

Keskiviikko 6. heinäkuuta 2011**Kansainväliset suhteet**

54. pyytää komissiota ja jäsenvaltioita tekemään riskien arvioinnissa ja ilmailualan turvallisuuteen liittyvien tiedustelujärjestelmien osalta yhteistyötä kansainvälisen siviili-ilmailuliiton (ICAO) ja kolmansien maiden kanssa;

55. pyytää komissiota ja jäsenvaltioita edistämään maailmanlaajuisia standardeja kansainvälisen siviili-ilmailuliiton puitteissa, jotta ne voisivat tukea kolmansien maiden kyseisten standardien täytäntöönpanoon liittyviä pyrkimyksiä, tavoitella turvatoimien vastavuoroista tunnustamista ja saavuttaa yhden ainoan turvatarkastuksen periaatetta koskevan tavoitteen;

*

* *

56. katsoo, että komiteamenettelyn käyttö ilmailuturvallisuuden alalla ei ole asianmukaista ainakaan kun on kyse kansalaisten oikeuksia koskevista toimista, ja kehottaa ottamaan parlamentin täysimääräisesti mukaan päätöksentekoon yhteispäätösmenettelyssä;

57. toivoo komission esittävän tämän vaalikauden aikana lainsäädäntöehdotuksen asetuksen (EY) N:o 300/2008 muuttamisesta siten, että siinä otetaan huomioon komission 16. joulukuuta 2010 antama lausuma Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksesta yleisistä säännöistä ja periaatteista, joiden mukaisesti jäsenvaltiot valvovat komission täytäntöönpanovallan käyttöä;

58. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle.

Naiset ja yritysjohtajuus

P7_TA(2011)0330

Euroopan parlamentin päätöslauselma 6. heinäkuuta 2011 naisista ja yritysjohtajuudesta (2010/2115(INI))

(2013/C 33 E/14)

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon Pekingissä syyskuussa 1995 pidetyn Yhdistyneiden Kansakuntien neljännen naisten maailmankonferenssin, Pekingissä hyväksytyyn julistuksen ja toimintaohjelman sekä YK:n Peking +5 -erityisistunnossa 9. kesäkuuta 2000, Peking +10 -erityisistunnossa 11. maaliskuuta 2005 ja Peking +15 -erityisistunnossa 12. maaliskuuta 2010 hyväksytyt asiakirjat, jotka koskivat lisätoimia ja -aloitteita Pekingin julistuksen ja toimintaohjelman toteuttamiseksi,
- ottaa huomioon vuonna 1979 hyväksytyyn kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan YK:n yleissopimuksen,
- ottaa huomioon vuonna 1948 annetun ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen,
- ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja erityisesti sen 1, 2, 3, 4, 5, 21 ja 23 artiklan,
- ottaa huomioon Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 2 artiklan, jossa korostetaan jäsenvaltioiden yhteisiä arvoja kuten moniarvoisuus, syrjimättömyys, suvaitsevaisuus, oikeudenmukaisuus, yhteisvastuu sekä naisten ja miesten tasa-arvo,

Keski­viikko 6. heinäkuuta 2011

- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 19 artiklan, jossa mainitaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjuminen,
 - ottaa huomioon komission kertomuksen naisten ja miesten tasa-arvon edistymisestä vuonna 2011,
 - ottaa huomioon 27. lokakuuta 2010 annetun komission tiedonannon "Sisämarkkinoiden toimenpidepaketti – Kohti kilpailukykyistä sosiaalista markkinataloutta – 50 ehdotusta työskentelyyn, yrittäjyyden ja kaupankäynnin parantamiseksi" (KOM(2010)0608),
 - ottaa huomioon 21. syyskuuta 2010 annetun komission tiedonannon "Naisten ja miesten tasa-arvostategia vuosiksi 2010–2015" (KOM(2010)0491),
 - ottaa huomioon 6. kesäkuuta 2010 annetun komission vihreän kirjan "Rahoituslaitosten hallinto- ja ohjausjärjestelmät sekä palkka- ja palkkiokäytännöt" (KOM(2010)0284),
 - ottaa huomioon 5. maaliskuuta 2010 annetun komission tiedonannon "Vahvistettu sitoumus naisten ja miesten tasa-arvoon: Naisten peruskirja" (KOM(2010)0078),
 - ottaa huomioon Eurooppa-neuvoston maaliskuussa 2006 hyväksymän Euroopan tasa-arvosopimuksen ja Eurooppa-neuvoston 7. maaliskuuta 2011 hyväksymän Euroopan uuden tasa-arvosopimuksen,
 - ottaa huomioon neuvoston suosituksen 96/694/EY naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta päätöksentekoon,
 - ottaa huomioon Davosissa 26.–29. tammikuuta 2011 pidetyn Maailman talousfoorumin vuotuisen kokouksen ja ohjelman "Women Leaders and Gender Parity",
 - ottaa huomioon 11. toukokuuta 2011 antamansa päätöslauselman rahoituslaitosten hallinto- ja ohjausjärjestelmistä ⁽¹⁾,
 - ottaa huomioon 8. maaliskuuta 2011 antamansa päätöslauselman naisten ja miesten tasa-arvosta Euroopan unionissa – 2010 ⁽²⁾,
 - ottaa huomioon 15. kesäkuuta 1995 antamansa päätöslauselman neljännessä naisten maailmankonferenssista Pekingissä: Tasa-arvo, kehitys ja rauha ⁽³⁾, 10. maaliskuuta 2005 antamansa päätöslauselman YK:n neljännessä naisten maailmankonferenssissa hyväksytyyn toimintaohjelman seurannasta (Peking +10) ⁽⁴⁾ ja 25. helmikuuta 2010 antamansa päätöslauselman aiheesta "Peking +15 – YK:n sukupuolten välisen tasa-arvon toimintaohjelma" ⁽⁵⁾,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 48 artiklan,
 - ottaa huomioon naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan mietinnön (A7-0210/2011),
- A. ottaa huomioon, että naisten ja miesten tasa-arvo on Euroopan unionista tehdyssä sopimuksessa vahvistettu Euroopan unionin perusperiaate sekä yksi sen tavoitteista ja toiminnan kohteista ja että unionin erityisenä tehtävänä on ottaa naisten ja miesten tasa-arvo huomioon kaikessa toiminnassaan,

⁽¹⁾ Hyväksytyt tekstit, P7_TA(2011)0223.

⁽²⁾ Hyväksytyt tekstit, P7_TA(2011)0085.

⁽³⁾ EYVL C 166, 3.7.1995, s. 92.

⁽⁴⁾ EUVL C 320 E, 15.12.2005, s. 247.

⁽⁵⁾ EUVL C 348 E, 21.12.2010, s. 11.

Keskiviikko 6. heinäkuuta 2011

- B. katsoo, että yhtenä Euroopan unionin ensisijaisista tavoitteista pitäisi olla pätevien ja koulutettujen naisten pääseminen asemiin, joihin tällä hetkellä on vaikea päästä, poistamalla pysyvät esteet ja sukupuolten eriarvoisuus, jotka estävät naisia etenemästä urallaan,
- C. katsoo, että sukupuolten tasa-arvo työelämässä edellyttää, että miesten ja naisten urakehitys yleisesti työmarkkinoilla ja nimityksissä kaiken tasoisin johtoasemiin on yhdenvertaista, jotta voidaan saada aikaan yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus ja hyödyntää naisten osaamista kaikin tavoin vahvistaen siten taloutta, ja että naisille ja miehille varmistetaan yhtäläiset kehitysmahdollisuudet,
- D. ottaa huomioon, että vuonna 2008 naiset suorittivat 59,5 prosenttia yliopistotutkinnoista EU:ssa; ottaa huomioon, että naisia on miehiä enemmän kauppatieteellisissä, hallintotieteellisissä ja oikeustieteellisissä tiedekunnissa; ottaa kuitenkin huomioon, että naisten osuus suurimpien pörssiyritysten ylimmissä päätöksentekoeleimissä oli vain 10,9 prosenttia vuonna 2009,
- E. katsoo, että naisten edustusta koskevat ongelmat voivat johtua myös sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja sellaisten stereotyyppisten käytösmallien yhdistelmästä, joita edelleen esiintyy yrityksissä ja jotka rajoittavat potentiaalisten johtajien mentorointia,
- F. ottaa huomioon, että Euroopan komission ja yksityisen sektorin tutkimukset ovat osoittaneet, että yritysten talous- ja rahoitustuloksilla on yhteys siihen, että niiden päätöksentekoeleimissä on naisia; katsoo sen osoittavan selkeästi, että naisten huomattava edustus johtoasemissa on todellinen taloudellista tulosta ja kilpailukykyä edistävä väline,
- G. katsoo, että siksi on olennaisen tärkeää ottaa edelleen käyttöön tämän alan tapaustutkimusten ja parhaiden käytäntöjen vaihdon kaltaisia menetelmiä sekä myönteisiä toimia, jotta naisten inhimillisiä voimavaroja voidaan hyödyntää mahdollisimman hyvin kaikilla yrityksen toiminnan tasoilla,
- H. ottaa kuitenkin huomioon, että naisten osuus Euroopan unionissa pörssissä noteerattujen suurimpien yritysten hallitusten jäsenistä on tällä hetkellä vain kymmenen prosenttia ja hallitusten puheenjohtajista vain kolme prosenttia, ja ottaa huomioon maiden väliset erot ja eri ammattialojen väliset erot; ottaa huomioon, että sukupuolten palkkaero koko EU:ssa on edelleen jopa 17,5 prosenttia ja että se koskee myös johtotehtäviä,
- I. ottaa huomioon, että naisten määrä yritysten hallituksissa kasvaa tällä hetkellä vain puoli prosenttiyksikköä vuodessa; ottaa huomioon, että näin hitaan edistyksen myötä vie toiset 50 vuotta ennen kuin yritysten hallituksissa kummallakin sukupuolella on vähintään 40 prosentin edustus,
- J. katsoo, että kauppa- ja teollisuuskamareissa ja työntekijä- ja työnantajajärjestöissä ei ole läheskään saavutettu miesten ja naisten välistä tasapainoista edustusta, mikä kuvastaa naisten vähäistä edustusta yritysten johtoeleimissä; katsoo kuitenkin, että kauppa- ja teollisuuskamarit ja työntekijä- ja työnantajajärjestöt voivat myötävaikuttaa alan hyvien käytäntöjen levittämiseen ja vaihtoon,
- K. katsoo, että sekä unionin että jäsenvaltioiden päätöksentekijöiden ja yritysten on poistettava esteet naisten pääsystä yleisesti työmarkkinoille ja erityisesti johtoeleimiin ja tarjottava naisille yhdenvertaisia mahdollisuuksia vastuullisiin asemiin pääsemiseksi, jotta voidaan taata kaikkien olemassa olevien resursien tehokas käyttö, kanavoida naisten asiantuntemus ja pätevyys parhaalla mahdollisella tavalla ja hyödyntää mahdollisimman hyvin Euroopan unionin inhimillistä potentiaalia sekä vaalia unionin perusarvoja, joiden yksi keskeinen periaate on tasa-arvo,

Keskiviikko 6. heinäkuuta 2011

- L. katsoo, että ennakoivat aloitteet ja toimenpiteet, joita on toteutettu yksityisellä sektorilla ja joilla pyritään lisäämään naisten edustusta, esimerkiksi pyrkimällä hyödyntämään inhimillisiä resursseja yritysten sisällä naisten urien edistämiseksi paremmin tai luomalla yritysten ulkopuolella verkostoja, joilla kannustetaan naisten osallistumista ja etenemistä ja hyvien käytäntöjen säännöllistä vaihtoa, ovat osoittautuneet hyödyllisiksi ja edistämiskelpoisiksi, vaikka ne eivät ole vielä riittäviä yritysten toimintatapojen muuttamiseksi ja naiset ovat edelleen aliedustettuja yritysten johdossa,
- M. ottaa huomioon, että komissio on ilmoittanut esittävänsä lainsäädännöllisiä toimenpiteitä varmistukseksi, että pörssiyritykset ryhtyvät tehokkaihin toimenpiteisiin saadakseen aikaan naisten ja miesten yhdenvertaisen edustuksen hallituksissa, mikäli sitä ei saada aikaan itsesääntelyllä seuraavien 12 kuukauden aikana,
1. suhtautuu myönteisesti komission 1. maaliskuuta 2011 esittämiin toimenpiteisiin, erityisesti sen aikomukseen ehdottaa Euroopan unionin lainsäädäntöä vuonna 2012, elleivät yritykset vapaaehtoisesti nosta naisten osuutta päätöksentekoaikavälissään 30 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä ja 40 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä;
 2. kehottaa yrityksiä saavuttamaan naisten osuutta johtielinten jäsenistä koskevan 30 prosentin rajan vuoteen 2015 mennessä ja 40 prosentin rajan vuoteen 2020 mennessä;
 3. panee merkille selkeän edistymisen naisten edustuksessa Norjassa sen jälkeen, kun vuonna 2003 säädettiin, että pörssissä noteerattujen ja yli 500 työntekijän yritysten hallitusten jäsenistä on oltava vähintään 40 prosenttia kumpaakin sukupuolta ja kun määrättiin tehokkaat seuraamukset sääntöjen noudattamatta jättämisestä;
 4. vaatii, että yritykset veloitetaan noudattamaan naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua ja yhtäläisiä mahdollisuuksia työelämässä ja että tämän tavoitteen mukaisesti on ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla estetään kaikenlainen syrjintä;
 5. suhtautuu myönteisesti esimerkiksi Ranskan, Alankomaiden ja Espanjan aloitteisiin, joilla vahvistetaan naisten edustusta johtelimeissä koskeva vähimmäismäärä, jota yritysten on noudatettava, ja seuraa keskusteluja naisten edustuksesta muissa jäsenvaltioissa, kuten Belgiassa, Saksassa ja Italiassa; huomauttaa, että poliittisen tahdon osoittaminen on ainoa tapa vauhdittaa naisten ja miesten tasa-arvoista edustusta yritysten johtelimeissä edistävien velvoittavien toimenpiteiden hyväksymistä;
 6. suhtautuu myönteisesti Suomessa käyttöön otettuun yritysten hallinnointia koskevaan säännöstyöhön, jonka mukaan yritysten päättävissä elimissä on oltava edustettuna kumpaakin sukupuolta ja tämän säännöstyön vastainen toiminta on selvitettävä julkisesti; toteaa, että naisten osuus suomalaisten yritysten päättävissä elimissä on säännöstyön käyttöönoton myötä noussut tähän mennessä 25 prosenttiin ja että sellaisten pörssissä noteerattujen yritysten osuus, joiden hallintoneuvostossa tai hallituksessa on naisia, on säännöstyön julkistamisen jälkeen kahden vuoden sisällä noussut 51 prosentista noin 70 prosenttiin;
 7. korostaa, että valittaessa henkilöitä yritysten johtelinten tehtäviin perusteena on oltava vaadittu pätevyys ammattitaidon, tutkintojen ja kokemuksen osalta ja että yritysten työhönotossa on noudatettava avoimuuden, puolueettomuuden, kattavuuden, tehokkuuden syrjimättömyyden ja sukupuolten tasa-arvon periaatteita;
 8. katsoo, että on harkittava sellaisten tehokkaiden sääntöjen käyttöönottoa, joilla estetään hallintoneuvostovirkkojen kumuloituminen, jotta vapautuisi virkoja naisille, mutta jotta myös vahvistettaisiin keskisuurten ja suurten yritysten hallintoneuvoston jäsenten tehokkuutta ja riippumattomuutta;
 9. korostaa, että julkisten pörssiyritysten on näytettävä esimerkkiä ja sovellettava ensimmäisenä tasa-arvoista sukupuolijakaumaa hallintoneuvostoissa ja johtotehtävissä kaikilla tasoilla;

Keskiviikko 6. heinäkuuta 2011

10. kehottaa jäsenvaltioita ja komissiota toteuttamaan uutta politiikkaa, jonka nojalla naiset voivat osallistua entistä enemmän yrityksen johtoon, muun muassa
- a. käynnistämällä vuoropuhelun, joka ei rajoitu kiintiöihin, suuryritysten johdon ja työmarkkinaosapuolten kanssa tavoista, joilla naisten määrää voidaan lisätä yrityksissä,
 - b. tukemalla aloitteita, joilla pyritään arvioimaan ja edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa rekrytoinnista vastaavissa lautakunnissa ja palkkaerojen, ammattiluokitusten, koulutuksen tai urakehityksen kaltaisilla aloilla,
 - c. edistämällä eurooppalaisten yritysten sosiaalista vastuuta siten, että sitoudutaan varmistamaan naisten pääsy vastuullisiin johtotehtäviin ja perheystävälliset palvelut,
 - d. edistämällä sellaista yhteiskunnallista toimintaa, joka ohjaa nuoria naisia entistä enemmän tieteen ja teknologian alan opintojen piiriin, kuten Yhdistyneiden Kansakuntien talous- ja sosiaalineuvosto on toivonut,
 - e. ottamalla käyttöön erityistoimia ja järjestelyitä laadukkaiden ja kohtuuhintaisten palveluiden tarjoamiseksi, esimerkiksi lasten, vanhusten ja muiden huollettavien henkilöiden hoitopalvelut, verokannustimia yrityksille tai muunlaisia korvauksia, joiden avulla yrityksissä työskentelevät naiset ja miehet voivat sovittaa yhteen perhe- ja työelämänsä,
 - f. kehittämällä naisten henkilökohtaisia kykyjä yrityksessä, jotta he voivat valmistautua tehokkaasti vastaamaan johtotehtävistä, jatkuvan erityiskoulutuksen sekä muiden ammatillisten tukitoimenpiteiden, kuten esimerkiksi kohdennettujen mentorointi- ja verkostoitumisjärjestelmien avulla,
 - g. kehittämällä sukupuolten tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä koskevaa koulutusta,
 - h. edistämällä yritysten täsmällisiä ja laskettavissa olevia sitoumuksia,
 - i. kannustamalla kaikkia sidosryhmiä esittämään aloitteita, jotta voidaan muuttaa suhtautumista naisiin ja naisten omaa suhtautumista työhön, jotta useammat naiset voivat ottaa johtovastuuta yrityksen operatiivisessa johdossa eikä vain toimintojen puolella; katsoo, että kyseisillä aloitteilla olisi pyrittävä kannustamaan tyttöjä ja nuoria naisia näkemään itsensä laajemmassa urakehityksessä opettajien, perheen ja eri roolimallien tuella, ja naisjohtajuutta olisi esiteltävä myönteisesti eurooppalaisissa viestimissä,
 - j. määrittämällä tapoja lisätä erityisen aliedustettuihin ryhmiin, esimerkiksi maahanmuuttajataustaisiin ryhmiin ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien naisten edustusta;
11. tuo voimakkaasti esille palkkaerojen ongelman yrityksissä, ja erityisesti johtotehtävissä olevien naisten ja miesten palkkaerot; kehottaa jäsenvaltioita ja komissiota ryhtymään toimenpiteisiin, joiden avulla torjutaan pysyviä palkkaeroja, jotka liittyvät perinteisiin stereotyyppioihin ja jotka vaikuttavat urakehitykseen ja pitävät naisten edustuksen yritysten johtotehtävissä vähäisenä;
12. on erityisesti sitä mieltä, että yritysten, joiden on esitettävä tuloslaskelmat lyhentämättöminä, olisi saavutettava tasa-arvoinen sukupuolijakauma hallintoneuvostoissaan kohtuullisessa määräjassa;

Keski­viikko 6. heinäkuuta 2011

13. kannustaa yrityksiä antamaan ja panemaan täytäntöön yhteiskuntavastuun säännöt sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi yrityksen hallituksessa, käyttämään vertaispainetta, jotta organisaatioihin vaikutetaan niiden sisällä, ja soveltamaan noudata tai selitä -sääntöä, jolloin yritykset veloitetaan selvittämään, miksi hallituksessa ei ole vähintään yhtä naista;
14. katsoo, että jäsenvaltioiden ja komission olisi laadittava aloitteita, joiden tarkoituksena on perheestä huolehtimiseen liittyvien veloitteiden oikeudenmukaisempi jakaminen perheen sisällä ja perheen ja yhteiskunnan välillä sekä naisille ja miehille samasta työstä maksettujen palkkojen eron vähentäminen; katsoo, että olisi toteutettava konkreettisia toimenpiteitä, joilla
- a. puututaan kohtuuhintaisten, luotettavien ja paikallisten lastenhoitopalvelujen saatavuudessa ilmeneviin ongelmiin,
- b. otetaan käyttöön joustavia työkäytäntöjä organisatoristen valmiuksien parantamiseksi ja naisten osallistumisen hyödyntämiseksi mahdollisimman hyvin; katsoo, että tällaisten käytäntöjen on saatava tukea ja kannatusta koko työvoimasta, joten tarvitaan johtajuutta, jotta haastetaan kulttuuriset asenteet ja perinteiset hyvän liiketoiminnan periaatteet ja sovelletaan uusia ajattelutapoja miesten ja naisten asemasta yhteiskunnassa, kestävästä työvoimasuunnittelusta, sosiaalisesta pääomasta ja vastuusta yhteisölle;
15. rohkaisee yritysjohtajia lisäämään henkilöstönsä tietämystä naisten ja miesten urakehityksestä ja sitoutumaan henkilökohtaisesti naisjohtajien uran seuranta- ja tukiohjelmiin yrityksissään;
16. kehottaa komissiota
- a. antamaan mahdollisimman pian täydellisen tilannekatsauksen naisten edustuksesta kaikentyypisissä yrityksissä Euroopan unionissa sekä elinkeinoelämän toteuttamista pakollisista ja vapaaehtoisista toimista ja jäsenvaltioiden äskettäin toteuttamista toimista naisten edustuksen lisäämiseksi,
- b. ehdottamaan kyseisen selvityksen jälkeen, ja mikäli yritysten ja jäsenvaltioiden toteuttamat toimet ovat riittämättömiä, lainsäädäntöä, mukaan lukien kiintiöitä, vuoteen 2012 mennessä naisten edustuksen lisäämiseksi yritysten johtelimissa 30 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä ja 40 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä ja ottamaan samalla huomioon jäsenvaltioiden toimivallan ja niiden taloudelliset, rakenteelliset (yritysten koko), oikeudelliset ja alueelliset erityisominaisuudet;
17. pyytää komissiota laatimaan etenemissuunnitelman konkreettisten, mitattavissa olevien ja toteuttamiskelpoisten tavoitteiden vahvistamiseksi, jotta saavutetaan tasa-arvoinen edustus kaiken kokoisissa yrityksissä, ja kehottaa komissiota laatimaan erityisen oppaan pk-yrityksille;
18. kehottaa komissiota perustamaan verkkosivuston, jossa käsitellään näitä asioita koskevia hyviä käytäntöjä parhaiden kokemusten levittämiseksi ja vaihtamiseksi; korostaa, että on otettava käyttöön viestintästrategia, jolla voidaan tiedottaa tehokkaasti yleisölle ja työmarkkinaosapuolille tällaisten toimien merkityksestä; pyytää komissiota ja jäsenvaltioita käynnistämään kohdennettuja tiedotuskampanjoita;
19. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle sekä jäsenvaltioiden hallituksille.
-