

2011 m. liepos 6 d., trečiadienis

Tarptautiniai santykiai

54. ragina Komisiją ir valstybes nares bendradarbiauti su Tarptautine civilinės aviacijos organizacija (ICAO) ir trečiosiomis šalimis rizikos vertinimo ir žvalgybos sistemų aviacijos saugumo srityje klausimais;

55. ragina Komisiją ir valstybes nares Tarptautinėje civilinės aviacijos organizacijoje pritarti visuotinių reguliavimo standartų sukūrimui, kad būtų remiamos trečiųjų šalių pastangos įgyvendinti minėtus standartus, skatinamas abipusis saugumo priemonių pripažinimas ir siekiama tikslo veiksmingai ir bendrai tikrinti saugumą;

*

* * *

56. mano, kad komitologijos procedūra aviacijos saugumo sektoriuje, bent jau toms priemonėms, kurios turi poveikį piliečių teisėms, yra netinkama ir ragina aktyviai įtraukti Europos Parlamentą į bendro sprendimo procedūrą;

57. tikisi, kad Komisija dar šią Parlamento kadenciją pateiks teisės akto pasiūlymą dėl Reglamento (EB) Nr. 300/2008 patikslinimo, atsižvelgiant į 2010 m. gruodžio 16 d. Europos Komisijos pareiškimą, susijusį Europos Parlamento ir Tarybos reglamento, kuriuo nustatomos valstybių narių vykdomos kontrolės, kai Komisija vykdo įgyvendinimo įgaliojimus, mechanizmų taisyklės ir bendrieji principai, priėmimu;

58. paveda Pirmininkui perduoti šią rezoliuciją Tarybai ir Komisijai.

Moterys ir vadovaujamosios pareigos verslo srityje

P7_TA(2011)0330

2011 m. liepos 6 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl moterų ir vadovaujamųjų pareigų verslo srityje (2010/2115(INI))

(2013/C 33 E/14)

Europos Parlamentas,

- atsižvelgdamas į 1995 m. rugsėjo mėn. Pekine vykusią Ketvirtąją pasaulinę moterų konferenciją, į Pekine priimtą deklaraciją ir veiksmų planą, taip pat į Jungtinių Tautų „Pekino + 5“, „Pekino + 10“ ir „Pekino + 15“ specialiosiose sesijose, atitinkamai 2000 m. birželio 9 d., 2005 m. kovo 11 d. ir 2010 m. kovo 12 d., priimtus paskesnius dokumentus dėl kitų veiksmų ir iniciatyvų siekiant įgyvendinti Pekino deklaraciją ir veiksmų planą,
- atsižvelgdamas į 1979 m. Jungtinių Tautų konvenciją dėl visų formų moterų diskriminacijos panaikinimo,
- atsižvelgdamas į 1948 m. Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją,
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją, ypač į jos 1, 2, 3, 4, 5, 21 ir 23 straipsnius,
- atsižvelgdamas į Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnį, kuriame pabrėžiamos valstybėms narėms bendros vertybės, tokios kaip pliuralizmas, nediskriminavimas, tolerancija, teisingumas, solidarumas ir vyrų bei moterų lygybė,

2011 m. liepos 6 d., trečiadienis

- atsižvelgdamas į Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 19 straipsnį, kuriame kalbama apie kovą su bet kokia diskriminacija dėl lyties,
- atsižvelgdamas į Komisijos pranešimą dėl moterų ir vyrų lygybės pažangos 2011 m.,
- atsižvelgdamas į 2010 m. spalio 27 d. Komisijos komunikatą „Kuriamas Bendrosios rinkos aktas. Siekiant labai konkurencingos socialinės rinkos ekonomikos. 50 pasiūlymų, kaip pagerinti bendrą darbą, verslą ir prekybą“ (COM(2010)0608),
- atsižvelgdamas į 2010 m. rugsėjo 21 d. Komisijos komunikatą „2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija“ (COM(2010)0491),
- atsižvelgdamas į 2010 m. birželio 6 d. Komisijos žaliąją knygą „Bendrasis finansų įstaigų valdymas ir atlyginimų politika“ (COM(2010)0284),
- atsižvelgdamas į 2010 m. kovo 5 d. Komisijos komunikatą „Tvirtesnis įsipareigojimas siekti moterų ir vyrų lygybės. Moterų chartija“ (COM(2010)0078),
- atsižvelgdamas į 2006 m. kovo mėn. Europos Vadovų Tarybos priimtą Europos lyčių lygybės paktą ir į naują Europos lyčių lygybės paktą, Europos Vadovų Tarybos priimtą 2011 m. kovo 7 d.,
- atsižvelgdamas į Tarybos rekomendaciją 96/694/EB dėl proporcingo moterų ir vyrų dalyvavimo sprendimų priėmimo procese,
- atsižvelgdamas į 2011 m. sausio 26–29 d. Davose vykusį kasmetį Pasaulio ekonomikos forumą ir į programą „Moterys vadovės ir lyčių lygybė“,
- atsižvelgdamas į savo 2011 m. gegužės 11 d. rezoliuciją dėl bendrojo finansų įstaigų valdymo ⁽¹⁾,
- atsižvelgdamas į savo 2011 m. kovo 8 d. rezoliuciją dėl moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje (2010 m.) ⁽²⁾,
- atsižvelgdamas į savo 1995 m. birželio 15 d. rezoliuciją dėl Ketvirtosios pasaulinės moterų konferencijos Pekine „Kova už lygybę, vystymąsi ir taiką“ ⁽³⁾, savo 2005 m. kovo 10 d. rezoliuciją dėl tolesnių veiksmų po Ketvirtosios pasaulinės moterų konferencijos – veiksmų platforma (Pekinas + 10) ⁽⁴⁾ ir savo 2010 m. vasario 25 d. rezoliuciją „Pekinas + 15“ – JT veiksmų programa siekiant lyčių lygybės“ ⁽⁵⁾,
- atsižvelgdamas į Darbo tvarkos taisyklių 48 straipsnį,
- atsižvelgdamas į Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto pranešimą (A7–0210/2011),

A. kadangi Europos Sąjungos sutartyje įtvirtintas lyčių lygybės principas yra vienas pagrindinių Europos Sąjungos principų, tikslų ir uždavinių, o jo integravimas į visą veiklą – konkreti Sąjungos užduotis,

⁽¹⁾ Priimti tekstai, P7_TA(2011)0223.

⁽²⁾ Priimti tekstai, P7_TA(2011)0085.

⁽³⁾ OL C 166, 1995 7 3, p. 92.

⁽⁴⁾ OL C 320 E, 2005 12 15, p. 247.

⁽⁵⁾ OL C 348 E, 2010 12 21, p. 11.

2011 m. liepos 6 d., trečiadienis

- B. kadangi vienu Europos Sąjungos prioritetinių tikslų turėtų būti sąlygų sudarymas kompetentingoms ir kvalifikuotoms moterims užimti šiuo metu joms sunkiai prieinamas pareigas, pašalinant nuolatinę kliūtis ir lyčių nelygybę, dėl kurių moterys negali kopti karjeros laiptais,
- C. kadangi, siekiant lyčių lygybės užimtumo srityje, socialinio teisingumo ir norint pilnai išnaudoti moterų įgūdžius ir taip stiprinti ekonomikos vystymąsi, vyrai ir moterys turi būti vienodai skatinami dalyvauti darbo rinkoje ir užimti visų lygmenų vadovaujamasias pareigas; kadangi moterims ir vyrams turi būti sudaromos vienodos sąlygos atskleisti savo gebėjimus,
- D. kadangi 2008 m. 59,5 proc. visų ES išduotų universitetinių diplomų buvo suteikti moterims, kadangi verslo, vadybos ir teisės fakultetuose studijuoja daugiau moterų nei vyrų, kadangi nepaisant to, moterų dalis didžiausių biržoje kotiruojamų įmonių aukščiausio lygmens sprendimų priėmimo organuose 2009 m. siekė tik 10,9 proc.,
- E. kadangi dar viena nepakankamo atstovavimo moterims priežasčių taip pat gali būti verslo srityje vis dar gajį diskriminacija dėl lyties ir elgsenos stereotipai, dėl kurių ribojamas ugdomasis vadovavimas galimoms vadovėms,
- F. kadangi Komisijos ir privačiojo sektoriaus atliktų tyrimų rezultatai atskleidė, kad esama ryšio tarp geresnių įmonių veiklos ekonominių ir finansinių rezultatų ir moterų dalyvavimo šių įmonių sprendimus priimančiuose organuose; kadangi aiškiai matyti, kad į vadovaujamasias pareigas paskyrus daug moterų iš tikrųjų pasiekama gerų ekonominės veiklos rezultatų ir užtikrinamas šios veiklos konkurencingumas,
- G. kadangi dėl to labai svarbu kurti tokius metodus kaip atvejų tyrimai ir keitimasis šios srities gerąja patirtimi, taip pat vykdyti pozityvius veiksmus siekiant optimalaus moterų žmogiškųjų išteklių panaudojimo visais įmonių veiklos lygmenimis,
- H. kadangi vis dėlto šiuo metu moterys sudaro tik 10 proc. didžiausių biržoje kotiruojamų ES bendrovių valdybų narių ir vos 3 proc. valdybų pirmininkų skaičiaus, atsižvelgiant į šalių ir įvairių profesinių sektorių skirtumus; kadangi vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas vis dar sudaro 17,5 proc., vertinant visą ES kartu, įskaitant ir vadovaujamasias pareigas,
- I. kadangi verslo įmonių valdybos posėdžių kabinetuose moterų skaičius šiuo metu didėja tik po pusę procento per metus; kadangi esant tokiai lėtai pažangai praėjus dar penkiasdešimt metų, kol verslo įmonių valdybose bus bent 40 proc. kiekvienos lyties atstovų,
- J. kadangi pramonės ir prekybos rėmuose bei profesinėse sąjungose ir darbdavių organizacijose vyrų ir moterų skaičius toli gražu nevienodas, o tai rodo, kad įmonių vadovybėje yra nedaug moterų; kadangi prekybos ir pramonės rūmai, taip pat profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijos gali prisidėti prie gerosios patirties sklaidos ir keitimosi ja šioje srityje,
- K. kadangi politikoje, tiek ES, tiek valstybėse narėse, taip pat ir įmonėse reikia pašalinti kliūtis moterims įsitraukti į darbo rinką, ypač eiti vadovaujamasias pareigas, ir suteikti moterims lygias galimybes, kad jos galėtų užimti atsakingas pareigas, siekiant užtikrinti veiksmingą visų esamų išteklių panaudojimą, optimizuoti moterų kompetencijos ir gerųjų savybių pritaikymą ir kuo geriau išnaudoti Europos Sąjungos žmogiškąjį potencialą ir apginti pagrindines ES vertybes, atsižvelgiant į tai, kad lygybė yra pagrindinis principas,

2011 m. liepos 6 d., trečiadienis

- L. kadangi paaiškėjo, kad veiklos iniciatyvų ir priemonių, kurių privačiame sektoriuje imtasi siekiant padidinti atstovavimą moterims, pvz., geriau panaudoti žmogiškuosius išteklius įmonėse, siekiant geresnės moterų karjeros stebėsenos, arba už įmonių ribų sukurti tinklus, skatinančius moterų dalyvavimą ir kilimą karjeros laiptais bei reguliarių keitimąsi gerąja patirtimi, naudinga ir skatintina, nors dar nepakankama esamai padėčiai įmonėse pakeisti, ir kadangi moterims nepakankamai atstovaujama įmonių vadovybėje,
- M. kadangi Komisija pranešė, kad pateiks teisėkūros priemones, kurios užtikrins, kad biržoje kotiruojamos bendrovės imtųsi veiksmingų priemonių, kad valdybose būtų lygiai atstovaujamos moterys ir vyrai, jei to per ateinančius 12 mėnesių nepavyks pasiekti savireguliacijos būdu,
1. palankiai vertina priemones, apie kurias 2011 m. kovo 1 d. pranešė Komisija, ypač ketinimą 2012 m. pasiūlyti priimti Europos lygmens teisės aktą, jei įmonės savanoriškai iki 2015 m. nepadidins moterų skaičiaus įmonių valdymo organuose iki 30 proc., o iki 2020 m. – iki 40 proc.;
 2. primygtinai ragina įmones iki 2015 m. padidinti moterų skaičių valdymo organuose iki 30 proc. minimalios ribos, o iki 2020 m. – iki 40 proc.;
 3. konstatuoja, kad nuo tada, kai 2003 m. Norvegijoje priimtas teisės aktas, kuriuo nustatoma, kad daugiau kaip 500 darbuotojų turinčių biržoje kotiruojamų bendrovių valdybų sudėtyje turi būti bent 40 proc. abiejų lyčių asmenų, ir kuriame numatytos veiksmingos sankcijos už nesilaikymą, ten pasiekta akivaizdi atstovavimo moterims pažanga;
 4. primygtinai tvirtina, kad įmonės privalo užtikrinti vienodą požiūrį į vyrus ir moteris ir lygias jų galimybes darbe, ir kad šiuo tikslu reikia imtis priemonių, skirtų išvengti bet kokios diskriminacijos;
 5. pritaria valstybių narių, kaip antai Prancūzijos, Nyderlandų ir Ispanijos, iniciatyvoms nustatyti mažiausias moterų skaičiaus vadovaujančiuosiuose organuose ribas, kurių turi būti laikomasi įmonėse, ir stebi diskusijas dėl atstovavimo moterims kitose valstybėse narėse, pvz., Belgijoje, Vokietijoje ir Italijoje; pažymi, kad politinės valios išraiška yra vienintelis būdas paspartinti procesą siekiant priimti privalomąsias priemones, kuriomis siekiama prisidėti prie lygiateisio atstovavimo vyrams ir moterims įmonių valdymo organuose;
 6. palankiai vertina Suomijos įmonių valdymo kodeksą, pagal kurį sprendimus priimančiuose įmonių valdymo organuose turi dirbti abiejų lyčių atstovai, o jei šio reikalavimo nesilaikoma, reikia viešai paaiškinti atitinkamas priežastis; konstatuoja, kad nuo tada, kai buvo pranešta apie šio kodekso taikymą, Suomijoje sprendimus priimančiuose įmonių valdymo organuose moterų dalis padidėjo iki 25 proc., o įmonių, kurių akcijomis prekiaujama vertybinių popierių biržoje, stebėtojų taryboje ar valdyboje moterų dalis nuo 51 proc. padidėjo iki maždaug 70 proc.;
 7. pabrėžia, kad pareigos įmonių vadovybėje turi būti skiriamos remiantis reikiama kompetencija, t. y. įgūdžiais, kvalifikacija ir patirtimi, ir kad įmonių darbuotojų atranka turi būti vykdoma vadovaujantis skaidrumo, objektyvumo, integracijos, veiksmingumo, nediskriminavimo ir lyčių lygybės principais;
 8. mano, jog reikia apsvarstyti galimybę numatyti veiksmingas taisykles dėl to, kad būtų užkirstas kelias tiems patiems asmenims eiti keletą pareigų direktorių valdyboje, tokiu būdu siekiant atlaisvinti šias vietas moterims ir užtikrinti veiksmingą ir nepriklausomą vidutinių ir didelių įmonių valdybos narių darbą;
 9. pabrėžia, kad biržoje kotiruojamos viešosios įmonės turėtų parodyti pavyzdį ir pradėti taikyti proporcingą atstovavimą vyrams ir moterims valdančiosiose tarybose ir vadovaujančiose pareigose visais lygmenimis;

2011 m. liepos 6 d., trečiadienis

10. ragina valstybes nares ir Komisiją įgyvendinti naują politiką, kurią vykdant būtų sudarytos sąlygos moterims aktyviau dalyvauti valdant įmones, būtent:

- a) pradėti dialogą su didžiųjų įmonių vadovais ir socialiniais partneriais dėl moterų skaičiaus didinimo priemonių, neapsiribojant kvotų klausimu; šis dialogas galėtų būti vykdomas kasmet;
- b) remti iniciatyvas, kuriomis siekiama įvertinti ir skatinti lygias lyčių galimybes darbuotojų atrankos komisijose ir tokiose srityse kaip darbo užmokestis, pareigybių klasifikacija, mokymai arba karjera;
- c) skatinti Europos įmonių socialinę atsakomybę ir išipareigojimą užtikrinti vadovų atsakomybę už moteris ir šeimai palankias paslaugas,
- d) remti kultūrinius veiksmus, kurie vis labiau skatintų jaunas moteris rinktis mokslą ir technologijų studijas, kaip ragino Jungtinių Tautų ekonomikos ir socialinių reikalų taryba;
- e) nustatyti konkrečias priemones ir sąlygas, kad būtų teikiamos kokybiškos paslaugos už prieinamą kainą, pvz., vaikų, vyresnio amžiaus žmonių ir kitų priklausomų asmenų priežiūros paslaugos, ir numatyti mokestines paskatas įmonėms bei kitas kompensacines priemones, kurios padėtų įmonėse dirbantiems vyrams ir moterims suderinti šeimos ir profesinį gyvenimą;
- f) ugdyti moterų asmeninius gebėjimus įmonėse, siekiant veiksmingai parengti jas vadovaujamosioms pareigoms, organizuojant specialų tęstinį mokymą ir įgyvendinant kitas profesinių įgūdžių lavinimo priemones, pvz., taikant tikslinį kuravimą ir tinklų sistemą;
- g) parengti mokymą nediskriminavimo ir lyčių lygybės klausimais;
- h) skatinti apibrėžti tikslį ir įvertinamą įmonių atsakomybę;
- i) skatinti visas suinteresuotas šalis kurti iniciatyvas siekiant keisti suvokimą apie moteris ir jų savęs suvokimą darbo srityje, kad daugiau moterų galėtų imtis vadovaujamosios atsakomybės ne tik vykdymo, bet ir verslo valdymo srityje; mano, kad padedant mokytojams ir šeimai bei remiantis įvairiais sektiniais pavyzdžiais tokiomis iniciatyvomis turėtų būti siekiama skatinti mergaites ir jaunas moteris išplėsti savo karjeros išvaizdavimo spektrą, o taip pat teigiamai pristatyti moteris kaip vadoves Europos žiniasklaidoje;
- j) nustatyti būdus, kaip padidinti atstovavimą moterims iš ypač menkai atstovaujamų grupių, pvz., imigrančių ar etninių mažumų grupių;

11. pabrėžia nevienodų atlyginimų įmonių viduje problemą, ypač nevienodų vadovujamas pareigas užimančių moterų ir tokias pat pareigas užimančių vyrų atlyginimų problemą; ragina valstybes nares ir Komisiją imtis priemonių siekiant kovoti su visiška atlyginimų nelygybe, susijusia su nusistovėjusiais stereotipais, kurie daro įtaką karjerai ir mažam atstovavimui moterims įmonių vadovybėje;

12. ypač laikosi nuomonės, kad išsamias pelno ir nuostolio ataskaitas privalančios pateikti įmonės turėtų per priimtina laikotarpį pasiekti proporcingą vyrų ir moterų atstovavimą savo valdančiose tarybose;

2011 m. liepos 6 d., trečiadienis

13. ragina bendroves priimti ir įgyvendinti bendrovių valdymo kodeksus, kuriais būtų skatinama lyčių lygybė bendrovių valdybose, pasinaudoti kolegų spaudimu siekiant daryti įtaką organizacijoms iš vidaus ir nustatyti taisyklę, kurios bendrovės turi laikytis arba pasiaiškinti, kodėl jos nesilaikoma, t. y. kodėl jų valdyboje nėra bent vienos moters;

14. mano, kad valstybės narės ir Komisija turėtų kurti iniciatyvas, kuriomis būtų sprendžiama, kaip sąžiningiau dalytis šeimos priežiūros išpareigojimais ne tik pačioje šeimoje, bet ir šeimos ir visuomenės santykiuose, ir kaip mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, kai jie dirba tą patį darbą; mano, kad reikėtų imtis šių specialių priemonių:

a) spręsti galimybės pasinaudoti vaikų priežiūros įstaigų paslaugomis problemas; šių įstaigų paslaugos turėtų būti teikiamos už prieinamą kainą, įstaigos turėtų būti atskaitingos ir vietinės;

b) pradėti taikyti lankstaus darbo grafiko praktiką siekiant didinti organizacinius pajėgumus ir maksimaliai išnaudoti moterų indėlį; darbuotojai turi remti lankstaus darbo praktiką ir dėl jos bendradarbiauti; norint to pasiekti, reikia vadovų, kurie naujai įvertintų su kultūra susijusį požiūrį ir tradicinius gero verslo principus, skatintų naujus vyrų ir moterų vaidmens visuomenėje vertinimo būdus, remtų tvarų darbo jėgos planavimą, socialinį kapitalą ir atsakomybę prieš bendruomenę;

15. ragina įmonių vadovus geriau informuoti savo personalą apie vyrų ir moterų karjeros galimybes ir asmeniškai išpareigoti vykdyti moterų vadovių karjeros stebėjimo ir rėmimo programas savo įmonėse;

16. ragina Komisiją:

a) kaip įmanoma greičiau pateikti išsamius duomenis apie moterų skaičių visų rūšių Europos Sąjungos įmonėse ir apie privalomas ir neprivalomas priemones, kurių imamasi verslo sektoriuje ir kurias valstybės narės neseniai patvirtino siekdamos ši skaičių padidinti;

b) jeigu surinkus šiuos duomenis pasirodytų, kad įmonių ir valstybių narių įgyvendintų priemonių nepakanka, iki 2012 m. pasiūlyti teisinės priemones, įskaitant kvotas, kurios padėtų iki 2015 m. padidinti moterų skaičių įmonių vadovybėje iki 30 proc., o iki 2020 m. – iki 40 proc., atsižvelgiant į valstybių narių kompetenciją ir ekonomikos, struktūros (įmonių dydžio), teisės bei regionų ypatumus;

17. ragina Komisiją pateikti veiksmų planą, kuriame būtų nustatyti konkretūs, įvertinami ir įgyvendinami tikslai, siekiant užtikrinti atstovavimo pusiausvyrą visų dydžių įmonėse, ir ragina Komisiją parengti specialias gaires, skirtas mažosioms ir vidutinėms įmonėms;

18. ragina Komisiją sukurti šios srities gerąją praktiką praktikai skirtą specialų tinklalapį, kuriame būtų galima skleisti gerąją patirtį ir ją keistis; pabrėžia, jog būtina sukurti informavimo strategiją, kad visuomenė ir socialiniai partneriai būtų veiksmingai informuojami apie šių priemonių svarbą; taigi ragina Komisiją ir valstybes nares pradėti vykdyti tikslingas informavimo kampanijas;

19. paveda Pirmininkui perduoti šią rezoliuciją Tarybai, Komisijai ir valstybių narių vyriausybėms.