvím konkrétně zaměřeného nástavbového školení a dalších forem profesní podpory, jako například specifického odborného vedení a vytváření profesních sítí;
- g) vytvořením odborné přípravy týkající se rovnosti žen a mužů a nepřípustnosti diskriminace;
- h) podporou jasných a vyčíslitelných závazků ze strany podniků;
- i) podporou všech zúčastněných stran při vypracovávání iniciativ, jež změní vnímání žen – včetně toho, jak ženy vnímají samy sebe – v pracovní oblasti, s cílem umožnit většímu počtu žen ujmout se vedení v operační, a nikoli pouze ve funkční části podniku; je toho názoru, že tyto iniciativy by měly být zaměřeny na podporu dívek a mladých žen, aby zvažovaly širší kariérní možnosti, a to za podpory učitelů, rodiny a různých vzorů, jakož i na pozitivní prezentaci žen, které zastávají řídicí místa, v evropských sdělovacích prostředcích;
- j) stanovením způsobů vedoucích ke zvýšení zastoupení žen ze zvláště nedostatečně zastoupených skupin, jako jsou například skupiny přistěhovaleckého původu nebo skupiny náležející k etnické menšině;

11. zdůrazňuje problematiku rozdílných mezd v rámci podniků, zejména mzdových rozdílů mezi ženami na řídicích místech a jejich mužskými protějšky; vyzývá členské státy a Komisi, aby přijaly opatření za účelem boje proti přetrvávajícím mzdovým rozdílům spojeným s tradičními stereotypy, jež mají dopad na kariéru a částečně přispívají k nízkému zastoupení žen v řídicích orgánech podniků;

12. domnívá se, že zejména společnosti, které jsou povinny předkládat nezkrácený výkaz zisků a ztrát, by měly v rozumném časovém horizontu dosáhnout rovného zastoupení žen a mužů ve svých správních radách;

Středa, 6. července 2011

13. vyzývá společnosti, aby přijaly a provedly kodexy pravidel řízení a správy podniků na podporu rovnosti žen a mužů ve správních radách podniků, uplatňovaly vzájemný tlak na ovlivňování organizací zevnitř a zavedly pravidlo „dodržujte nebo vysvětlete“, na jehož základě budou mít společnosti povinnost objasnit důvod, proč ve správní radě není alespoň jedna žena;

14. je toho názoru, že členské státy a Komise by měly vytvořit iniciativy zabývající se spravedlivějším sdílením rodinné péče a rodinných povinností, a to nejen v rámci rodiny, ale také mezi rodinou a společností s cílem snížit mzdové rozdíly mezi ženami a muži za stejné množství vykonané práce; domnívá se, že by měla být přijata specifická opatření s cílem:

a) řešit problémy přístupu k zařízením péče o děti, jež by měla být finančně dostupná, odpovědná a místní,

b) zavést flexibilní pracovní postupy s cílem zlepšit organizační kapacitu a maximalizovat přínos žen; tyto postupy musí získat podporu a vzbudit ochotu ke spolupráci u všech skupin pracovních sil; to vyžaduje vedení směrem ke změně kulturních postojů a tradičních principů správného podnikání a zavedení nových způsobů smýšlení o úloze mužů a žen ve společnosti, udržitelném plánování pracovních sil, sociálním kapitálu a odpovědnosti vůči komunitě;

15. vybízí vedoucí pracovníky podniků, aby své zaměstnance seznámili s rozvojem kariéry mužů a žen a aby se osobně angažovali v programech sledování a podpory profesní dráhy žen na vedoucích pozicích v jejich podnicích;

16. vyzývá Komisi, aby:

a) co nejdříve představila ucelený přehled stavu zastoupení žen ve všech typech podniků v EU, opatření jak závazného, tak nezávazného charakteru přijatých v podnicích a opatření přijatých v nedávné době členskými státy za účelem zvýšení tohoto zastoupení;

b) aby po vypracování tohoto přehledu a v případě, že opatření přijatá společnostmi a členskými státy budou nedostatečná, nejpozději do roku 2012 navrhla právní předpisy, včetně kvót, s cílem zvýšit zastoupení žen v řídicích orgánech podniků do roku 2015 na 30 % a do roku 2020 na 40 % a zohlednila přitom povinnosti členských států a jejich hospodářské, strukturální (velikost podniků), právní a regionální zvláštnosti;

17. vybízí Komisi k předložení plánu, který stanoví konkrétní, měřitelné a dosažitelné cíle pro splnění vyváženého zastoupení obou pohlaví v podnicích všech velikostí, a vyzývá ji, aby pro malé a střední podniky vypracovala zvláštní příručku;

18. vyzývá Komisi, aby vytvořila internetovou stránku, která se bude věnovat osvědčeným postupům v této oblasti, aby se zajistilo seznámení s těmito postupy a jejich výměna; zdůrazňuje význam vytvoření komunikační strategie s cílem účinně informovat veřejnost a sociální partnery o významu těchto opatření; vyzývá proto Komisi a členské státy, aby zahájily cílené informační kampaně;

19. pověřuje svého předsedu, aby předal toto usnesení Radě, Komisi a vládám členských států.
