

Woensdag 6 juli 2011

Internationale betrekkingen

54. verzoekt de Commissie en de lidstaten om samen met de Internationale Organisatie voor Burgerluchtvaart (International Civil Aviation Organisation, ICAO) en derde landen te werken aan systemen voor risicobepaling en inlichtingentaken op het gebied van de luchtveiligheid;

55. verzoekt de Commissie en de lidstaten zich in te zetten voor wereldwijde reguleringsnormen in het kader van de ICAO om steun te verlenen aan de inspanningen van derde landen om deze normen uit te voeren, te streven naar wederzijdse erkenning van veiligheidsmaatregelen en het doel van één veiligheidscontrole te vervolgen;

*

* *

56. vindt de comitéprocedure in de luchtvaartbeveiligingssector, in ieder geval voor maatregelen die gevolgen hebben voor de burgerrechten, ongeschikt en wenst dat het Parlement een volwaardige rol krijgt op basis van medebeslissing;

57. wenst dat de Commissie nog in de huidige zittingsperiode een wetgevingsvoorstel indient ter aanpassing van Verordening (EG) nr. 300/2008, dat rekening houdt met de verklaring die de Commissie op 16 december 2010 zelf deed bij gelegenheid van de aanneming van de Verordening van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van de voorschriften en algemene beginselen die van toepassing zijn op de wijze waarop de lidstaten de uitoefening van de uitvoeringsbevoegdheden door de Commissie controleren;

58. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad en de Commissie.

Vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven

P7_TA(2011)0330

Resolutie van het Europees Parlement van 6 juli 2011 over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven (2010/2115(INI))

(2013/C 33 E/14)

Het Europees Parlement,

- gezien de in september 1995 in Peking gehouden vierde Wereldvrouwenconferentie, de verklaring van Peking en het in Peking onderschreven actieprogramma (Platform for Action), alsmede de daaropvolgende slotdocumenten betreffende verdere acties en initiatieven voor de uitvoering van de verklaring van Peking en het actieprogramma die tijdens de speciale VN-vergaderingen Peking +5, Peking +10 en Peking +15 respectievelijk op 9 juni 2000, 11 maart 2005 en 12 maart 2010 werden aangenomen,
- gezien het Verdrag van de Verenigde Naties van 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW),
- gezien de Universele Verklaring van de rechten van de mens van 1948,
- gezien het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name de artikelen 1, 2, 3, 4, 5, 21 en 23 daarvan,
- gezien artikel 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie, waarin gemeenschappelijke waarden van de lidstaten benadrukt worden, zoals pluralisme, non-discriminatie, verdraagzaamheid, rechtvaardigheid, solidariteit en gelijkheid van mannen en vrouwen,

Woensdag 6 juli 2011

- gezien artikel 19 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, dat betrekking heeft op de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht,
 - gezien het verslag van de Commissie over de vorderingen op het vlak van gelijkheid tussen mannen en vrouwen 2011,
 - gezien de mededeling van de Commissie van 27 oktober 2010 getiteld "Naar een Single Market Act – Voor een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen: 50 voorstellen om beter samen te werken, te ondernemen en zaken te doen" (COM(2010)0608),
 - gezien de mededeling van de Commissie van 21 september 2010 met als titel "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015" (COM(2010)0491),
 - gezien het groenboek van de Commissie van 6 juni 2010 over Corporate governance in financiële instellingen en het beloningsbeleid (COM(2010)0284),
 - gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2010 met als titel "Een grotere inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: Een vrouwenhandvest" (COM(2010)0078),
 - gezien het Europees pact voor gendergelijkheid dat in maart 2006 door de Europese Raad werd aangenomen, en het nieuwe Europees pact voor gendergelijkheid dat op 7 maart 2011 door de Europese Raad werd aangenomen,
 - gezien Aanbeveling 96/694/EG van de Raad betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces,
 - gezien de jaarlijkse vergadering van het Economisch wereldforum van 26 tot en met 29 januari 2011 te Davos, getiteld "Vrouwelijke leiders en gendergelijkheid",
 - gezien zijn resolutie van 11 mei 2011 inzake de corporate governance in financiële instellingen ⁽¹⁾,
 - gezien zijn resolutie van 8 maart 2011 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2010 ⁽²⁾,
 - gezien zijn resolutie van 15 juni 1995 over de deelname van de Europese Unie aan de vierde wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties te Peking: Acties voor gelijke rechten, ontwikkeling en vrede ⁽³⁾, van 10 maart 2005 over de follow-up van het actieplatform van de vierde wereldvrouwenconferentie (Peking +10) ⁽⁴⁾ en van 25 februari 2010 over Peking +15 – Actieprogramma van de Verenigde Naties voor gendergelijkheid ⁽⁵⁾,
 - gezien artikel 48 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (A7-0210/2011),
- A. overwegende dat gendergelijkheid een in het Verdrag betreffende de Europese Unie verankerd grondbeginsel van de Europese Unie en een van haar doelstellingen en taken is, en dat de Unie zich tot specifieke taak heeft gesteld te zorgen voor de mainstreaming van gelijkheid tussen vrouwen en mannen in al haar werkzaamheden,

⁽¹⁾ Aangenomen teksten, P7_TA(2011)0223.

⁽²⁾ Aangenomen teksten, P7_TA(2011)0085.

⁽³⁾ PB C 166 van 3.7.1995, blz. 92.

⁽⁴⁾ PB C 320 E van 15.12.2005, blz. 247.

⁽⁵⁾ PB C 348 E van 21.12.2010, blz. 11.

Woensdag 6 juli 2011

- B. overwegende dat het een van de prioritaire doelstellingen van de Europese Unie zou moeten zijn om competente en gekwalificeerde vrouwen toegang te verlenen tot functies die momenteel moeilijk bereikbaar zijn door de hardnekkige hindernissen en gendergerelateerde ongelijkheden waardoor vrouwen gehinderd worden bij het uitbouwen van hun carrière, weg te nemen,
- C. overwegende dat op de arbeidsmarkt en in leidinggevende functies op alle niveaus het principe van gendergelijkheid moet worden toegepast, met het oog op sociale rechtvaardigheid en om de vaardigheden van vrouwen ten volle te benutten en daarmee de economie te versterken, en dat vrouwen op dezelfde wijze moeten kunnen groeien in hun werk als mannen,
- D. overwegende dat in 2008 59,5 % van alle in de EU uitgereikte universitaire diploma's naar vrouwen ging; overwegende dat onderwijsinstellingen voor handel en bedrijfsmanagement en rechtsfaculteiten meer vrouwelijke dan mannelijke studenten tellen; overwegende dat het percentage vrouwen in de hoogste besluitvormende organen van de grootste beursgenoteerde ondernemingen in 2009 nochtans maar 10,9 % bedroeg,
- E. overwegende dat de obstakels voor een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen eveneens te wijten kunnen zijn aan een combinatie van gendergerelateerde discriminatie en stereotype gedragingen, die bij bedrijven blijven bestaan en de mogelijkheden tot mentorschap voor potentiële vrouwelijke leidinggevenden beperken,
- F. overwegende dat onderzoeken van de Commissie en de privésector een verband hebben aangetoond tussen betere economische en financiële resultaten van bedrijven en de aanwezigheid van vrouwen in de leiding daarvan; overwegende dat daaruit duidelijk blijkt dat een significant aantal vrouwen in leidinggevende functies een krachtig hulpmiddel is voor prestaties en concurrentiekracht,
- G. overwegende dat het zodoende essentieel is methoden als casestudies en uitwisseling van goede praktijken in te voeren op dit terrein, naast positieve discriminatie, zodat vrouwen optimaal worden ingezet op alle niveaus in het bedrijfsleven,
- H. overwegende dat vrouwen momenteel slechts 10 % uitmaken van de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de EU en slechts 3 % van de voorzitters van raden van bestuur, daarbij rekening houdend met de verschillen tussen de landen en de verschillende sectoren in het bedrijfsleven; overwegende dat de salariskloof in de EU gemiddeld nog altijd 17,5 % bedraagt en ook geldt voor leidinggevende functies,
- I. overwegende dat het aantal vrouwen in leidinggevende functies bij bedrijven momenteel slechts met een half procent per jaar toeneemt; overwegende dat het aan dit trage tempo nog 50 jaar zal duren voordat de bestuurskamers van bedrijven ten minste 40 % mannen en 40 % vrouwen tellen,
- J. overwegende dat de kamers van koophandel en de vakcentrales en werkgeversorganisaties nog ver zijn van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, hetgeen een weerslag vormt van de geringe vertegenwoordiging van vrouwen in de leidinggevende functies in het bedrijfsleven; overwegende dat de kamers van koophandel en de vakbondscentrales en werkgeversorganisaties nochtans kunnen bijdragen tot de verspreiding en uitwisseling van goede praktijken op dit vlak,
- K. overwegende dat beleidsmakers zowel op het niveau van de EU als van de lidstaten, alsmede ondernemingen, de taak hebben om de obstakels voor vrouwen weg te nemen op de arbeidsmarkt in het algemeen en met betrekking tot leidinggevende functies in het bijzonder, en gelijke kansen te bieden aan vrouwen zodat zij leidinggevende functies kunnen innemen waardoor alle menskracht efficiënt wordt ingezet, om de ontwikkeling van vrouwelijke competenties en kwaliteiten te optimaliseren en het menselijk potentieel van de Unie optimaal te benutten en de fundamentele waarden van de EU, waarvan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen een belangrijk element vormt, te verdedigen,

Woensdag 6 juli 2011

- L. overwegende dat de initiatieven en proactieve maatregelen van de privésector ter stimulering van het aantal vrouwen, ter benutting van arbeidskrachten binnen bedrijven en met het oog op een betere carrièreontwikkeling van vrouwen, of het opzetten van netwerken buiten de werkplek ter stimulering van de deelname en bevordering van vrouwen en een regelmatige uitwisseling van goede praktijken, nuttig en veelbelovend maar nog niet voldoende zijn gebleken om de verhoudingen binnen bedrijven te veranderen, en dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies,
- M. overwegende dat de Commissie heeft aangekondigd wetgeving te zullen voorleggen met als doel ervoor te zorgen dat beursgenoteerde ondernemingen efficiënte maatregelen nemen voor een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hun bestuursraden, indien zelfregulering hier binnen de komende 12 maanden niet in slaagt,
1. is ingenomen met de op 1 maart 2011 door de Commissie aangekondigde maatregelen en in het bijzonder met het voornemen van de Commissie om in 2012 Europese regelgeving voor te stellen indien bedrijven er niet in slagen door middel van vrijwillige maatregelen de doelstellingen (30 % vrouwen in directies van bedrijven tegen 2015, en 40 % tegen 2020) te bereiken;
 2. dringt er bij bedrijven op aan te komen tot de kritische drempel van 30 % vrouwen in de bedrijfsleiding tegen 2015 en 40 % tegen 2020;
 3. constateert een toegenomen vertegenwoordiging van vrouwen in Noorwegen, nadat in 2003 een wet is aangenomen die minstens 40 % personen van elke sekse verplicht stelt in raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven met meer dan 500 werknemers, en die voorziet in daadwerkelijke sancties in geval van niet-naleving;
 4. benadrukt dat bedrijven verplicht zijn mannen en vrouwen op het werk gelijk te behandelen en gelijke kansen te bieden, en dat zij in het kader daarvan maatregelen moeten treffen om iedere vorm van discriminatie te voorkomen;
 5. verwelkomt de initiatieven van lidstaten zoals Frankrijk, Nederland en Spanje die een verplicht percentage vrouwen hebben ingesteld voor de leiding van bedrijven, en volgt het debat met betrekking tot de vertegenwoordiging van vrouwen in andere lidstaten zoals België, Duitsland en Italië; merkt op dat alleen met politieke wil sneller bindende maatregelen kunnen worden aangenomen die gericht zijn op een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de leiding van bedrijven;
 6. is ingenomen met de Finse Corporate Governance Code, die bepaalt dat er in besluitvormingsorganen van ondernemingen zowel mannen als vrouwen vertegenwoordigd moeten zijn en dat eventuele niet-voldoening aan deze regel openbaar moet worden gemaakt; stelt vast dat dankzij de code het aandeel vrouwen in besluitvormingsorganen van Finse ondernemingen momenteel 25 % bedraagt en dat in de twee jaar sinds de invoering van de code bekend is geworden het aandeel beursgenoteerde ondernemingen met vrouwen in de raad van toezicht of de directie van 51 % naar 70 % is gestegen;
 7. benadrukt het feit dat de aanwerving voor leidinggevende functies in het bedrijfsleven gebaseerd moet zijn op de vereiste competenties (vaardigheden, kwalificaties en ervaring) en dat de beginselen van transparantie, objectiviteit, insluiting, doeltreffendheid, non-discriminatie en gendergelijkheid moeten worden nageleefd in het kader van het aanwervingsbeleid van bedrijven;
 8. is van mening dat doeltreffende voorschriften moeten worden overwogen om de cumulatie van mandaten binnen bestuursraden tegen te gaan, met als doel functies vrij te maken voor vrouwen en met het oog op de efficiëntie en onafhankelijkheid van de bestuurders van middelgrote en grote bedrijven;
 9. onderstreept dat openbare beursgenoteerde bedrijven een voorbeeldfunctie moeten vervullen door een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen toe te passen in raden van bestuur en in leidinggevende functies op alle niveaus;

Woensdag 6 juli 2011

10. nodigt de lidstaten en de Commissie uit nieuw beleid uit te voeren waarmee een groter percentage vrouwen in leidinggevende functies van bedrijven bereikt kan worden, met name door middel van:
- a) het starten van een dialoog, die niet beperkt blijft tot de kwestie van quota, met de leiding van grote bedrijven en met de sociale partners over de mogelijkheden tot het verhogen van de vertegenwoordiging van vrouwen, die jaarlijks zou kunnen plaatsvinden;
 - b) ondersteuning van initiatieven ter beoordeling en bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in sollicitatiecommissies en op terreinen zoals salarisverschillen, beroepsclassificatie, opleiding of carrièreontwikkeling;
 - c) bevordering van maatschappelijk verantwoord ondernemen in het Europees bedrijfsleven, met garanties betreffende vrouwen in leidinggevende posities en gezinsvriendelijke voorzieningen;
 - d) ondersteuning van culturele acties om jonge vrouwen te bewegen natuurwetenschappelijke en technologische studierichtingen te kiezen, zoals bepleit door de Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties;
 - e) invoering van specifieke maatregelen en regelingen voor het verlenen van betaalbare diensten van hoge kwaliteit, zoals opvangfaciliteiten voor kinderen, ouderen en andere zorgafhankelijke personen, fiscale prikkels voor bedrijven of andere vormen van compensatie om vrouwen en mannen die in bedrijven tewerkgesteld zijn te helpen hun werk en gezin beter te kunnen combineren;
 - f) ontwikkeling van individuele capaciteiten van vrouwen in het bedrijfsleven om hen op efficiënte wijze voor te bereiden op het uitvoeren van leidinggevende functies op alle niveaus, door middel van specifieke en permanente opleidingen en andere maatregelen voor professionele begeleiding, zoals individuele begeleiding en netwerkactiviteiten;
 - g) ontwikkeling van opleidingen over gendergelijkheid en non-discriminatie;
 - h) bevordering van gedetailleerde en kwantificeerbare verbintenissen vanwege de bedrijfswereld;
 - i) het aanmoedigen van alle belanghebbenden om initiatieven op te zetten om de visie op vrouwen in de werksfeer en de visie in dit verband die vrouwen van zichzelf hebben, te veranderen, zodat meer vrouwen leidinggevende verantwoordelijkheden kunnen opnemen in niet alleen de functionele maar ook de operationele activiteiten van bedrijven; is van mening dat dergelijke initiatieven meisjes en jonge vrouwen er met de hulp van leraars, familie en diverse rolmodellen toe moeten aanzetten een bredere waaier van carrières te overwegen, en een positief beeld moeten geven van vrouwelijk leiderschap in de Europese media;
 - j) identificatie van manieren om de vertegenwoordiging te verhogen van vrouwen uit bijzonder ondervertegenwoordigde bevolkingsgroepen, zoals immigranten en etnische minderheden;
11. vestigt de aandacht op het probleem van de salariskloof binnen bedrijven en meer bepaald het verschil in salaris tussen vrouwen in bestuursfuncties en hun mannelijke tegenhangers; vraagt dat de lidstaten en de Commissie maatregelen nemen ter bestrijding van deze hardnekkige, op traditionele stereotypen gebaseerde salarisongelijkheid die een impact heeft op het carrièreverloop en bijdraagt tot de lage vertegenwoordiging van vrouwen in de bestuurlijke instanties van bedrijven;
12. is vooral van oordeel dat bedrijven die verplicht zijn een niet-verkorte winst- en verliesrekening op te stellen, binnen redelijke termijn een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen moeten bereiken in hun raden van bestuur;

Woensdag 6 juli 2011

13. moedigt bedrijven ertoe aan gedragscodes aan te nemen en uit te voeren, met als doel de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de raden van bestuur te bevorderen, interne onderlinge druk te gebruiken om organisaties van binnenuit te beïnvloeden en het beginsel van "naleven of motiveren" te hanteren, dat bedrijven ertoe verplicht te verduidelijken waarom hun raad van bestuur geen vrouwen telt;

14. is van mening dat de lidstaten en de Commissie initiatieven moeten opzetten die erop gericht zijn te zorgen voor een eerlijker verdeling van de verantwoordelijkheid voor familiale zorgtaken, niet alleen binnen het gezin zelf maar ook tussen gezinnen en de samenleving, en de ongelijkheden te verminderen die bestaan op het vlak van de lonen die vrouwen en mannen krijgen voor hetzelfde werk; is van oordeel dat specifieke maatregelen nodig zijn om:

a) het probleem aan te pakken van de toegankelijkheid van kinderczorgfaciliteiten, die betaalbaar, betrouwbaar en plaatselijk moeten zijn;

b) te zorgen voor flexibele werkomstandigheden om de organisatorische mogelijkheden uit te breiden en de bijdrage van vrouwen te optimaliseren; voor dergelijke werkomstandigheden is de steun en medewerking van alle werknemers nodig; daarom is er nood aan leiderschap om de cultureel bepaalde gedragingen en de traditionele opvattingen over goede bedrijfsvoering in vraag te stellen en nieuwe zienswijzen te introduceren met betrekking tot de rol van mannen en vrouwen in de samenleving, duurzame personeelsplanning, sociaal kapitaal en maatschappelijke verantwoordelijkheid;

15. moedigt de bestuurders van bedrijven ertoe aan hun werknemers bewust te maken van het carrièreverloop van mannen en vrouwen en vraagt hen zich persoonlijk in te zetten voor programma's waarmee de carrière van leidinggevende vrouwen binnen hun bedrijven gevolgd en ondersteund wordt;

16. doet een beroep op de Commissie om:

a) op zo kort mogelijke termijn een volledig overzicht te presenteren met betrekking tot de vertegenwoordiging van vrouwen in alle soorten bedrijven binnen de EU, en de door het bedrijfsleven genomen verplichte en niet-verplichte maatregelen en de recent door de lidstaten aangenomen maatregelen met als doel deze vertegenwoordiging te doen groeien;

b) na dit onderzoek en als blijkt dat de vrijwillige maatregelen van de bedrijven en de lidstaten onvoldoende zijn, tegen 2012 regelgeving voor te stellen, met inbegrip van quota, om de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het bedrijfsleven te verhogen tot 30 % tegen 2015 en 40 % tegen 2020, rekening houdend met de verantwoordelijkheden van de lidstaten en hun economische, structurele (omvang van bedrijven), juridische en regionale bijzonderheden;

17. nodigt de Commissie uit tot het opstellen van een routekaart voor het vaststellen van specifieke, meetbare en haalbare doelstellingen om te komen tot een evenwichtige vertegenwoordiging in ondernemingen van alle groottes, en dringt er bij de Commissie op aan specifieke richtsnoeren op te stellen voor kleine en middelgrote ondernemingen;

18. verzoekt de Commissie een website in te richten die gewijd is aan goede praktijken op dit gebied, met als doel beste praktijken te verspreiden en uit te wisselen; benadrukt dat het belangrijk is een communicatiestrategie vast te stellen om het publiek en de sociale partners op een effectieve manier te informeren over het belang van dergelijke maatregelen; verzoekt de Commissie en de lidstaten daarom gerichte voorlichtingscampagnes op te starten;

19. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad, de Commissie, alsmede aan de regeringen van de lidstaten.