

Środa, 6 lipca 2011 r.

### **Współpraca międzynarodowa**

54. wzywa Komisję i państwa członkowskie do współpracy z Organizacją Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego (ICAO) i krajami trzecimi w zakresie oceny ryzyka i systemów wywiadowczych w dziedzinie bezpieczeństwa lotnictwa;

55. wzywa Komisję i państwa członkowskie do promowania światowych norm regulacyjnych w ramach ICAO w celu wspierania wysiłków państw trzecich we wdrażaniu tych standardów w dążeniu do wzajemnego uznawania środków bezpieczeństwa oraz do celu, jakim jest wykonywanie jednej skutecznej kontroli bezpieczeństwa;

\*

\* \*

56. uważa, że procedura komitetowa w sektorze bezpieczeństwa lotnictwa – przynajmniej w przypadku środków, które mają wpływ na prawa obywateli – jest nieodpowiednia, oraz apeluje o pełne zaangażowanie Parlamentu w ramach procedury współdecyzji;

57. oczekuje, że Komisja opracuje wniosek ustawodawczy w celu dostosowania rozporządzenia (WE) nr 300/2008, uwzględniając własną deklarację Komisji z dnia 16 grudnia 2010 r. w związku z przyjęciem rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego przepisy i zasady ogólne dotyczące trybu kontroli przez państwa członkowskie wykonywania uprawnień wykonawczych przez Komisję;

58. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.

---

## **Kobiety i kierownictwo przedsiębiorstw**

P7\_TA(2011)0330

### **Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 6 lipca 2011 r. w sprawie kobiet i kierownictwa przedsiębiorstw (2010/2115(INI))**

(2013/C 33 E/14)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając IV światową konferencję w sprawie kobiet, która odbyła się w Pekinie we wrześniu 1995 r., deklarację i program działania przyjęte w Pekinie, a także późniejsze dokumenty końcowe przyjęte na sesjach specjalnych ONZ „Pekin +5”, „Pekin +10” i „Pekin +15”, dotyczące dalszych działań i inicjatyw mających na celu wdrożenie pekińskiej deklaracji i programu działania, przyjęte odpowiednio w dniu 9 czerwca 2000 r., w dniu 11 marca 2005 r. i w dniu 12 marca 2010 r.,
- uwzględniając Konwencję ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (konwencja CEDAW), przyjętą w 1979 r.,
- uwzględniając Powszechną deklarację praw człowieka z 1948 r.,
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, a w szczególności jej art. 1, 2, 3, 4, 5, 21 i 23,
- uwzględniając art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej, podkreślający wartości podzielane przez państwa członkowskie, np. pluralizm, niedyskryminację, tolerancję, sprawiedliwość, solidarność oraz równouprawnienie kobiet i mężczyzn,

Środa, 6 lipca 2011 r.

- uwzględniając art. 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który mówi o zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji z postępów w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w 2011 r.,
  - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 27 października 2010 r. pt. „W kierunku Aktu o jednolitym rynku, w stronę społecznej gospodarki rynkowej o wysokiej konkurencyjności, 50 propozycji na rzecz wspólnej poprawy rynku pracy, przedsiębiorczości i wymiany” (COM(2010)0608),
  - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 21 września 2010 r. pt. „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015” (COM(2010)0491),
  - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 6 czerwca 2010 r. pt. „Ład korporacyjny w instytucjach finansowych oraz polityka wynagrodzeń” (COM(2010)0284),
  - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 5 marca 2010 r. pt. „Zwiększone zaangażowanie na rzecz równości między kobietami i mężczyznami, Karta Kobiet” (COM(2010)0078),
  - uwzględniając Europejski pakt na rzecz równości płci, przyjęty przez Radę Europejską w marcu 2006 r. oraz nowy Europejski pakt na rzecz równości płci, przyjęty przez Radę Europejską w dniu 7 marca 2011 r.,
  - uwzględniając zalecenie Rady 96/694/WE w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji,
  - uwzględniając coroczne posiedzenie Światowego Forum Gospodarczego, które odbyło się w dniach 26-29 stycznia 2011 w Davos, oraz program pt. „Women Leaders and Gender Parity” („Kobiety sprawujące wysokie funkcje a parytet płci”),
  - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ładu korporacyjnego w instytucjach finansowych <sup>(1)</sup>,
  - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 8 marca 2011 r. w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2010 <sup>(2)</sup>,
  - uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 czerwca 1995 r. w sprawie czwartej światowej konferencji w sprawie kobiet w Pekinie: Równość, rozwój i pokój <sup>(3)</sup>, rezolucję z dnia 10 marca 2005 r. w sprawie monitorowania programu działania IV światowej konferencji w sprawie kobiet (Pekin+10) <sup>(4)</sup> oraz rezolucję z dnia 25 lutego 2010 r. w sprawie Pekinu+15 – Platforma działania ONZ na rzecz równości płci <sup>(5)</sup>,
  - uwzględniając art. 48 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A7-0210/2011),
- A. mając na uwadze, że równouprawnienie kobiet i mężczyzn to podstawowa zasada Unii Europejskiej, zapisana w Traktacie o Unii Europejskiej oraz należąca do jej celów i zadań, a także mając na uwadze, że sama Unia postawiła sobie za zadanie uwzględnianie równouprawnienia kobiet i mężczyzn we wszystkich działaniach,

<sup>(1)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2011)0223.

<sup>(2)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2011)0085.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 166 z 3.7.1995, s. 92.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 320 E z 15.12.2005, s. 247.

<sup>(5)</sup> Dz.U. C 348 E z 21.12.2010, s. 11.

Środa, 6 lipca 2011 r.

- B. mając na uwadze, że jednym z głównych celów Unii Europejskiej powinno być umożliwienie kompetentnym i wykwalifikowanym kobietom zajmowanie stanowisk, które obecnie są dla nich trudno dostępne, poprzez usuwanie utrzymujących się barier i nierówności między kobietami i mężczyznami, które uniemożliwiają kobietom pięcie się po szczeblach kariery zawodowej,
- C. mając na uwadze, że równouprawnienie kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia powinno polegać na wspieraniu karier zawodowych kobiet i mężczyzn na rynku pracy i pod względem ich awansu na stanowiska kierownicze wszystkich szczebli bez żadnych rozróżnień, aby osiągnąć sprawiedliwość społeczną i w pełni wykorzystać umiejętności kobiet celem wzmocnienia gospodarki, oraz że powinno ono umożliwiać kobietom pełne rozwinięcie swoich możliwości w takim samym stopniu jak mężczyznom,
- D. mając na uwadze, że w 2008 r. 59,5 % tytułów akademickich w UE przyznano kobietom, a na wydziałach biznesu, zarządzania i prawa jest więcej kobiet niż mężczyzn, natomiast odsetek kobiet w najwyższych organach decyzyjnych największych publicznie notowanych firm wynosił zaledwie 10,9 % w 2009 r.,
- E. mając na uwadze, że przeszkody utrudniające udział kobiet można również przypisać połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć, stereotypowych zachowań nadal występujących w przedsiębiorstwach i ograniczonego doradztwa dla kobiet, które mogłyby zajmować stanowiska kierownicze,
- F. mając na uwadze, że badania przeprowadzone przez Komisję Europejską i sektor prywatny wykazały, że istnieje związek między poprawą ekonomicznych i finansowych wyników przedsiębiorstw a udziałem kobiet w organach decyzyjnych; mając na uwadze, że z badań tych jasno wynika, że znaczący udział kobiet na stanowiskach kierowniczych jest narzędziem zapewniającym dobre wyniki i konkurencyjność gospodarczą;
- G. mając na uwadze, że w związku z tym należy wprowadzić metody takie jak badania przypadków i wymiana dobrych wzorców w tej dziedzinie, a także prowadzić działania afirmatywne, aby optymalnie wykorzystać kobiece zasoby ludzkie na wszystkich szczeblach działalności przedsiębiorstw,
- H. mając jednak na uwadze, że obecnie zaledwie 10 % członków zarządów największych przedsiębiorstw notowanych na giełdzie w Unii Europejskiej i tylko 3 % prezesów tych zarządów to kobiety, z uwzględnieniem różnic między poszczególnymi krajami i branżami zawodowymi; mając na uwadze, że różnica w zarobkach między kobietami i mężczyznami wciąż wynosi aż 17,5 % dla całej UE, co dotyczy również stanowisk kierowniczych,
- I. mając na uwadze, że liczba kobiet w zarządach przedsiębiorstw wzrasta obecnie jedynie o pół punktu procentowego rocznie; mając na uwadze, że przy tak słabym tempie wzrostu upłynie kolejne pięćdziesiąt lat, zanim w zarządach przedsiębiorstw zasiadać będzie co najmniej 40 % przedstawicieli każdej płci,
- J. mając na uwadze, że izby handlowe i przemysłowe oraz organizacje reprezentujące związki zawodowe i pracodawców są dalekie od osiągnięcia zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn i stanowią przykład niskiego udziału kobiet w kierowniczych organach przedsiębiorstw; mając jednak na uwadze, że izby handlowe i przemysłowe oraz organizacje reprezentujące związki zawodowe i pracodawców mogą przyczynić się do upowszechniania i wymiany dobrych wzorców w tym względzie,
- K. mając na uwadze, że rolą decydentów politycznych na szczeblu unijnym i krajowym oraz rolą przedsiębiorstw jest usunięcie przeszkód utrudniających kobietom wejście na rynek pracy ogólnie, a szczególnie do organów kierowniczych, aby dać kobietom równe szanse i umożliwić im zajmowanie odpowiedzialnych stanowisk, co pozwoli skutecznie wykorzystać istniejące zasoby, zwiększyć przepływ kompetencji i zalet kobiet oraz jak najlepiej wykorzystać potencjał ludzki, jakim dysponuje Unia Europejska, a także obrona podstawowych wartości UE, wśród których główną zasadą jest równouprawnienie,

Środa, 6 lipca 2011 r.

- L. mając na uwadze, że proaktywne inicjatywy i działania podjęte przez sektor prywatny w celu zwiększenia udziału kobiet, takie jak inicjatywy i działania mające na celu rozwinięcie potencjału zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, aby bardziej pomóc kobietom w karierze, lub utworzenie poza przedsiębiorstwami sieci promujących udział kobiet i wspierających je oraz promujących regularną wymianę dobrych wzorców, okazały się przydatne i należy zachęcać do ich kontynuacji, pomimo że nie są jeszcze wystarczające, aby zmienić sytuację w przedsiębiorstwach oraz mając na uwadze, że na szczeblu kierowniczym w przedsiębiorstwach wciąż jest za mało kobiet,
- M. mając na uwadze, że Komisja zapowiedziała, iż przedstawi środki legislacyjne celem zadbania o to, aby publicznie notowane firmy podejmowały skuteczne kroki w celu osiągnięcia równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zarządach, jeżeli nie dokona się to w wyniku samoregulacji w ciągu najbliższych 12 miesięcy,
1. z zadowoleniem przyjmuje środki zapowiedziane przez Komisję dnia 1 marca 2011 r., zwłaszcza jej zamiar wysunięcia w 2012 r. propozycji unijnych aktów ustawodawczych, jeśli przedsiębiorstwa dobrowolnie nie zwiększą udziału kobiet w swoich organach decyzyjnych do 30 % do roku 2015 oraz do 40 % do roku 2020;
  2. wzywa przedsiębiorstwa do osiągnięcia przełomowego progu 30 % kobiet wśród członków organów kierowniczych do roku 2015 oraz 40 % do roku 2020;
  3. stwierdza, że w Norwegii osiągnięto wyraźne postępy w zakresie reprezentacji kobiet po przyjęciu w 2003 r. przepisów, które ustanowiły, że w zarządach przedsiębiorstw notowanych na giełdzie i liczących ponad 500 pracowników powinno zasiadać co najmniej 40 % przedstawicieli każdej płci, oraz przewidywały skuteczne sankcje za ich nieprzestrzeganie;
  4. podkreśla, że przedsiębiorstwa są zobowiązane do przestrzegania zasady równości traktowania mężczyzn i kobiet i do zapewnienia im równych szans w miejscu pracy oraz że w tym celu muszą przyjąć środki przeciwdziałające wszelkim rodzajom dyskryminacji;
  5. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy państw członkowskich takich jak Francja, Holandia i Hiszpania, które wyznaczają przedsiębiorstwom obowiązujące progi udziału kobiet w organach kierowniczych, i z zadowoleniem śledzi debaty nad udziałem kobiet prowadzone w innych państwach członkowskich, takich jak Belgia, Niemcy i Włochy; stwierdza, że wyrażenie woli politycznej jest jedynym sposobem przyspieszenia procesu przyjmowania wiążących środków w celu zapewnienia zrównoważonego udziału mężczyzn i kobiet w organach kierowniczych przedsiębiorstw;
  6. z zadowoleniem przyjmuje wprowadzony w Finlandii kodeks ładu korporacyjnego, zgodnie z którym w organach decyzyjnych przedsiębiorstw zasiadać muszą przedstawiciele obu płci, a przypadki nieprzestrzegania tej zasady muszą być publicznie zgłaszane; zauważa, że w rezultacie wprowadzenia kodeksu odsetek kobiet w organach decyzyjnych fińskich przedsiębiorstw wynosi obecnie 25 %, zaś odsetek przedsiębiorstw notowanych na giełdzie, w których radach nadzorczych lub zarządach zasiadają kobiety, od czasu zapowiedzi wprowadzenia kodeksu wzrósł z 51 % do około 70 %;
  7. podkreśla, że rekrutacja na stanowiska w kierowniczych organach przedsiębiorstw musi odbywać się na podstawie wymaganych kompetencji, na które składają się umiejętności, kwalifikacje i doświadczenie oraz że w ramach polityki rekrutacji w przedsiębiorstwach muszą być przestrzegane zasady przejrzystości, obiektywności, integracji, skuteczności, niedyskryminacji i równości płci;
  8. jest zdania, że należy koniecznie rozważyć wprowadzenie skutecznych zasad dotyczących zakazu łączenia mandatów w radach nadzorczych celem zwolnienia stanowisk dla kobiet, ale również z myślą o skuteczności i niezależności kierownictwa średnich i dużych przedsiębiorstw;
  9. podkreśla, że publiczne przedsiębiorstwa notowane na giełdzie powinny dawać przykład wprowadzania zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w radach nadzorczych oraz na stanowiskach kierowniczych wszystkich szczebli;

Środa, 6 lipca 2011 r.

10. zachęca państwa członkowskie i Komisję do wdrożenia nowej polityki umożliwiającej większy udział kobiet w kierownictwie przedsiębiorstw, w szczególności poprzez:

- a) zainicjowanie nieograniczającego się do kwestii parytetów dialogu z zarządami dużych przedsiębiorstw i z partnerami społecznymi na temat sposobów zwiększenia udziału kobiet, który mógłby się odbywać co roku,
- b) wspieranie inicjatyw mających na celu ocenienie, czy w komisjach rekrutacyjnych oraz w zakresie różnic w płacach, klasyfikacji zawodów, szkoleń i przebiegu kariery istnieje równość między mężczyznami a kobietami, a także mających na celu propagowanie tej równości,
- c) promowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw wśród przedsiębiorstw europejskich przy jednoczesnym zobowiązaniu do zagwarantowania kobietom odpowiedzialności na szczeblu kierowniczym oraz usług przyjaznych rodzinie,
- d) wspieranie akcji o charakterze kulturalnym, zachęcającej coraz większą liczbę młodych kobiet do podejmowania studiów na wydziałach nauk ścisłych i technicznych, zgodnie ze wskazaniami Rady Gospodarczej i Społecznej ONZ,
- e) stworzenie szczegółowych środków i struktur ukierunkowanych na zapewnianie wysokiej jakości usług przystępnych cenowo – przykładowo w zakresie opieki nad dziećmi, osobami starszymi i innymi osobami niesamodzielnymi, zachęt podatkowych dla przedsiębiorstw lub innych kompensat, aby umożliwić kobietom i mężczyznom zatrudnionym w przedsiębiorstwach godzenie życia rodzinnego i zawodowego,
- f) rozwijanie indywidualnych zdolności kobiet w przedsiębiorstwach, aby je skutecznie przygotować do pełnienia funkcji kierowniczych na wszystkich szczeblach za pomocą konkretnych ustawicznych szkoleń oraz innych środków pomagających w rozwoju kariery zawodowej, takich jak specjalistyczne doradztwo i sieci współpracy,
- g) opracowywanie szkoleń w zakresie równości płci oraz niedyskryminacji,
- h) sprzyjanie podejmowaniu przez przedsiębiorstwa konkretnych i wymiernych zobowiązań,
- i) zachęcanie wszystkich zainteresowanych stron do podejmowania inicjatyw zmieniających postrzeganie kobiet i ich autopercepcję w zakresie pracy, aby umożliwić większej liczbie kobiet obejmowanie stanowisk kierowniczych po stronie operacyjnej przedsiębiorstw, a nie tylko funkcjonalnej; jest zdania, że celem takich inicjatyw powinno być zachęcanie dziewcząt i młodych kobiet do wzięcia pod uwagę szerszego spektrum możliwości kariery przy wsparciu nauczycieli, rodziny i różnych osób będących wzorem do naśladowania, jak również przedstawianie w mediach europejskich kierowniczej roli kobiet w pozytywnym świetle;
- j) identyfikacja sposobów zwiększenia udziału kobiet pochodzących z grup szczególnie słabo reprezentowanych, takich jak imigranci i mniejszości etniczne;

11. zwraca uwagę na kwestię zróżnicowania wynagrodzeń w przedsiębiorstwach, a zwłaszcza na różnice między wynagrodzeniami kobiet na stanowiskach kierowniczych a wynagrodzeniami mężczyzn na takich samych stanowiskach; wzywa państwa członkowskie i Komisję do przyjęcia środków w celu zwalczania tych utrzymujących się nierówności w zakresie wynagrodzeń, wynikających z tradycyjnych stereotypów dotyczących rozwoju kariery i przyczyniających się do ograniczonego udziału kobiet w kierowniczych organach przedsiębiorstw;

12. uważa w szczególności, że przedsiębiorstwa zobowiązane do przedkładania pełnych rachunków zysków i strat powinny w rozsądnym terminie uzyskać zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w swoich radach nadzorczych;

Środa, 6 lipca 2011 r.

13. zachęca przedsiębiorstwa do przyjęcia i wdrożenia kodeksów ładu korporacyjnego jako jednego ze środków wspierania równości płci w zarządach firm, przy wykorzystaniu wzajemnej presji do wywarcia odśrodkowego wpływu na organizacje oraz stosowaniu zasady „zastosuj się lub wyjaśnij”, zobowiązującej je do wyjaśnienia, dlaczego w zarządzie nie zasiada przynajmniej jedna kobieta;
14. jest zdania, że państwa członkowskie i Komisja powinny podejmować inicjatywy mające na celu bardziej sprawiedliwy podział obowiązków rodzinnych nie tylko w ramach rodziny, lecz również między rodziną i społeczeństwem, a także zmniejszenie różnic w zarobkach między kobietami i mężczyznami w odniesieniu do takiej samej pracy; uważa, że należy podjąć specjalne środki, aby:
- a) rozwiązać problemy związane z dostępem do ośrodków opieki nad dziećmi, które powinny znajdować się w niewielkiej odległości, być przystępne cenowo i odpowiedzialne,
  - b) wprowadzić elastyczne metody pracy w celu zwiększenia zdolności organizacyjnej i udziału kobiet; takie praktyki muszą uzyskać poparcie i stać się przedmiotem współpracy ogółu pracowników; wymaga to od kadry kierowniczej rzucenia wyzwania podejściom kulturowym i tradycyjnym zasadom dobrego prowadzenia działalności gospodarczej oraz upowszechniania nowych sposobów myślenia o roli kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, planowaniu zrównoważonej siły roboczej, kapitale społecznym i odpowiedzialności wobec wspólnoty;
15. zachęca kadre kierowniczą przedsiębiorstw do uwrażliwiania pracowników na kwestie rozwoju kariery mężczyzn i kobiet oraz do osobistego angażowania się w programy monitorowania i wspierania kariery kobiet na stanowiskach kierowniczych w ich przedsiębiorstwach;
16. wzywa Komisję do:
- a) jak najszybszego przedstawienia pełnego obrazu sytuacji dotyczącej udziału kobiet we wszystkich typach przedsiębiorstw w Unii Europejskiej oraz zarówno obowiązkowych, jak i nieobowiązkowych środków mających na celu zwiększenie tego udziału, podejmowanych przez sektor gospodarczy i przyjętych ostatnio przez państwa członkowskie,
  - b) po zakończeniu tego badania, jeżeli przedsiębiorstwa i państwa członkowskie nie podejmą odpowiednich środków, do zaproponowania aktów ustawodawczych, w tym przewidujących parytety płci, mających na celu zwiększenie udziału kobiet w kierowniczych organach przedsiębiorstw do 30 % do roku 2015 oraz do 40 % do roku 2020, uwzględniając kompetencje państw członkowskich oraz ich szczególne cechy gospodarcze, strukturalne (rozmiar przedsiębiorstw), prawne i regionalne;
17. zachęca Komisję do przedstawienia planu działania określającego konkretne, wymierne i osiągalne cele, jakie należy zrealizować, aby osiągnąć zrównoważony udział kobiet i mężczyzn we wszelkich rozmiarach przedsiębiorstwach, oraz wzywa Komisję do opracowania specjalnego przewodnika dla małych i średnich przedsiębiorstw;
18. zwraca się do Komisji o przygotowanie strony poświęconej dobrym wzorcom w tym zakresie, celem upowszechniania i wymiany najlepszych wzorców; podkreśla znaczenie ustanowienia strategii komunikacyjnej w celu skutecznego informowania opinii publicznej i partnerów społecznych o znaczeniu takich środków; zachęca w związku z tym Komisję i państwa członkowskie do przeprowadzenia ukierunkowanych kampanii informacyjnych;
19. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji oraz rządów państw członkowskich.
-