

Onsdagen den 6 juli 2011

Internationella förbindelser

54. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att samarbeta med Internationella civila luftfartsorganisationen (Icao) och tredjeländer när det gäller riskbedömningar och underrättsystem på luftfartssäkerhetsområdet.

55. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att arbeta för att globala rättsliga standarder inrättas inom ramen för Icao och stödja tredjeländers ansträngningar i tillämpningen av dessa standarder, med målsättningen att skapa ett enhetligt och effektivt säkerhetskontrollsystem.

*

* *

56. Europaparlamentet anser att det är olämpligt att tillämpa kommittéförfarandet inom sektorn för luftfartssäkerhet, åtminstone för åtgärder som har följder för de medborgerliga rättigheterna, och begär att parlamentet involveras fullt ut genom medbeslutandeförfarandet.

57. Europaparlamentet förväntar sig att kommissionen lägger fram ett lagstiftningsförslag, i syfte att under denna mandatperiod anpassa förordning (EG) nr 300/2008, som beaktar kommissionens eget uttalande av den 16 december 2010 inom ramen för antagandet av Europaparlamentets och rådets förordning om fastställande av allmänna regler och principer för medlemsstaternas kontroll av kommissionens utövande av sina genomförandebefogenheter.

58. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen.

Kvinnor och företagsledarskap

P7_TA(2011)0330

Europaparlamentets resolution av den 6 juli 2011 om kvinnor och företagsledarskap (2010/2115(INI))

(2013/C 33 E/14)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av den fjärde internationella kvinnokonferensen som hölls i Peking i september 1995, den förklaring och den handlingsplan som antogs i Peking samt de slutdokument som blev resultatet och som antogs vid FN:s särskilda sessioner Peking +5, Peking +10 och Peking +15 om ytterligare åtgärder och initiativ för att genomföra Pekingförklaringen och handlingsplanen, vilka antogs den 9 juni 2000, den 11 mars 2005 respektive den 12 mars 2010,
- med beaktande av FN:s konvention från 1979 om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor,
- med beaktande av den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna från 1948,
- med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artiklarna 1, 2, 3, 4, 5, 21 och 23,
- med beaktande av artikel 2 i fördraget om Europeiska unionen, där värden som är gemensamma för medlemsstaterna betonas såsom mångfald, icke-diskriminering, tolerans, rättvisa, solidaritet och principen om jämställdhet mellan kvinnor och män,

Onsdagen den 6 juli 2011

- med beaktande av artikel 19 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, enligt vilken diskriminering på grund av kön ska bekämpas,
- med beaktande av kommissionens rapport om utvecklingen av jämställdheten mellan kvinnor och män 2011,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 27 oktober 2010, "På väg mot en inre marknadsakt. Att skapa en verkligt konkurrenskraftig social marknadsekonomi. Femtio förslag för att arbeta, driva företagsverksamhet och handel bättre tillsammans" (KOM(2010)0608),
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 21 september 2010, "Strategi för jämställdhet 2010–2015" (KOM(2010)0491),
- med beaktande av kommissionens grönbok av den 6 juni 2010 om företagsstyrning i finansiella institut och om ersättningspolicy (KOM(2010)0284),
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 5 mars 2010, "Ett förstärkt engagemang för jämställdhet – Kvinnostadga" (KOM(2010)0078),
- med beaktande av den europeiska pakten för jämställdhet som antogs av Europeiska rådet i mars 2006, och den nya europeiska pakten för jämställdhet mellan kvinnor och män som antogs av rådet den 7 mars 2011,
- med beaktande av rådets rekommendation 96/694/EG om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen,
- med beaktande av det årliga mötet för Världsekonomiskt forum i Davos den 26-29 januari 2011 och programmet "Women Leaders and Gender Parity",
- med beaktande av sin resolution av den 11 maj 2011 om bolagsstyrning i finansinstitut ⁽¹⁾,
- med beaktande av sin resolution av den 8 mars 2011 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen – 2010 ⁽²⁾,
- med beaktande av sina resolutioner av den 15 juni 1995 om FN:s fjärde internationella kvinnokonferens i Peking: Jämställdhet, utveckling och fred ⁽³⁾, av den 10 mars 2005 om uppföljningen av handlingsprogrammet från FN:s fjärde internationella kvinnokonferens (Peking + 10) ⁽⁴⁾ och av den 25 februari 2010 om Peking + 15 – FN:s handlingsplan för jämställdhet ⁽⁵⁾,
- med beaktande av artikel 48 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (A7-0210/2011), och av följande skäl:

A. Jämställdhet har skrivits in i EU-fördraget som en grundläggande princip och ett viktigt mål och uppgiftsområde för Europeiska unionen. En särskild uppgift som unionen själv föresatt sig är att låta ett jämställdhetsperspektiv genomsyra all sin verksamhet.

⁽¹⁾ Antagna texter, P7_TA(2011)0223.

⁽²⁾ Antagna texter, P7_TA(2011)0085.

⁽³⁾ EGT C 166, 3.7.1995, s. 92.

⁽⁴⁾ EUT C 320E, 15.12.2005, s. 247.

⁽⁵⁾ EUT C 348E, 21.12.2010, s. 11.

Onsdagen den 6 juli 2011

- B. Ett av EU:s viktigaste mål borde vara att undanröja de hinder och den ojämlikhet mellan könen som kvarstår och som motverkar kvinnors framsteg i karriären, så att det blir möjligt för kompetenta och kvalificerade kvinnor att få tillträde till befattningar som de i dag har svårt att nå.
- C. Jämställdhet i arbetet bör främja att ingen åtskillnad görs mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden generellt och i fråga om befordringar till ledande befattningar på alla nivåer, för att uppnå en social rättvisa och utnyttja kvinnors kompetens fullt ut och därmed stärka ekonomin genom att kvinnor garanteras samma möjlighet att utvecklas som män.
- D. Kvinnors representation hindras även av en kombination av faktorer såsom kvardröjande könsdiskriminering, stereotypa beteenden som lever kvar i företagen och begränsade möjligheter att få en mentor för en eventuell framtida chefskarriär.
- E. Kvinnor tilldelades 59,5 procent av de universitetsexamina som utfärdades i EU 2008. Kvinnor är överrepresenterade i fakulteterna för företagsekonomi, förvaltning och juridik, men andelen kvinnor i de största börsnoterade företagens högsta beslutsfattande organ var 2009 bara 10,9 procent.
- F. Studier från kommissionen och från den privata sektorn har visat att det finns ett samband mellan företagets förbättrade ekonomiska och finansiella resultat och närvaron av kvinnor i företagets beslutande organ. Det framgår tydligt av studierna att en betydande representation av kvinnor på ledande poster utgör en verkligt pådrivande faktor för goda resultat och ekonomisk konkurrenskraft.
- G. Därför är det viktigt att införa metoder som fallstudier och utbyte av god praxis på området samt positiv särbehandling för att uppnå ett optimalt utnyttjande av kvinnlig arbetskraft på alla nivåer i företagets verksamhet.
- H. I dag är dock bara tio procent av ledamöterna i styrelserna för de största börsnoterade företagen i EU kvinnor och endast tre procent av ordförandena i dessa styrelser är kvinnor, även om det finns skillnader mellan länderna och mellan olika berörda sektorer på arbetsmarknaden. Klyftan mellan kvinnors och mäns löner är fortfarande så stor som 17,5 procent i EU som helhet och gäller även personer i ledande ställning.
- I. Andelen kvinnor i företagets styrelser ökar för närvarande bara med en halv procentenhet per år. Om förändringen fortsätter i denna långsamma takt kommer det att ta ytterligare femtio år innan företagsstyrelserna består av minst 40 procent av varje kön.
- J. Industri- och handelskammare samt de organisationer som företräder fackföreningar och arbetsgivare har långt ifrån uppnått en balanserad representation av kvinnor och män, vilket avspeglar att kvinnor är dåligt representerade på företagets ledande poster. Industri- och handelskammare samt organisationerna som företräder fackföreningar och arbetsgivare kan dock bidra till spridning och utbyte av god praxis på området.
- K. Det är politikens, såväl på EU-nivå som på medlemsstatsnivå, och företagets sak att undanröja hindren för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden i allmänhet, och i ledande organ i synnerhet, och att erbjuda lika möjligheter för kvinnor så att de kan få ansvarsfulla poster. På så sätt kan de befintliga resurserna utnyttjas effektivt, tillflödet av kvinnlig kompetens och kvinnliga egenskaper optimeras och den mänskliga potentialen utnyttjas på bästa sätt till fördel för unionen samt värna om EU:s grundläggande värderingar där jämställdhet är en fundamental princip.

Onsdagen den 6 juli 2011

- L. Den privata sektorn har tagit initiativ och vidtagit proaktiva åtgärder för att öka kvinnors representation, exempelvis genom utveckling av personalresurserna i företagen för att bättre följa upp kvinnors karriärer, eller genom inrättande av nätverk utanför företagen som främjar kvinnors medverkan och karriärer och där man regelbundet utbyter god praxis. Dessa åtgärder har dock visat sig nyttiga och värda att uppmuntra även om de fortfarande är otillräckliga för att förändra maktförhållandena i företagen och kvinnor har fortsatt att vara underrepresenterade i företagsledningarna.
- M. Kommissionen har meddelat att den ska lägga fram lagstiftningsåtgärder som ska se till att de börsnoterade företagen vidtar effektiva åtgärder för att uppnå en jämn fördelning mellan kvinnor och män i styrelserna, och i de fall självregleringen inte fungerar, se till att detta sker inom de följande 12 månaderna.
1. Europaparlamentet välkomnar de åtgärder som kommissionen aviserade den 1 mars 2011, särskilt kommissionens avsikt att lägga fram förslag till EU-lagstiftning 2012 om företagen inte genom frivilliga åtgärder klarar av att uppnå målen om 30 procent kvinnor i företagsstyrelserna senast 2015 och 40 procent senast 2020.
 2. Europaparlamentet uppmanar med kraft företagen att uppnå den kritiska tröskeln 30 procent kvinnor bland ledamöterna i styrande organ senast 2015 och 40 procent 2020.
 3. Europaparlamentet konstaterar en klar förbättring av kvinnornas representation i Norge efter antagandet av en lag 2003 som föreskriver att minst 40 procent av vardera kön ska vara representerat i styrelserna för börsnoterade företag med fler än 500 anställda, med effektiva sanktioner vid överträdelser.
 4. Europaparlamentet betonar att företagen måste respektera lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet och att de i detta syfte bör vidta åtgärder för att förhindra all diskriminering.
 5. Europaparlamentet välkomnar initiativ från medlemsstater som Frankrike, Nederländerna och Spanien där man har fastställt ett tröskelvärde för kvinnors deltagande i företagets styrande organ. Parlamentet följer också debatten om kvinnors deltagande i andra medlemsstater som Belgien, Tyskland och Italien. Parlamentet konstaterar att politisk vilja är det enda sättet att påskynda arbetet med att anta tvingande regler för att se till att det finns en jämn balans mellan kvinnor och män i företagets styrande organ.
 6. Europaparlamentet välkomnar Finlands kodex för företagsstyrning som föreskriver att det måste finnas både kvinnor och män i företagets beslutsfattande organ och att en offentlig förklaring måste ges i de fall kodexen inte följs. Parlamentet konstaterar att denna kodex har lett till att andelen kvinnor är nu 25 procent i de finska företagets beslutsfattande organ och att andelen börsnoterade företag med kvinnor i styrelsen eller ledningen har ökat från 51 till 70 procent på de två år som gått sedan införandet av kodexen aviserades.
 7. Europaparlamentet framhåller att rekryteringen till poster i företagets styrande organ måste bygga på den kompetens som personerna tillägnat sig i form av färdigheter, kvalifikationer och erfarenhet, och att principerna om öppenhet, objektivitet, delaktighet, effektivitet, icke-diskriminering och jämlikhet måste iaktas i företagets rekryteringspolicy.
 8. Europaparlamentet anser att man bör överväga att införa effektiva regler för att förhindra att personer upptar flera poster i styrelserna för att ställa dessa poster till kvinnornas förfogande, men även för att sträva efter effektivitet och opartiskhet bland styrelsemedlemmarna i medelstora och stora företag.
 9. Europaparlamentet understryker att de offentliga, börsnoterade företagen bör föregå med gott exempel och vara de första som tillämpar en jämn könsfördelning i ledningen och på ledande poster på alla nivåer.

Onsdagen den 6 juli 2011

10. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att vidta nya politiska åtgärder för att öka andelen kvinnor i företagsledningarna, särskilt genom att

- a) inleda en dialog som skulle kunna äga rum årligen och som inte begränsar sig till frågan om kvoter, med styrelserna för stora företag och med arbetsmarknadens parter om vilka metoder som kan användas för att öka antalet kvinnor,
- b) stödja initiativ för att utvärdera och främja jämställdheten mellan kvinnor och män i rekryteringskommittéer och på områden som löneskillnader, yrkesklassificering, utbildning och karriärutveckling,
- c) främja de europeiska företagens sociala ansvar genom insatser för att garantera kvinnorna ledaransvar och familjevänliga tjänster,
- d) stödja åtgärder som uppmuntrar unga kvinnor att i högre grad välja naturvetenskapliga och tekniska studier, vilket också FN:s ekonomiska och sociala råd har krävt,
- e) införa specifika åtgärder och arrangemang för att erbjuda tjänster av hög kvalitet och till rimliga priser, t.ex. när det gäller omsorg av barn, äldre och andra omsorgsbehövande personer, skatteincitament för företagen eller annan ersättning för att göra det möjligt för de anställda i företagen att kombinera familje- och yrkesliv,
- f) utveckla enskilda kvinnors kompetens i företagen för att förbereda dem på ett effektivt sätt för utövandet av ledande funktioner genom särskild och fortlöpande utbildning samt andra stödåtgärder, såsom riktat mentorskap och nätverksstrukturer för att effektivt förbereda dem för ledarskap på alla nivåer,
- g) utveckla utbildningen om jämlikhet och icke-diskriminering,
- h) främja exakta och kvantifierbara åtaganden från företagets sida,
- i) uppmuntra alla berörda parter att utarbeta initiativ för att ändra sättet att se på kvinnor och kvinnor och kvinnors självuppfattning när det gäller arbete, så att kvinnor får möjlighet att ta ledningsansvar på företagets operativa sida och inte bara på den funktionella sidan; enligt parlamentet bör sådana initiativ syfta till att dels uppmuntra flickor och unga kvinnor att föreställa sig bredare karriärmöjligheter med stöd av lärare, familj och olika förebilder, dels förmedla kvinnligt ledarskap på ett positivt sätt i de europeiska medierna,
- j) fastställa sätt att öka andelen kvinnor från särskilt underrepresenterade grupper, såsom kvinnor med invandrarbakgrund eller etnisk minoritetsbakgrund.

11. Europaparlamentet betonar problemet med löneskillnaderna inom företagen, i synnerhet löneskillnaderna mellan kvinnor och män på beslutsfattande poster. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att vidta åtgärder för att minska denna ihållande löneklyfta som har samband med traditionellt betingade stereotyper som påverkar karriärutvecklingen och bidrar till att kvinnor är dåligt representerade inom företagens styrande organ.

12. Europaparlamentet anser i synnerhet att företag som är skyldiga att lägga fram icke förenklade resultaträkningar borde uppnå en balanserad representation av kvinnor och män i ledningen inom en rimlig tidsperiod.

Onsdagen den 6 juli 2011

13. Europaparlamentet uppmanar företagen att anta och tillämpa företagsstyrningskoder för att främja jämställdhet mellan könen i styrelser, använda sig av gruppptryck för att påverka organisationer inifrån och införa principen följ-eller-förklara, som innebär att företagen måste förklara varför det inte finns åtminstone en kvinna i styrelsen.

14. Europaparlamentet anser att medlemsstaterna och kommissionen bör utarbeta initiativ för att skapa en rättvisare fördelning av familjers omsorg och ansvar, inte bara inom familjerna utan även mellan familj och samhälle, samt minska skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner för lika arbete. Särskilda åtgärder bör vidtas för att

- a) hantera problem med tillgång till ansvarsfull barnomsorg till överkomligt pris i närmiljön,
- b) införa flexibla arbetsmetoder för att höja organisationskapaciteten och ta vara på kvinnors bidrag i mesta möjliga mån. Flexibla arbetsvillkor måste vinna arbetstagarnas stöd och göra dem villiga till samarbete. Det krävs därför ett ledarskap som kan utmana kulturella attityder och traditionella principer för gott företagande samt förmedla nya sätt att se på kvinnors och mäns roller i samhället, hållbar arbetskraftsplanering, socialt kapital och samhällsansvar.

15. Europaparlamentet uppmanar företagsledarna att uppmärksamma sin personal på kvinnors och mäns karriärutveckling och personligen engagera sig i kvinnliga chefers uppföljnings- och karriärstödprogram på det egna företaget.

16. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att

- a) snarast möjligt lägga fram en aktuell lägesbeskrivning om andelen kvinnor i alla typer av företag i EU samt om de åtgärder av både tvingande och inte tvingande karaktär som näringslivet har vidtagit och de bestämmelser som nyligen antagits i de olika medlemsstaterna för att öka andelen kvinnor,
- b) mot bakgrund av slutsatserna i lägesbeskrivningen och om företagens och medlemsstaternas frivilliga åtgärder är otillräckliga, föreslå införande av kvoter senast 2012 för att öka kvinnornas andel i företagens styrande organ till 30 procent senast 2015 och till 40 procent senast 2020 med beaktande av medlemsstaternas befogenheter samt deras ekonomiska, strukturella (storleken på företagen), rättsliga och regionala särdrag.

17. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att upprätta en färdplan för att nå de fastställda specifika och mätbara målen för att nå fram till en balanserad representation i företagen, oavsett deras storlek och att utarbeta en särskild vägledning för små och medelstora företag.

18. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att skapa en webbplats med exempel på god praxis inom detta område för utbyte av kunskaper och bästa praxis. Parlamentet understryker att det är viktigt att fastställa en kommunikationsstrategi för att effektivt informera allmänheten och arbetsmarknadens parter om betydelsen av sådana åtgärder. Kommissionen och medlemsstaterna uppmanas därför att lansera riktade informationskampanjer.

19. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet, kommissionen och medlemsstaternas regeringar.
