

Kolmapäev, 6. juuli 2011

Rahvusvahelised suhted

54. palub komisjonil ja liikmesriikidel teha lennundusjulgestuse alases riskianalüüsis ja luuresüsteemides koostööd Rahvusvahelise Tsiviillennunduse Organisatsiooni ja kolmandate riikidega;

55. palub komisjonil ja liikmesriikidel edendada Rahvusvahelise Tsiviillennunduse Organisatsiooni raames ülemaailmseid normatiive, et toetada kolmandate riikide pingutusi kõnealuste normatiivide rakendamisel, arenda turvameetmete vastastikuse tunnustamise suunas ning püüelda tõhusa ühtse turvakontrolli suunas;

*

* *

56. usub, et lennundusjulgestuse sektoris on komiteemenetlus, vähemalt kodanike õigusi mõjutavate meetmete puhul, sobimatu, ja nõuab Euroopa Parlamendi täielikku kaasamist kaasotsustamismenetluse kaudu;

57. ootab, et komisjon teeks õigusakti ettepaneku võtta käesoleva ametiaja jooksul vastu määrus (EÜ) nr 300/2008 sel moel, et võetakse arvesse komisjoni enda 16. detsembri 2010. aasta avaldust seoses parlamendi ja nõukogu määruse vastuvõtmisega, millega kehtestatakse eeskirjad ja üldpõhimõtted, mis käsitlevad liikmesriikide läbi viidava kontrolli mehhanisme, mida kohaldatakse komisjoni rakendamisevolituste teostamise suhtes;

58. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon nõukogule ja komisjonile.

Naised ja ärijuhtimine

P7_TA(2011)0330

Euroopa Parlamendi 6. juuli 2011. aasta resolutsioon naiste ja ärijuhtimise kohta (2010/2115(INI))

(2013/C 33 E/14)

Euroopa Parlament,

- võttes arvesse Pekingis 1995. aasta septembris toimunud neljandat naiste maailmakonverentsi, Pekingis vastu võetud deklaratsiooni ja tegevusprogrammi ning nendest tulenevaid dokumente, mis võeti vastu ÜRO erakorralistel istungjärgudel „Peking +5”, „Peking +10” ja „Peking +15”, vastavalt 9. juunil 2000. aastal, 11. märtsil 2005. aastal ja 12. märtsil 2010. aastal, ja mis käsitlevad Pekingi deklaratsiooni ja tegevusprogrammi rakendamise edasisi meetmeid ja algatusi;
- võttes arvesse ÜRO 1979. aasta konventsiooni naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta;
- võttes arvesse 1948. aasta inimõiguste ülddeklaratsiooni;
- võttes arvesse Euroopa Liidu põhiõiguste hartat, eelkõige selle artikleid 1, 2, 3, 4, 5, 21 ja 23;
- võttes arvesse Euroopa Liidu lepingu artiklit 2, milles rõhutatakse selliseid liikmesriikide ühiseid väärtusi nagu pluralism, mittediskrimineerimine, sallivus, õiglus, solidaarsus ning naiste ja meeste võrdõiguslikkus;

Kolmapäev, 6. juuli 2011

- võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklit 19, milles nimetatakse võitlust soolise diskrimineerimisega;
 - võttes arvesse Euroopa Komisjoni 2011. aasta arenguaruannet soolise võrdõiguslikkuse kohta;
 - võttes arvesse komisjoni 27. oktoobri 2010. aasta teatist „Ühtse turu akt – kõrge konkurentsivõimega sotsiaalne turumajandus – 50 ettepanekut ühise tööturu ja ettevõtlusmaastiku ning omavahelise kaubavahetuse parendamiseks” (KOM(2010)0608);
 - võttes arvesse komisjoni 21. septembri 2010. aasta teatist „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse strateegia 2010–2015” (KOM(2010)0491);
 - võttes arvesse komisjoni 6. juuni 2010. aasta rohelist raamatut, mis käsitleb äriühingu üldjuhtimist finantsasutustes ja tasustamispoliitikat (KOM(2010)0284);
 - võttes arvesse komisjoni 5. märtsi 2010. aasta teatist „Kindel kohustus tagada meeste ja naiste võrdõiguslikkus – naiste harta” (KOM(2010)0078);
 - võttes arvesse Euroopa Ülemkogus 2006. aasta märtsis vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti ja uut Euroopa Ülemkogus 7. märtsil 2011 vastu võetud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti;
 - võttes arvesse nõukogu soovitus 96/694/EÜ naiste ja meeste tasakaalustatud osavõtu kohta otsuste tegemisest;
 - võttes arvesse maailma majandusfoorumi aastakoosolekut, mis toimus 26.–29. jaanuaril 2011. aastal Davosis, ja programmi „Women Leaders and Gender Parity” (naisliidrid ja sooline võrdõiguslikkus);
 - võttes arvesse oma 11. mai 2011. aasta resolutsiooni äriühingu üldjuhtimise kohta finantsasutustes ⁽¹⁾;
 - võttes arvesse oma 8. märtsi 2011. aasta resolutsiooni soolise võrdõiguslikkuse kohta Euroopa Liidus aastal 2010 ⁽²⁾;
 - võttes arvesse oma 15. juuni 1995. aasta resolutsiooni Pekingis toimunud ÜRO neljanda naiste maailmakonverentsi kohta: „Võrdsus, areng ja rahu” ⁽³⁾ ning 10. märtsi 2005. aasta resolutsiooni neljanda ülemaailmse naisteteemalise konverentsi järelemeetmete kohta: tegevusplatvorm (Peking +10) ⁽⁴⁾ ja 25. veebruari 2010. aasta resolutsiooni „Peking +15” – ÜRO soolise võrdõiguslikkuse tegevusprogrammi kohta ⁽⁵⁾;
 - võttes arvesse kodukorra artiklit 48;
 - võttes arvesse naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni raportit (A7-0210/2011),
- A. arvestades, et sooline võrdõiguslikkus on üks Euroopa Liidu lepingus sätestatud Euroopa Liidu aluspõhimõtteid ning üks liidu eesmärkidest ja ülesannetest, ning arvestades, et naiste ja meeste vahelise võrdsuse süvalaiendamise kõikidesse liidu tegevustesse on liidu võetud eriline ülesanne;

⁽¹⁾ Vastuvõetud tekstid, P7_TA(2011)0223.

⁽²⁾ Vastuvõetud tekstid, P7_TA(2011)0085.

⁽³⁾ EÜT C 166, 3.7.1995, lk 92.

⁽⁴⁾ ELT C 320 E, 15.12.2005, lk 247.

⁽⁵⁾ ELT C 348 E, 21.12.2010, lk 11.

Kolmapäev, 6. juuli 2011

- B. arvestades, et üks Euroopa Liidu esmatahtsaid eesmärke peaks olema anda pädevatele ja kvalifitseeritud naistele võimalus juurdepääsuks ametikohtadele, milleni neil praegusel ajal on keeruline jõuda, kaotades selleks püsivad tõkked ning soolise ebavõrdsuse, mis takistavad naistel tööalaselt edasi jõuda;
- C. arvestades, et soolist võrdõiguslikkust tuleb tööhõives edendada, eristamata mehi ja naisi tööturul ning kõigi tasandi juhtivatel ametikohtadel sotsiaalse õigluse nimel ning naiste oskuste täielikuks kasutamiseks eesmärgiga tugevdada protsessi käigus majandust, ning et sooline võrdõiguslikkus peab tagama naistele täieliku arengu samamoodi nagu see on tagatud meestele;
- D. arvestades, et 2008. aastal ülikoolihariduse omandanutest olid 59,5 % naised; arvestades, et ettevõtluses, juhtimis- ja õiguselal töötab meestest rohkem naisi; kuid arvestades, et 2009. aastal võttis otsuste tegemisest kõige suuremate börsil noteeritud ettevõtete kõige kõrgemal tasandil osa vaid 10,9 % naisi;
- E. arvestades, et naiste esindatust takistavate muude tegurite hulka võib lisada ka omavahel põimunud diskrimineerimise soo alusel ja stereotüüpsed hoiakud, mis kipuvad ettevõtetes endiselt alles olema ning piiravad potentsiaalsetele naistippjuhtidele suunatud mentorlust;
- F. arvestades, et Euroopa Komisjoni ja erasektori läbi viidud uuringud on näidanud, et ettevõtete paremate majandus- ja finantstulemuste ning naiste esindatuse vahel nende ettevõtete otsustusorganites eksisteerib seos; arvestades, et eeltoodust saab selgesti järeldada, et naiste oluline esindatus juhtivatel ametikohtadel on tõeline vahend, mille abil tagada majanduslikku konkurentsivõimet ning tulemuslikkust;
- G. arvestades, et seetõttu on esmatahtis jätkata kõnealuses valdkonnas selliste meetodite nagu juhtuurin-gute ja parimate tavade kasutuselevõtmist ning kinnitavate meetmete rakendamist, et saavutada naisi hõlmava inimressursi parim võimalik rakendamine igal ettevõtte tasandil;
- H. arvestades, et siiski on praegusel ajal Euroopas Liidus kõige suuremate börsil noteeritud ettevõtete juhatuste liikmetest kõigest 10 % naised ja neist ainult 3 % juhatuse esimehed, arvestades siinkohal ka riikidevahelisi erinevusi ja asjaomaseid erinevaid ametivaldkondi; arvestades, et meeste ja naiste palgaerinevus on kogu Euroopa Liidus endiselt 17,5 %, ning et see puudutab ka juhtivaid ametikohtasid;
- I. arvestades, et ettevõtete juhatustes suureneb naiste osakaal vaid poole protsendipunkti võrra aastas; arvestades, et sellise aeglaselt suureneva näitaja juures läheb veel viiskümmend aastat enne, kui ettevõ-tete juhatustes on vähemalt 40 % mõlema soo esindajaid;
- J. arvestades, et kaubandus- ja tööstuskodades ning organisatsioonides, mis esindavad ametiühinguid ja tööandjaid, ollakse veel kaugel naiste ja meeste tasakaalustatud esindatuse saavutamisest, mis omakorda viitab naiste vähesele esindatusele ettevõtete juhtorganites; arvestades siiski, et kaubandus- ja tööstus-kojad ning ametiühinguid ja tööandjaid esindavad organisatsioonid saavad aidata kaasa selles vald-konnas heade tavade levitamisele ja vahetamisele;
- K. arvestades, et nii ELi kui ka liikmesriikide poliitikakujundajate ning ettevõtete ülesanne on kõrvaldada takistused, mis ei võimalda naistel siseneda üldises plaanis tööturule ja kitsamas plaanis juhtorganitesse, ning pakkuda naistele võrdsed võimalusi juurdepääsuks vastutavatele ametikohtadele, et tagada niiviisi kõikide olemasolevate ressursside tõhus kasutamine, optimeerida naiselike oskuste ja omaduste voog, kasutada parimal võimalikul moel inimpotentsiaali, millest Euroopa Liit kasu saab, ning kaitsta ELi põhiväärtusi, pidades silmas asjaolu, et võrdsus on üks peamisi põhimõtteid;

Kolmapäev, 6. juuli 2011

- L. arvestades, et erasektoris naiste suurema esindatuse saavutamiseks võetud ennetavad algatused ja meetmed, mille eesmärk on väärtustada ettevõtetes inimressusse naiste karjääri paremaks järelevalveks või luua ettevõtteväliseid võrgustikke edendamaks naiste osalust, edutamist ning parimate tavade korrapärasust vahetamist, on osutunud ettevõtetes olukorra muutmiseks kasulikuks ja neid tuleks edendada, kuigi need ei ole veel piisavad; arvestades, et naised on ärijuhtimises alaesindatud;
- M. arvestades, et komisjon on teatanud seadusandlike meetmete kehtestamisest, et tagada, et börsil noteeritud ettevõtted võtaksid tõhusaid meetmeid juhatustes naiste ja meeste võrdse esindatuse saavutamiseks, juhul kui see ei õnnestu isereguleerimisega järgmise 12 kuu jooksul,
1. tunneb heameelt komisjoni poolt 1. märtsil 2011 teatavaks tehtud meetmete üle, eelkõige komisjoni kavatsuse üle teha 2012. aastal ettepanek Euroopa Liidu õigusakti vastuvõtmiseks, kui ettevõtted ei suuda vabatahtlike meetmete abil saavutada eesmärki, et 2015. aastaks oleks 30 % ja 2020. aastaks 40 % ettevõtete juhtorganite liikmetest naised;
 2. nõuab tungivalt, et ettevõtted saavutaksid otsustava 30 %-lise naiste esindatuse määra juhtorganites 2015. aastaks ja 40 %-lise määra 2020. aastaks;
 3. võtab teadmiseks Norra selge edasimineku naiste esindatuse osas pärast seda, kui 2003. aastal võeti vastu seadus, millega kehtestati börsil noteeritud ja rohkem kui 500 palgatöötajaga ettevõtete juhatustes nii naiste kui ka meeste esindatuse miinimummääraks 40 % ja sätestati tulemuslikud karistused selle määra mittejärgimise eest;
 4. rõhutab, et ettevõtted peavad tagama meeste ja naiste võrdse kohtlemise ja võrdsed võimalused tööl ning seda eesmärki silmas pidades tuleks vastu võtta meetmeid, et vältida igasugust diskrimineerimist;
 5. toetab liikmesriikide nagu Prantsusmaa, Hollandi ja Hispaania algatusi, millega määratakse kindlaks naiste esindatuse alammäär juhtorganites, millest ettevõtted kinni peavad pidama, ning jälgib naiste esindatust puudutavaid arutelusid teistes liikmesriikides nagu Belgia, Saksamaa ja Itaalia; märgib, et ainult poliitilise tahte väljendamine võimaldab kiirendada selliste siduvate meetmete vastuvõtmist, mille eesmärgiks on aidata kaasa naiste ja meeste tasakaalustatud esindatuse tagamisele ettevõtete juhtorganites;
 6. tervitab Soome äriühingu üldjuhtimise eeskirju, mille kohaselt äriühingute otsustusorganitesse peavad kuuluma mõlema soo esindajad ja sellest tavast mittekinnipidamist tuleb avalikult selgitada; märgib, et nimetatud eeskirjad on viinud naiste osakaalu Soome äriühingute otsustusorganites praeguseks 25 %-ni ja et kahe aasta jooksul alates eeskirjade kehtestamise teatavakstegemisest on selliste börsil noteeritud äriühingute osakaal, kus naised kuuluvad nõukogusse või juhatusse, suurenenud 51 %-lt umbes 70 %-ni;
 7. rõhutab, et ettevõtete juhtorganite ametikohtadele värbamine peab põhinema nõutud oskustel, kvalifikatsioonil ja kogemustel ning ettevõtte värbamispoliitikas tuleb jälgida läbipaistvuse, objektiivsuse, kaasamise, tõhususe, diskrimineerimiskeelu ja soolise võrdoiguslikkuse põhimõtet;
 8. peab vajalikuks kaaluda tõhusate eeskirjade kehtestamist sellise olukorra vältimiseks, kus ühel isikul on juhatuses mitu kohta, et vabastada kohad naistele ning kindlustada keskmise suurusega ja suurte ettevõtete juhatuse liikmete tulemuslikkus ja iseseisvus;
 9. rõhutab, et riigi osalusega börsil noteeritud äriühingud peaksid olema eeskujuks naiste ja meeste tasakaalustatud esindatuse rakendamisel oma juhatustes ja kõigi tasandi juhtivatel ametikohtadel;

Kolmapäev, 6. juuli 2011

10. palub liikmesriikidel ja komisjonil rakendada uut poliitikat, mis võimaldab suurendada naiste osalust ärijuhtimises, eelkõige:

- a) algatada suurte äriühingute ja tööturu osapooltega igal aastal peetav dialoog, mis ei piirduks ainult sookvootide küsimusega ja mille käigus käsitletakс võimalusi naiste esindatuse suurendamiseks;
- b) toetada algatusi, mille eesmärgiks on hinnata ja edendada naiste ja meeste võrdsust värbamiskomiteedes ning muudes valdkondades, nagu palkade erinevus, kutsealade klassifikatsioon, koolitus või karjääri edendamine;
- c) edendada ettevõtte sotsiaalset vastutust Euroopa ettevõtetes, võttes endale kohustuseks naistele juhiülesannete andmise ja peresõbralike teenuste pakkumise;
- d) toetada kultuurilisi meetmeid noorte naiste juhtimiseks teadus- ja tehnoloogiaõpingute juurde, nagu on nõudnud ÜRO Majandus- ja Sotsiaalnõukogu;
- e) kehtestada konkreetsed meetmed ja erikord kvaliteetsete ning taskukohaste teenuste pakkumiseks, näiteks lastehoiu- ja eakate ning teiste ülalpeetavate hooldusteenused, ja maksusoodustused äriühingutele või muud hüvitusmeetmed, mis aitaksid ettevõtetes töötavaid naisi ja mehi oma pere- ja tööelu paremini ühitada;
- f) arendada ettevõtetes naiste individuaalseid võimeid, et valmistada neid tõhusalt ette juhtivametite pidamiseks kõigil tasanditel, kasutades selleks nii eri- ja täiendkoolitust kui ka teisi karjääriperspektiivi õpetajate, vahendeid, näiteks suunatud juhendamist ja võrgustikke;
- g) töötades välja koolituse soolise võrdõiguslikkuse ja diskrimineerimiskeelu valdkonnas;
- h) edendades täpsete ja mõõdetavate kohustuste võtmist ettevõtete poolt;
- i) julgustada kõiki sidusrühmasid esitama algatusi, et muuta suhtumist naistesse ja naiste endi suhtumist endasse töövaldkonnas, et võimaldada rohkematel naistel asuda juhtivatele vastutusrikastele töökohtadele, mitte tegutseda vaid administratiivsetel töökohtadel; on seisukohal, et sellised algatused peaksid olema suunatud tütarlaste ja noorte naiste julgustamisele, et nad näeksid laiemat karjääriperspektiivi õpetajate, pere ja erinevate eeskujude toel, ning naisjuhtide tegevuse positiivsele kajastamisele Euroopa meedias;
- j) määrata kindlaks viisid, mille abil suurendada eelkõige alaesindatud rühmadesse, näiteks sisserändajate või etnilise vähemuse hulka kuuluvate naiste esindatust;

11. rõhutab ettevõttesiseste palgaerinevuste probleemi ja eelkõige juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste ning meeste palgaerinevusi; palub liikmesriikidel ja komisjonil võtta meetmeid püsiva palgaerinevuse suhtes, mis on tingitud levinud stereotüüpidest ja mõjutab karjääriarengut ning on osaliselt põhjuseks, miks naised on ettevõtete juhtkondades alaesindatud;

12. on eelkõige seisukohal, et ettevõtetelt, mis on kohustatud esitama täielikke kasumiaruandeid, tuleks nõuda, et nad saavutaksid naiste ja meeste tasakaalustatud esindatuse oma juhatustes mõistliku aja jooksul;

Kolmapäev, 6. juuli 2011

13. julgustab ettevõtteid võtma ja rakendama äriühingute halduseeskirju, et edendada ettevõtete juhtkonnades soolist võrdõiguslikkust, avaldada survet ettevõtete mõjutamiseks nende sees ning rakendada põhimõtet „järgi või selgita”, kohustades ettevõtteid selgitama, miks nende juhtkonnas ei ole mitte ühtegi naist;
14. on seisukohal, et liikmesriigid ja komisjon peaksid käivitama algatusi, mis käsitlevad perekonna eest hoolitsemise õiglasemat jaotamist mitte ainult perekonna sees, vaid ka perekonna ja ühiskonna vahel, ning naiste ja meestele võrdse töö eest makstava palga erinevuse vähendamist; on seisukohal, et tuleks võtta konkreetseid meetmeid järgmistel eesmärkidel:
- a) lahendada lastehoiuteenuse kättesaadavuse probleemid, et muuta nimetatud teenus taskukohaseks, usaldusväärseks ja kohalikuks;
- b) kehtestada paindlik töökorraldus, et suurendada organisatsioonilist suutlikkust ja maksimeerida naiste panust; paindlikku töökorraldust peab toetama ja selle nimel koostööd tegema kogu töötajaskond; selleks peab juhtkond muutma kultuurilisi hoiakuid ja traditsioonilisi hea äri põhimõtteid ning kohaldama uusi mõtteviise sellistel teemadel nagu meeste ja naiste roll ühiskonnas, jätkusuutlik personaliplaneerimine, sotsiaalne kapital ja vastutus kogukonna ees;
15. innustab ettevõtete juhte tõstma oma töötajate teadlikkust naiste ja meeste karjääri edendamisest ning tegelema isiklikult naistele suunatud karjääri järelevalve- ja toetusprogrammidega oma ettevõttes;
16. palub komisjonil:
- a) esitada niipea kui võimalik täielik ülevaade nii naiste esindatusest Euroopa Liidu igat tüüpi ettevõtetes kui ka majandussektori võetud kohustuslikest ja mittekohustuslikest meetmetest ning meetmetest, mida hiljuti on kasutusele võtnud liikmesriigid naiste esindatuse suurendamiseks;
- b) selle uuringu lõpus ja juhul, kui selgub, et liikmesriikide ja ettevõtete võetud vabatahtlikud meetmed osutuvad ebapiisavaks, teha 2012. aastaks sookvoote hõlmav õigusakti ettepanek naiste esindatuse suurendamiseks ettevõtete juhtorganites 30 %-ni 2015. aastaks ning 40 %-ni 2020. aastaks, võttes seejuures arvesse nii liikmesriikide pädevust kui nende majanduslikke, struktuurilisi (ettevõtete suurus), õiguslikke ja piirkondlikke eripärasid;
17. kutsub komisjoni üles esitama tegevuskava, millega kehtestatakse konkreetsed, mõõdetavad ja saavutatavad eesmärgid tasakaalustatud esindatuse saavutamiseks iga suurusega ettevõtetes ja palub komisjonil koostada väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete jaoks eraldi juhend;
18. palub komisjonil luua kõnealuses valdkonnas häid tavasid käsitlev võrgulehekül, et levitada ja vahetada parimaid tavasid; rõhutab, kui tähtis on luua kommunikatsioonistrateegia avalikkuse ja tööturu osapoolte tulemuslikuks teavitamiseks selliste meetmete tähtsusest; kutsub seetõttu komisjoni ja liikmesriike üles algatama sihispäraseid teavituskampaaniaid;
19. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon nõukogule, komisjonile ja liikmesriikide valitsustele.
-