

Onsdag den 6. juli 2011

Internationale forbindelser

54. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at samarbejde med Organisationen for International Civil Luftfart (ICAO) og tredjelande om en risikovurdering og om efterretningssystemer på luftfartssikkerhedsområdet;

55. anmoder Kommissionen og medlemsstaterne om at fremme globale normative standarder inden for rammerne af ICAO for at støtte tredjelandenes bestræbelser på at gennemføre disse standarder, for at nå frem til gensidig anerkendelse af sikkerhedsforanstaltninger og for at forfølge målet om en fælles effektiv sikkerhedskontrol;

*

* *

56. mener, at det er uhensigtsmæssigt at anvende komitologiproceduren i forbindelse med luftfartssikkerhedssektoren, i det mindste for så vidt angår foranstaltninger, der indvirker på borgernes rettigheder, og kræver fuld inddragelse af Europa-Parlamentet gennem den fælles beslutningstagning;

57. forventer, at Kommissionen i løbet af indeværende valgperiode forlægger et forslag til retsakt om tilpasning af forordning (EF) nr. 300/2008, således at den tager hensyn til Kommissionens erklæring af 16. december 2010 i forbindelse med vedtagelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning om de generelle regler og principper for, hvordan medlemsstaterne skal kontrollere Kommissionens udøvelse af gennemførelsesbeføjelser;

58. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet og Kommissionen.

Kvinder og virksomhedsledelse

P7_TA(2011)0330

Europa-Parlamentets beslutning af 6. juli 2011 om kvinder og virksomhedsledelse (2010/2115(INI))

(2013/C 33 E/14)

Europa-Parlamentet,

- der henviser til den fjerde internationale kvindekonference i Beijing i september 1995, til erklæringen og handlingsplanen fra Beijing og til de efterfølgende slutdokumenter, der vedtoges på FN's særlige samlinger Beijing +5, Beijing +10 og Beijing +15 vedrørende yderligere tiltag og initiativer til gennemførelse af Beijingerklæringen og -handlingsplanen, som vedtoges henholdsvis den 9. juni 2000, den 11. marts 2005, og den 12. marts 2010,
- der henviser til FN's konvention fra 1979 om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder,
- der henviser til verdenserklæringen om menneskerettigheder af 1948,
- der henviser til Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, navnlig artikel 1, 2, 3, 4, 5, 21 og 23,
- der henviser til artikel 2 i traktaten om Den Europæiske Union, der lægger vægt på værdier, der er fælles for medlemsstaterne, såsom pluralisme, ikke-diskrimination, tolerance, retfærdighed, solidaritet og ligestilling mellem mænd og kvinder,

Onsdag den 6. juli 2011

- der henviser til artikel 19 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, der omhandler bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn,
 - der henviser til Kommissionens rapport om fremskridt i ligestillingen mellem kvinder og mænd - Årsrapport 2010,
 - der henviser til Kommissionens meddelelse af 27. oktober 2010 "På vej mod en akt for det indre marked - For en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne - 50 forslag med henblik på at blive bedre til at arbejde, iværksætte og handle sammen" (KOM(2010)0608),
 - der henviser til Kommissionens meddelelse af 21. september 2010 om "Strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2010-2015" (KOM(2010)0491),
 - der henviser til Kommissionens grønbog af 6. juni 2010 "Corporate governance i finansielle institutioner og aflønningspolitik" (KOM(2010)0284),
 - der henviser til Kommissionens meddelelse af 5. marts 2010 med titlen "Fornyet vilje til at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder - Et kvindecharter" (KOM(2010)0078),
 - der henviser til den europæiske ligestillingspakt, som Det Europæiske Råd vedtog i marts 2006, og den nye europæiske ligestillingspakt, som blev vedtaget af Det Europæiske Råd den 7. marts 2011,
 - der henviser til Rådets henstilling 96/694/EF om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen,
 - der henviser til Det Verdensøkonomiske Forum, der blev afholdt den 26.-29. januar 2011 i Davos og programmet "Women Leaders and Gender Parity",
 - der henviser til sin beslutning af 11. maj 2011 om corporate governance i finansielle institutioner ⁽¹⁾,
 - der henviser til sin beslutning af 8. marts 2011 om ligestilling mellem mænd og kvinder i Den Europæiske Union - 2010 ⁽²⁾,
 - der henviser til sine beslutninger af 15. juni 1995 om den fjerde internationale kvindekongress i Beijing: Ligestilling, udvikling og fred ⁽³⁾, af 10. marts 2005 om opfølgningen af den fjerde verdenskvindekongress - Handlingsprogrammet Platform for Action (Beijing+10) ⁽⁴⁾, og af 25. februar 2010 om Beijing +15 - FN-handlingsplan for ligestilling mellem kvinder og mænd ⁽⁵⁾,
 - der henviser til forretningsordenens artikel 48
 - der henviser til betænkning fra Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling (A7-0210/2011),
- A. der henviser til, at ligestilling mellem kønnene er et af Den Europæiske Unions grundlæggende principper, som er nedfældet i Traktaten om Den Europæiske Union og er en af dens målsætninger og opgaver, og til, at integrering af princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder i alle aktiviteter udgør en særlig opgave for Unionen,

⁽¹⁾ Vedtagne tekster, P7_TA(2011)0223.

⁽²⁾ Vedtagne tekster, P7_TA(2011)0085.

⁽³⁾ EFT C 166 af 3.7.1995, s. 92.

⁽⁴⁾ EUT C 320 E af 15.12.2005, s. 247.

⁽⁵⁾ EUT C 348 af 21.12.2010, s. 11.

Onsdag den 6. juli 2011

- B. der henviser til, at det bør være et af EU's prioriterede mål at gøre det muligt for kompetente og kvalificerede kvinder at opnå stillinger, der er i dag er svære at opnå adgang til, ved at fjerne de eksisterende barrierer og uligheder, som forhindrer kvinder i at fremme deres karriere,
- C. der henviser til, at ligestilling mellem kønnene på beskæftigelsesområdet uden forskel bør fremme mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i ledende stillinger på alle niveauer med henblik på social retfærdighed og for at udnytte kvinders kompetencer fuldt ud og samtidig styrke økonomien, samt at den bør sikre kvinders karrieremuligheder i samme omfang som mænds,
- D. der henviser til, at kvinderne i 2008 har opnået 59,5 % af universitetsksamensbeviserne i EU, og at de udgør et flertal af de studerende inden for handel, forvaltning og jura, men der henviser til, at de imidlertid i 2009 stadig kun besatte 10,9 % af ledelsesposterne inden for de største børsnoterede virksomheder,
- E. der henviser til, at forhindringerne for kvindernes repræsentation ligeledes kan tillægges et samspil mellem kønsbaseret forskelsbehandling og stereotype adfærdsmønstre, der har tendens til at hænge ved i virksomhederne samt begrænsede mentorordninger for potentielle kvindelige ledere,
- F. der henviser til, at undersøgelser fra Kommissionen og den private sektor har påvist en sammenhæng mellem virksomhedernes forbedrede økonomiske og finansielle resultater og tilstedeværelsen af kvinder i disses beslutningstagende organer, og at det tydeligt fremgår, at en betydelig repræsentation af kvinder i ledende stillinger faktisk forbedrer resultaterne og konkurrencedygtigheden,
- G. der henviser til, at det derfor er afgørende at indføre metoder, som f.eks. casestudier og udveksling af god praksis på dette område samt positiv særbehandling, for at opnå optimal anvendelse af kvindelige menneskelige ressourcer på alle niveauer i virksomhederne,
- H. der henviser til, at kvinderne i dag, selv når der tages hensyn til forskelle landene imellem og de forskellige erhvervssektorer, blot udgør 10 % af bestyrelsesmedlemmerne i de største børsnoterede selskaber i EU og kun 3 % af bestyrelsesformændene; der henviser til, at den kønsbestemte lønforskel stadig er så høj som 17,5 % for EU som helhed, hvilket også gælder for ledende stillinger,
- I. der henviser til, at antallet af kvinder i virksomhedsbestyrelser i øjeblikket kun stiger med et halvt procentpoint om året; der henviser til, at det med denne langsomme udvikling vil vare endnu 50 år før begge køn vil være repræsenteret i virksomhedernes bestyrelser med mindst 40 % hver,
- J. der henviser til, at handels- og industrikamrene og de organisationer, der repræsenterer fagforeninger og arbejdsgivere, er langt fra at nå en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder, og det afspejler kvindernes ubetydelige repræsentation i virksomhedsbestyrelserne; der imidlertid henviser til, at handels- og industrikamrene og de organisationer, der repræsenterer fagforeninger og arbejdsgivere, kan bidrage til formidlingen og udvekslingen af god praksis i denne henseende,
- K. der henviser til, at det er de politiske beslutningstagere i EU såvel som i medlemsstaterne og virksomhedernes ansvar at fjerne hindringerne for kvindernes adgang til arbejdsmarkedet i almindelighed og til ledelsesorganer i særdeleshed og at give kvinder lige muligheder, således at disse får adgang til beslutningstagende stillinger, og derved garantere en effektiv anvendelse af alle eksisterende ressourcer, fremme strømmen af kvindelige kompetencer og kvalifikationer og på bedste måde anvende det menneskelige potentiale, Unionen råder over, samt værne om Unionens grundlæggende værdigrundlag, hvor ligestilling er et fundamentalt princip,

Onsdag den 6. juli 2011

- L. der henviser til, at de proaktive initiativer og foranstaltninger, der er iværksat af den private sektor for at opnå en bedre repræsentation af kvinder, f.eks. de, der sigter mod udvikling af de menneskelige ressourcer i virksomhederne med henblik på i højere grad at støtte kvinders karriere, eller oprettelsen af netværk uden for virksomhederne, der støtter kvinders deltagelse og forfremmelse samt jævnlig udveksling af god praksis, har vist sig at være nyttige og bør fremmes til trods for, at de ikke er tilstrækkelige til at vende situationen i virksomhederne, og at kvinder stadig er underrepræsenterede i ledelsen af disse,
- M. der henviser til, at Kommissionen har meddelt, at den vil fremlægge lovgivningsmæssige foranstaltninger til at sikre, at børsnoterede selskaber træffer effektive foranstaltninger til at opnå lige repræsentation af kvinder og mænd i bestyrelser, såfremt dette ikke kan opnås ved hjælp af selvregulering inden for de næste 12 måneder,
1. glæder sig over de foranstaltninger, som Kommissionen bebudede den 1. marts 2011, og navnlig dens hensigt om at foreslå, at der vedtages europæisk lovgivning i 2012, såfremt det ikke lykkes for virksomhederne gennem frivillige foranstaltninger at nå målene for 30 % kvinder i virksomhedsbestyrelser i 2015 og 40 % i 2020;
 2. opfordrer indtrængende virksomhederne til at nå den kritiske tærskel på 30 % kvinder i den øverste ledelse inden 2015 og 40 % inden 2020;
 3. konstaterer en klar forbedring i repræsentationen af kvinder i Norge siden vedtagelsen af en lovgivning i 2003, der fastsætter, at bestyrelsesposterne i børsnoterede virksomheder med mere end 500 medarbejdere skal være besat med mindst 40 % kvinder og 40 % mænd og med effektive sanktioner for manglende overholdelse;
 4. understreger, at virksomhederne er forpligtede til at sikre ligebehandling og lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdspladsen, og at der med dette for øje bør vedtages foranstaltninger til at undgå enhver form for forskelsbehandling;
 5. bifalder initiativerne fra medlemsstater som Frankrig, Nederlandene og Spanien, der fastsætter en repræsentationstærskel for kvinder i virksomhedernes øverste ledelse, som virksomhederne skal overholde, og følger debatten om repræsentation af kvinder i andre medlemsstater som Belgien, Tyskland og Italien; noterer sig, at kun politisk vilje gør det muligt fremskynde processen med at vedtage bindende foranstaltninger med sigte på at bidrage til en ligelig repræsentation af mænd og kvinder i virksomhedernes øverste ledelse;
 6. glæder sig over Finlands "Corporate Governance Code", som indeholder et krav om, at virksomhederne skal have både mandlige og kvindelige repræsentanter i de beslutningstagende organer, samt at manglende overholdelse af dette krav skal offentliggøres; bemærker, at andelen af kvinder i de finske virksomheders beslutningstagende organer som følge af kodeksen nu udgør 25 %, og at andelen af børsnoterede virksomheder, som har kvinder på tilsyns- eller bestyrelsesposter, er steget fra 51 % til omkring 70 % efter det blev kendt, at kodeksen var blevet indført;
 7. insisterer på, at rekruttering til stillinger i virksomhedernes øverste ledelse skal være baseret på de kompetencer, der kræves i form af færdigheder, kvalifikationer og erfaring, og at principperne om gennemsigtighed, objektivitet, rummelighed, effektivitet, ikke-diskrimination og ligestilling mellem kønnene skal overholdes i virksomhedernes rekrutteringspolitikker;
 8. mener, at det er nødvendigt at overveje at indføre effektive regler for at forhindre folk i at have flere bestyrelsesposter, både med henblik på at frigøre stillinger til fordel for kvinder, men også for at bidrage til at sikre effektivitet og uafhængighed for bestyrelsesmedlemmer i mellemstore og store virksomheder;
 9. understreger, at offentlige børsnoterede virksomheder bør foregå med et godt eksempel og være de første til at gennemføre, at mænd og kvinder er ligeligt repræsenteret i bestyrelser og ledende stillinger på alle niveauer;

Onsdag den 6. juli 2011

10. opfordrer medlemsstaterne og Kommissionen til at gennemføre nye politikker, der muliggør en større kvindedeltagelse i virksomhedernes ledelse, navnlig gennem:

- a) indledning af en årlig dialog, der ikke er begrænset til spørgsmålet om kvoter, med de større virksomheders ledelser og arbejdsmarkedets parter om, hvordan antallet af kvinder kan øges
- b) støtte til initiativer, der sigter mod at vurdere og fremme ligestilling i ansættelsesudvalg og på andre områder, som f.eks. lønforskelle, jobklassificering, uddannelse eller karriereudvikling
- c) fremme af europæiske virksomheders sociale ansvar ved hjælp af en forpligtelse til at sikre kvinder ledelsesmæssigt ansvar og familievenlige ydelser
- d) støtte til kulturelle foranstaltninger med henblik på at orientere unge kvinder mere i retning af videnskabelige og teknologiske studier, som efterlyst af De Forenede Nationers Økonomiske og Sociale Råd
- e) indførelse af særlige foranstaltninger og strukturer til ydelse af tjenester af høj kvalitet til en rimelig pris for så vidt angår pleje af børn, ældre og andre afhængige personer, skattemæssige incitamenter for virksomheder eller andre former for kompensation, der kan bidrage til at hjælpe aktive kvinder og mænd til bedre at kunne forene deres familiemæssige og arbejdsmæssige forpligtelser
- f) udvikling af kvindernes individuelle kapaciteter i virksomheden for effektivt at kunne forberede dem på at udøve ledelsesfunktioner ved hjælp af specifikke og løbende kurser og andre arbejdsmæssige ledsageforanstaltninger, såsom særlige mentor- og netværksordninger
- g) udvikling af kurser om ligestilling mellem kønnene og ikke-forskelsbehandling
- h) fremme af præcise og kvantificerbare tilsagn fra virksomhedernes side
- i) tilskyndelse af alle interessenter til at iværksætte initiativer for at ændre opfattelsen af kvinder og kvinders selvopfattelse på arbejdsområdet, således at flere kvinder bliver i stand til at påtage sig et ledelsesansvar for så vidt angår virksomhedens operationelle side og ikke blot den funktionelle side; er af den opfattelse, at sådanne initiativer bør tage sigte mod at tilskynde piger og unge kvinder til at overveje et bredere karrierespæktiv med støtte fra lærere, familie og forskellige rollemodeller, samt mod at fremstille kvindelige ledere på en positiv måde i de europæiske medier
- j) identifikation af måder, hvorpå repræsentationen af kvinder kan øges, navnlig kvinder fra underrepræsenterede grupper, såsom fra indvandremiljøer eller kvinder med etnisk minoritetsbaggrund;

11. understreger problemet med lønforskelle i virksomhederne og navnlig forskellen mellem den løn, som kvinder i lederstillinger modtager, og den, som deres tilsvarende mandlige kolleger modtager; opfordrer medlemsstaterne og Kommissionen til at træffe foranstaltninger til at bekæmpe de eksisterende lønforskelle i forbindelse med traditionelle stereotype stillinger, der påvirker karriereudviklingen og delvist er ansvarlige for, at kvinder er underrepræsenteret i virksomhedsledelserne;

12. mener især, at virksomheder, som er forpligtede til at indsende komplette resultatopgørelser, bør være forpligtede til inden for en rimelig tidsramme at opnå en ligelig repræsentation af kvinder og mænd i deres bestyrelser;

Onsdag den 6. juli 2011

13. tilskynder virksomhederne til at vedtage og gennemføre "Corporate governance"-kodekser som et middel til at fremme ligestilling i bestyrelser, og anvende gruppepres til at påvirke organisationer indefra og indarbejde "overhold eller forklar"-princippet, som forpligter dem til at forklare, hvorfor der ikke er mindst én kvinde i bestyrelsen;

14. er af den opfattelse, at medlemsstaterne og Kommissionen bør iværksætte initiativer til at sikre en mere ligelig fordeling af familieplejeforpligtelser, ikke blot inden for familien, men også mellem familien og samfundet, samt mindske lønforskellen mellem kvinder og mænd, der udfører samme arbejde; mener, at der bør træffes særlige foranstaltninger med henblik på at

a) løse problemer med at få adgang til børnepasning, der bør være overkommelig, pålidelig og lokal

b) indføre fleksible arbejdspraksisser, således at den organisatoriske kapacitet fremmes og anvendelsen af kvinders kvalifikationer optimeres; mener, at hele arbejdsstyrken bør støtte og samarbejde om sådanne fleksible arbejdspraksisser; mener, at det derfor kræver lederskab at udfordre kulturelle holdninger og traditionelle forretningsprincipper, samt bebude nye måder, hvorpå mænd og kvinders rolle i samfundet, bæredygtig arbejdsmarkedspolitik, social kapital og ansvaret over for samfundet, bør opfattes;

15. tilskynder virksomhedsledere til at øge deres personales bevidsthed om mænd og kvinders karriere-mønstre og til at involvere sig personligt i karriereovervågning samt yde støtte til programmer for kvindelige ledere i deres virksomheder;

16. opfordrer Kommissionen til

a) snarest muligt at fremlægge en fuldstændig statusrapport om kvinders repræsentation i EU i alle typer virksomheder samt de foranstaltninger af både forpligtigende og uforpligtigende karakter, der er truffet af den økonomiske sektor, og foranstaltninger, der for nylig er vedtaget i medlemsstaterne for at øge denne repræsentation

b) efter statusrapporten, og hvis de foranstaltninger, der er truffet af virksomhederne og medlemsstaterne viser sig at være utilstrækkelige, i 2012 at foreslå lovgivning, herunder kvotaer, med henblik på at øge repræsentationen af kvinder i virksomhedernes øverste ledelse til 30 % inden 2015 og 40 % inden 2020 under hensyntagen til medlemsstaternes kompetencer samt deres særlige økonomiske, strukturelle (f.eks. virksomhedsstørrelse), juridiske og regionale forhold;

17. opfordrer Kommissionen til at forelægge en handlingsplan for at nå de fastsætte specifikke, målelige, bindende og tidsbestemte mål for opnåelsen af en ligelig repræsentation i alle størrelse virksomheder, og opfordrer Kommissionen til at udarbejde en særlig vejledning for små og mellemstore virksomheder;

18. opfordrer Kommissionen til at oprette en hjemmeside dedikeret til god praksis inden for dette område med henblik på formidling og udveksling af bedste praksis; understreger betydningen af at etablere en kommunikationsstrategi for at informere offentligheden og arbejdsmarkedets parter effektivt om betydningen af sådanne foranstaltninger; opfordrer derfor Kommissionen og medlemsstaterne til at iværksætte målrettede informationskampagner;

19. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet, Kommissionen og medlemsstaternes regeringer.
