

2011. július 6., szerda

Nemzetközi kapcsolatok

54. felkéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy működjenek együtt a Nemzetközi Polgári Repülési Szervezettel (ICAO) és harmadik országokkal a légi közlekedés védelme terén a kockázatértékelés és a hírszerzési rendszerek tekintetében;

55. kéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy az ICAO keretében mozdítsák elő az átfogó szabályozásra irányuló szabványokat a harmadik országok e szabványok teljesítését célzó erőfeszítéseinek támogatása, a védelmi intézkedések kölcsönös elismerése irányába történő előrelépés, valamint az egyszeri, hatékony védelmi ellenőrzés céljának elérése érdekében;

*

* *

56. úgy véli, hogy a légi közlekedési ágazatot illetően a komitológiai eljárás, legalábbis a polgárok jogait érintő intézkedések esetén nem helyénvaló, és a Parlamentnek az együtdöntési eljárás révén történő teljes bevonására szólít fel;

57. jogalkotási javaslatot vár a Bizottságtól a 300/2008/EK rendeletnek a jelenlegi parlamenti ciklus alatti kiigazítására, figyelemmel az Európai Bizottság 2010. december 16-i, a Bizottság végrehajtási hatásköreinek gyakorlására vonatkozó tagállami ellenőrzési mechanizmus szabályainak és általános elveinek megállapításáról szóló európai parlamenti és bizottsági rendelet elfogadása keretében tett nyilatkozatára;

58. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.

A nők és a vállalkozásvezetés

P7_TA(2011)0330

Az Európai Parlament 2011. július 6-i állásfoglalása a nőkről és a vállalkozásvezetésről a nőkről és a vállalkozásvezetésről (2010/2115(INI))

(2013/C 33 E/14)

Az Európai Parlament,

— tekintettel az 1995 szeptemberében, Pekingben tartott 4. Nőiügyi Világkonferenciára, a Pekingben elfogadott nyilatkozatra és cselekvési platformra, majd a pekingi nyilatkozat és a cselekvési platform végrehajtására irányuló további intézkedésekről és kezdeményezésekről a 2000. június 9-i Peking +5, a 2005. március 11-i Peking +10 és a 2010. március 12-i Peking + 15 rendkívüli ENSZ ülészakon elfogadott dokumentumokra,

— tekintettel a nőekkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló, 1979-ben elfogadott ENSZ-egyezményre (CEDAW),

— tekintettel az 1948. évi Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatára,

— tekintettel az Európai Unió alapjogi chartájára, és különösen annak 1., 2., 3., 4., 5., 21. és 23. cikkére,

— tekintettel az Európai Unióról szóló szerződésre, amely olyan, a tagállamok számára közös értékeket hangsúlyoz, mint a pluralizmus, a megkülönböztetésmentesség, a tolerancia, az igazságosság, a szolidaritás, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség,

2011. július 6., szerda

- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésnek a nemi alapú megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló 19. cikkére,
 - tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőség terén elért haladásról szóló 2011. évi bizottsági jelentésre,
 - tekintettel a Bizottság 2010. október 27-i, „Az egységes piaci intézkedéscsomag felé, A magas szinten versenyképes szociális piacgazdaságért, 50 javaslat az együttes munka, vállalkozás és a cserekapcsolatok javítása érdekében” című közleményére (COM(2010)0608),
 - tekintettel a Bizottság 2010. szeptember 21-i, „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia – 2010–2015” című közleményére (COM(2010)0491),
 - tekintettel a Bizottság 2010. június 6-i zöld könyvére a pénzügyi intézmények vállalatirányításáról és a javadalmazási politikákról COM(2010)0284),
 - tekintettel a Bizottság 2010. március 5-i, „A nők és a férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettség, A nők chartája” című közleményére (COM(2010)0078),
 - tekintettel az Európai Tanács által 2006 márciusában elfogadott, a férfiak és a nők közötti egyenlőségről szóló európai paktumra¹, és az Európai Tanács által 2011. március 7-én elfogadott, a férfiak és nők közötti egyenlőségről szóló új európai paktumra,
 - tekintettel a nőknek és a férfiaknak a döntéshozatali eljárásban való kiegyensúlyozott részvételéről szóló 96/694/EK tanácsi ajánlásra,
 - tekintettel a Világgazdasági Fórum 2011. január 26-29-én, Davosban tartott éves ülésére és a „Women Leaders and Gender Parity” című programra,
 - tekintettel a pénzügyi intézmények vállalatirányításáról szóló, 2011. május 11-i állásfoglalására ⁽¹⁾,
 - tekintettel „A nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban – 2011” című 2011. március 8-i állásfoglalására ⁽²⁾,
 - tekintettel a Pekingben tartott 4. Női Világkonferencia: „Küzdelem az egyenlőségért, a fejlődésért és a békéért” című, 1995. június 15-i állásfoglalására ⁽³⁾, a 4. Női Világkonferencia cselekvési platformjának (Peking + 10) nyomán követéséről szóló, 2005. március 10-i állásfoglalására ⁽⁴⁾ és a Peking +15 „Az ENSZ cselekvési platformja a nemek közötti egyenlőségért” című, 2010. február 25-i állásfoglalására ⁽⁵⁾,
 - tekintettel eljárási szabályzatának 48. cikkére,
 - tekintettel a Női és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére (A7-0210/2011),
- A. mivel a nemek közötti egyenlőség az Európai Uniónak az EK-Szerződésben foglalt alapelve, egyik célkitűzése és feladata, valamint mivel a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségnek valamennyi tevékenysége során való általános érvényesítése az Unió konkrétan meghatározott feladata,

⁽¹⁾ Elfogadott szövegek, P7_TA(2011)0223.

⁽²⁾ Elfogadott szövegek, P7_TA(2011)0085.

⁽³⁾ HL C 166., 1995.7.3., 92. o.

⁽⁴⁾ HL C 320. E, 2005.12.15., 247. o.

⁽⁵⁾ HL C 348. E, 2010.12.21., 11. o.

2011. július 6., szerda

- B. mivel az Európai Unió egyik kiemelt célkitűzésének kellene lennie annak, hogy lehetővé teszi a szakavatott és szakképzett nők bekerülését a napjainkban számukra nehezen elérhető munkakörökbe azáltal, hogy felszámolja a fennálló akadályokat és a nemek közötti egyenlőtlenségeket, amelyek meggátolják, hogy a nők karrierje előrehaladjon,
- C. mivel a társadalmi igazságosság érdekében, valamint a gazdaság fejlesztéséhez a nők készségeinek teljes körű kiaknázása céljából az esélyegyenlőségnek a foglalkoztatás területén megkülönböztetés nélkül kell lehetővé tennie a férfiak és a nők előmenetelét a munkaerőpiacon és a vezető beosztásokban valamennyi szinten, valamint ugyanolyan karrierlehetőségeket kell biztosítania a nők számára, mint a férfiaknak,
- D. mivel 2008-ban az egyetemi képesítések 59,5 %-át nők szerezték meg az EU-ban, mivel az üzleti, gazdálkodási és jogi karon a nők többségben vannak a férfiakkal szemben, mivel azonban 2009-ben a legnagyobb, tőzsdén jegyzett társaságok legmagasabb szintű döntéshozó testületeiben a nők aránya csupán 10,9 %-ot tett ki,
- E. mivel a nők képviselést akadályozó tényezők a nemi alapon történő megkülönböztetés, valamint a vállalatoknál fennmaradt és a potenciális vezetők mentorálását korlátozó sztereotíp viselkedések közrejátszásának is betudhatók,
- F. mivel az Európai Bizottság és a magánszektor által készített tanulmányok rámutattak arra, hogy összefüggés van a vállalkozások jobb gazdasági és pénzügyi eredményei és aközött, hogy vannak-e nők a vállalkozás döntéshozatali szerveiben; mivel ebből egyértelműen következik, hogy a teljesítmény és a gazdasági versenyképesség valódi eszközének tekinthető az, ha a nők nagy arányban képviseltetik magukat a vezető pozíciókban,
- G. mivel ezért ezen a területen tovább kell folytatni az olyan módszerek, mint az esettanulmányok és a helyes gyakorlatok cseréjének bevezetését, valamint pozitív intézkedéseket kell bevezetni annak érdekében, hogy a női humán erőforrások kihasználása a vállalkozások valamennyi szintjén optimális legyen,
- H. mivel azonban az Európai Unióban napjainkban a tőzsdén jegyzett legnagyobb társaságok igazgatótanácsi tagjainak csupán a 10 %-a, az igazgatótanácsok elnökei közül pedig mindössze 3 % a nő, figyelembe véve az országok és az érintett különböző szakmai ágazatok közötti különbségeket, mivel az EU egészét tekintve a nemek közötti bérszakadék még mindig mintegy 17,5 %, és ez a vezető beosztásokra is vonatkozik,
- I. mivel a nők száma a vállalati vezetőtestületekben általában mindössze fél százalékponttal nő évente; mivel ilyen lassú ütemben haladva még újabb ötven évet vesz igénybe, amíg a vállalati vezetőtestületekben mindegyik nem legalább 40 %-ban képviselteti magát,
- J. mivel a kereskedelmi és iparkamarák, valamint a szakszervezeteket és a munkáltatókat képviselő szervezetek távolról sem érték el azt, hogy szervezeteikben a férfiak és a nők aránya egyensúlyban legyen, ami tükrözi azt az általános helyzetet, hogy a nők kis számban képviseltetik magukat a vállalkozások vezető testületeiben; mivel azonban a kereskedelmi és iparkamarák, valamint a szakszervezeteket és a munkáltatókat képviselő szervezetek hozzájárulhatnak a helyes gyakorlatok terjesztéséhez és cseréjéhez ezen a téren;
- K. mivel mind az Európai Unióban, mind pedig a tagállamokban a politikai döntéshozók és a vállalkozások feladata az, hogy felszámolják a nőknek általában véve a munkaerőpiacra és különösen a vezető testületekbe való bejutásának akadályait, és egyenlő esélyeket biztosítsanak számukra ahhoz, hogy felelős munkaköröket tölthessenek be az összes meglévő erőforrás hatékony használatának biztosítása, a női kompetenciák és kvalitások áramlásának optimalizálása, illetve az Európai Unióban meglévő humánpotenciál lehető legjobb kiaknázása érdekében, valamint az Európai Unió alapvető értékeinek védelmében, tekintve, hogy az egyenjogúság az alapvető elvek egyike,

2011. július 6., szerda

- L. mivel azok a proaktív kezdeményezések és intézkedések, amelyek a magánszektorban születtek azzal a céllal, hogy növeljék a nők arányát – például a vállalkozásokon belül a nők jobb karrierkövetése érdekében a humánerőforrás-fejlesztésre irányuló, vagy a vállalatokon kívül a nők részvételét és előléptetését, valamint a helyes gyakorlatok rendszeres cseréjét ösztönző hálózatok létrehozására irányuló kezdeményezések és intézkedések – hasznosnak és ösztönzőnek bizonyultak, ám még nem elegendőnek ahhoz, hogy megfordítsák a vállalkozásoknál fennálló helyzetet, és mivel a nők száma továbbra is túlságosan alacsony a vállalkozások irányításában,
- M. mivel a Bizottság bejelentette, hogy jogszabályi intézkedéseket fog előterjeszteni annak biztosítására, hogy a tőzsdén jegyzett vállalatok hatékony intézkedéseket hozzanak annak érdekében, hogy az igazgatótanácsokban megvalósuljon a nők és férfiak egyenlő képviselete, amennyiben ez önszabályozás révén nem jön létre a következő 12 hónapban,
1. üdvözlöi a Bizottság által 2011. március 1-jén bejelentett intézkedéseket, és különösen arra irányuló szándékát, hogy 2012-ben uniós szabályozásra tegyen javaslatot, amennyiben a vállalatok saját intézkedéseiken keresztül nem képesek megvalósítani azt a célkitűzést, hogy a vezető testületeikben a nők arányát 2015-re 30 %-ra, 2020-ra pedig 40 %-ra emeljék;
 2. sürgeti a vállalatokat, hogy vezető testületeik tagjai körében a nők aránya érje el a 30 %-os kritikus határértéket;
 3. megállapítja, hogy Norvégiában a nők képviseletére terén egyértelmű fejlődés tapasztalható azóta, hogy 2003-ban olyan jogszabályt fogadtak el, amely 40 %-ban határozza meg az egyes nemek arányát a tőzsdén jegyzett és a több mint 500 munkavállalót foglalkoztató vállalkozások igazgatótanácsában, valamint hatékony szankcionálja a nemteljesítést;
 4. hangsúlyozza, hogy a vállalkozások kötelesek tiszteletben tartani a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elvét a munka területén, és ennek érdekében intézkedéseket kell hozniuk a megkülönböztetés minden formájának megelőzésére;
 5. üdvözlöi a tagállamok, például Franciaország, Hollandia és Spanyolország azon kezdeményezéseit, amelyek rögzítik a nők vezető testületekben való arányát, más tagállamokban pedig, például Belgiumban, Németországban és Olaszországban figyelemmel kíséri a nők képviseletével kapcsolatos vitákat; megjegyzi, hogy csak kinyilvánított politikai akarat mellett gyorsítható fel az olyan kötelező érvényű intézkedések bevezetése, amelyek biztosítják azt, hogy a férfiak és a nők egyenlő arányban vegyenek részt a vállalkozások vezető testületeiben;
 6. üdvözlöi a finnországi vállalatirányítási kódexet, amelynek értelmében a vállalatok döntéshozó testületeiben mindkét nem képviselőinek helyet kell kapniuk, és a nemteljesítő listáját nyilvánosságra hozzák; megállapítja, hogy a vállalatirányítási kódex eredményeként a finn vállalatok döntéshozó testületeiben időközben a nők aránya 25 %-ra emelkedett, és a tőzsdén jegyzett olyan vállalatok aránya, ahol a felügyelőbizottságban vagy az igazgatóságban nők is helyet kapnak, a kódex bevezetésének bejelentését követő két éven belül 51 %-ról mintegy 70 %-ra emelkedett;
 7. hangsúlyozza, hogy a vállalatok vezető testületeiben meghirdetett pozíciókat a szükséges szakértelem, képzettség és tapasztalatok alapján kell betölteni, és hogy az átláthatóság, a tárgyilagosság, a befogadó jelleg, a hatékonyság, a megkülönböztetés-mentesség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség elvét a vállalati munkaerő-felvételi eljárások során be kell tartani;
 8. szükségesnek tartja, hogy hatékony szabályok bevezetését vegyék fontolóra annak érdekében, hogy az igazgatótanácsokban ne lehessen halmozni a megbízatásokat, hogy ezzel pozíciókat szabadítsanak fel a nők számára, valamint hogy biztosítani lehessen a közepes és nagyvállalatok igazgatótanácsi tagjainak hatékonyságát és függetlenségét;
 9. hangsúlyozza, hogy a tőzsdén jegyzett, állami kézben lévő vállalkozásoknak példát kell mutatniuk a nők és férfiak kiegyensúlyozott képviseletének biztosításában a vezetőtestületekben és a vezetői állások minden szintjén;

2011. július 6., szerda

10. felkéri a tagállamokat és a Bizottságot, hogy hajtsanak végre új, a nők vállalkozásirányításban való fokozottabb részvételét lehetővé tevő szakpolitikákat, többek között a következők révén:

- a) nem csak a kvóták kérdésére szorítkozó, akár éves rendszerességgel párbeszéd kezdeményezése a nagyvállalatok vezetőségével és a szociális partnerekkel arról, hogy hogyan lehet növelni a nők képviseltségét;
- b) olyan kezdeményezések támogatása, amelyek a férfiak és a nők közötti egyenlőség értékelésére és fejlesztésére irányulnak a felvételi bizottságokban és olyan területeken, mint a bérkülönbségek, a szakmai besorolás, a képzés vagy a szakmai előmenetel alakulása;
- c) a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának elősegítése az uniós vállalkozásoknál, a nők és a családbarát szolgáltatások iránti vezetői felelősség garantálására irányuló elkötelezettség mellett;
- d) olyan fellépések támogatása, amelyek még inkább a tudományos és műszaki területek felé irányítják a fiatal nőket, ahogyan arra az ENSZ Gazdasági és Szociális Tanácsa is felszólít;
- e) jó minőségű és elérhető árú szolgáltatások nyújtását elősegítő különintézkedések és megoldások bevezetése, például gyermekfelügyelet, valamint az idősek és más eltartott személyek gondozási szolgáltatásainak biztosítása, a vállalatok számára nyújtott pénzügyi és egyéb ösztönzők a családi és szakmai élet összeegyeztetésének megkönnyítése érdekében;
- f) a vezető pozíciók betöltésére való hatékony felkészítésük érdekében a nők egyéni képességeinek fejlesztése a vállalkozáson belül, egyedi képzések és továbbképzések, valamint egyéb szakmai támogató intézkedések, például az e célra szolgáló mentorálási és hálózatépítési rendszerek útján;
- g) a megkülönböztetés mentesség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség elveiről szóló oktatás;
- h) a vállalkozások pontos és számszerűsíthető kötelezettségvállalásainak ösztönzése;
- i) valamennyi érdekelt fél ösztönzése, hogy indítsanak olyan kezdeményezéseket, amelyek megváltoztatják a nők megítélését és a saját magukról alkotott képet a munkahelyeken, hogy ezáltal több nő vállalhasson vezetői feladatot a vállalkozások irányításában; úgy véli, hogy az ilyen kezdeményezéseknek annak elősegítésére kell irányulniuk, hogy a lányok és a fiatal nők a tanárok, a család és a különböző példaképek támogatásával a karrierlehetőségek szélesebb körét tudják elképzelni önmaguk számára, valamint arra, hogy az európai média kedvezőbb képet mutasson a női vezetői szerepről;
- j) annak megállapítása, hogy milyen módon növelhető a nők részvétele a különösen alulreprezentált csoportok, főleg a bevándorló vagy etnikai kisebbségi háttérrel rendelkezők körében;

11. kiemeli a vállalkozásoknál fennálló bérkülönbségek problémáját, és különösen azt, hogy a vezetői állásokban a nők fizetése eltér férfikollégáik fizetésétől; felszólítja a tagállamokat és a Bizottságot, hogy hozzanak intézkedéseket a fennálló egyenlőtlen díjazás leküzdésére, amely olyan hagyományos sztereotípiákkal áll összefüggésben, amelyek kihatnak a szakmai előmenetelre, és hozzájárulnak ahhoz, hogy a vállalatok vezetőtestületeiben alacsony a nők képviselési aránya;

12. úgy véli, hogy különösen a nem egyszerűsített eredménykimutatás benyújtására kötelezett vállalkozásokat kellene arra kötelezni, hogy megvalósítsák a nők és férfiak kiegyensúlyozott arányát a vezetőtestületekben, mégpedig belátható időn belül;

2011. július 6., szerda

13. arra ösztönzi a vállalkozásokat, hogy fogadjanak el és hajtsanak végre vállalatirányítási kódexeket, hogy előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget a vállalati igazgatótanácsban belül, éljenek az egymásra gyakorolt nyomás lehetőségével a szervezetek belülről történő befolyásolása érdekében, valamint építsék be a megfelelésre vagy indokolásra vonatkozó szabályt, annak tisztázására kötelezve őket, hogy miért nincs legalább egyetlen nő az igazgatótanácsban;

14. úgy véli, hogy a tagállamoknak és a Bizottságnak olyan kezdeményezéseket kell bevezetniük, amelyek a családi gondozás és a feladatok igazságosabb megosztására irányulnak nem csupán a családon belül, hanem a család és a társadalom között is, valamint a nők és férfiak között az azonos munkáért járó bérezés terén fennálló különbségek csökkentését célozzák; úgy véli, hogy konkrét intézkedéseket kell bevezetni:

a) a megfizethető és megbízható helyi gyermekgondozási létesítményekhez való hozzáféréssel kapcsolatos problémák kezelésére,

b) a szervezeti kapacitás növelése és a nők tehetségének lehető legteljesebb kiaknázása érdekében rugalmas foglalkoztatási gyakorlatok bevezetésére; ezeknek a gyakorlatoknak a munkaerő széles spektrumának támogatására és együttműködésére kell szert tenniük; ez megkívánja a vezetéstől, hogy megkérdőjelezze a társadalmi felfogást és a helyes üzletvitellel kapcsolatos hagyományos elveket, és új gondolkodásmódot szorgalmazzon a férfiak és a nők társadalmi szerepével, a fenntartható munkaerő-tervezéssel, a társadalmi tőkével és a közösség iránti felelősséggel kapcsolatban;

15. ösztönzi a vállalatok vezetőit, hogy munkavállalóik figyelmét hívják fel a férfiak és a nők szakmai előmenetelének alakulására, és saját vállalatuknál személyesen is vállaljanak szerepet a vezető beosztású nők karrierkövetésére és támogatására irányuló programokban;

16. Felhívja a Bizottságot, hogy:

a) haladéktalanul terjesszen elő teljes helyzetjelentést a nők arányáról a vállalkozások valamennyi típusánál az Európai Unióban, valamint az említett arány növelése érdekében a gazdasági szektor által hozott, illetve a különböző tagállamok által a közelmúltban elfogadott kötelező és nem kötelező jellegű intézkedésekről,

b) e vizsgálat végeztével, és abban az esetben, ha a vállalkozások és a tagállamok által önként hozott intézkedések nem lennének elegendőek, 2012-ig nyújtson be a kvótákra is kiterjedő jogalkotási javaslatot annak érdekében, hogy a vállalkozások vezető testületeiben a nők aránya 2015-re elérje a 30 %-ot, 2020-ra pedig a 40 %-ot, figyelembe véve a tagállamok hatásköreit, valamint a gazdasági, strukturális (a vállalkozások mérete), jogi és regionális sajátosságait;

17. felkéri a Bizottságot, hogy készítsen ütemtervet a kiegyensúlyozott képviselet eléréséhez szükséges konkrét, mérhető és realiztikus célok megvalósításához, és felszólítja a Bizottságot, hogy a kis- és közép-vállalkozások számára dolgozzon ki külön útmutatót;

18. felszólítja a Bizottságot, hogy hozzon létre egy weboldalt az e területen bevált gyakorlatok számára, a legjobb tapasztalatok azonosítása és cseréje céljából; hangsúlyozza egy olyan kommunikációs stratégia kidolgozásának fontosságát, amely hatékonyan tájékoztatja a nyilvánosságot és a szociális partnereket az ilyen intézkedések jelentőségéről; ezért felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy szervezzenek célzott tájékoztatókampányokat;

19. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak, a Bizottságnak és a tagállamok parlamentjének.