

Mercoledì 6 luglio 2011

### **Relazioni internazionali**

54. chiede alla Commissione e agli Stati membri di lavorare congiuntamente con l'Organizzazione internazionale per l'aviazione civile e paesi terzi sulla valutazione dei rischi e sui sistemi di intelligence in materia di sicurezza aerea;

55. chiede alla Commissione e agli Stati membri di promuovere standard normativi globali nel quadro dell'OACI per sostenere gli sforzi dei paesi terzi nell'attuazione di detti standard, per avanzare verso un riconoscimento reciproco nell'ambito delle misure di sicurezza e per perseguire l'obiettivo di un controllo di sicurezza unico ed efficace;

\*

\* \*

56. reputa inadatta la procedura di comitatologia nel settore della sicurezza aerea, quantomeno per le misure che incidono sui diritti dei cittadini, e chiede che il Parlamento sia pienamente coinvolto attraverso la codecisione;

57. attende dalla Commissione una proposta legislativa per adeguare nel corso di questa legislatura il regolamento (CE) n. 300/2008, in modo che tenga presente la dichiarazione della Commissione europea del 16 dicembre 2010 nell'ambito dell'adozione del regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce le regole e i principi generali relativi alle modalità di controllo da parte degli Stati membri dell'esercizio delle competenze di esecuzione conferite alla Commissione;

58. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.

---

## **Donne e direzione delle imprese**

P7\_TA(2011)0330

### **Risoluzione del Parlamento europeo del 6 luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese (2010/2115(INI))**

(2013/C 33 E/14)

*Il Parlamento europeo,*

- visti la IV conferenza mondiale sulle donne, svoltasi a Pechino nel settembre 1995, la dichiarazione e la piattaforma d'azione approvate a Pechino e i successivi documenti finali adottati in occasione delle sessioni speciali delle Nazioni Unite Pechino +5, Pechino +10 e Pechino +15 sulle ulteriori azioni e iniziative per attuare la dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino, adottate rispettivamente il 9 giugno 2000, l'11 marzo 2005 e il 12 marzo 2010,
- vista la convenzione delle Nazioni Unite del 1979 sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne,
- vista la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948,
- vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare gli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 21 e 23,
- visto l'articolo 2 del trattato sull'Unione europea, che sottolinea i valori comuni degli Stati membri quali il pluralismo, la non discriminazione, la tolleranza, la giustizia, la solidarietà e la parità tra donne e uomini,

Mercoledì 6 luglio 2011

- visto l'articolo 19 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, che fa riferimento alla lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso,
  - vista la relazione della Commissione sui Progressi verso la parità tra donne e uomini 2011,
  - vista la comunicazione della Commissione del 27 ottobre 2010 intitolata: "Verso un atto per il mercato unico per un'economia sociale di mercato altamente competitiva: 50 proposte per lavorare, intraprendere e commerciare insieme in modo più adeguato" (COM(2010)0608),
  - vista la comunicazione della Commissione del 21 settembre 2010 dal titolo "Strategia sulla parità tra le donne e gli uomini 2010-2015" (COM(2010)0491),
  - visto il Libro verde della Commissione del 6 giugno 2010 sul governo societario negli istituti finanziari e le politiche di remunerazione (COM(2010)0284),
  - vista la comunicazione della Commissione del 5 marzo 2010 dal titolo "Maggiore impegno verso la parità tra uomini e donne – Carta per le donne" (COM(2010)0078),
  - visto il patto europeo per la parità di genere adottato dal Consiglio europeo nel marzo 2006, e il nuovo patto europeo per la parità di genere adottato dal Consiglio europeo il 7 marzo 2011,
  - vista la raccomandazione 96/694/CE del Consiglio sulla partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne al processo decisionale,
  - vista la riunione annuale del Forum economico mondiale svoltosi dal 26 al 29 gennaio 2011 a Davos e il programma intitolato "Women Leaders and Gender Parity",
  - vista la sua risoluzione dell'11 maggio 2011 sul governo societario degli istituti finanziari <sup>(1)</sup>,
  - vista la sua risoluzione dell'8 marzo 2011 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea - 2010 <sup>(2)</sup>,
  - viste le sue risoluzioni del 15 giugno 1995 sulla IV conferenza mondiale sulle donne di Pechino: Lotta per la parità, lo sviluppo e la pace <sup>(3)</sup>, del 10 marzo 2005 sul seguito del programma d'azione della IV conferenza mondiale sulle donne (Pechino + 10) <sup>(4)</sup> e del 25 febbraio 2010 su Pechino + 15 – Programma d'azione delle Nazioni Unite a favore della parità tra gli uomini e le donne <sup>(5)</sup>,
  - visto l'articolo 48 del suo regolamento,
  - vista la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A7-0210/2011),
- A. considerando che l'uguaglianza di genere è un principio fondamentale dell'Unione, sancito nel trattato sull'Unione europea, nonché uno dei suoi obiettivi e compiti, e che l'Unione si è posta come missione specifica l'integrazione del principio della parità tra donne e uomini in tutte le sue attività,

<sup>(1)</sup> Testi approvati, P7\_TA(2011)0223.

<sup>(2)</sup> Testi approvati, P7\_TA(2011)0085.

<sup>(3)</sup> GU C 166 del 3.7.1995, pag. 92.

<sup>(4)</sup> GU C 320 E del 15.12.2005, pag. 247.

<sup>(5)</sup> GU C 348 E del 21.12.2010, pag. 11.

**Mercoledì 6 luglio 2011**

- B. considerando che uno degli obiettivi prioritari dell'Unione dovrebbe essere quello di permettere a donne competenti e qualificate di accedere a posti oggi difficilmente accessibili, eliminando gli ostacoli che sussistono e le disuguaglianze di genere che impediscono alle donne di progredire nelle loro carriere,
- C. considerando che la parità di genere in tema di occupazione deve promuovere senza distinzioni gli uomini e le donne in seno al mercato del lavoro e nei posti dirigenziali a tutti i livelli, per pervenire a una giustizia sociale e utilizzare appieno le competenze delle donne in modo anche da rafforzare l'economia, e garantire la realizzazione delle donne nella medesima misura degli uomini,
- D. considerando che nel 2008 il 59,5 % dei titoli universitari rilasciati nell'UE erano destinati a donne, che il numero delle donne nelle facoltà di economia e commercio e giurisprudenza è superiore a quello degli uomini e che, ciononostante, nel 2009, le quote femminili nei più alti organi decisionali delle maggiori imprese quotate in borsa hanno raggiunto solamente il 10,9 %,
- E. considerando che altri eventuali ostacoli alla rappresentanza femminile possono essere imputati a una combinazione di discriminazione in base al sesso, comportamenti stereotipi che tendono a persistere in seno alle imprese e la fornitura limitata di tutoraggi per le dirigenti potenziali,
- F. considerando che studi svolti dalla Commissione e dal settore privato hanno dimostrato una correlazione tra i migliori risultati economico-finanziari delle imprese e la presenza di donne in seno ai loro organi decisionali; che ne deriva chiaramente che una rappresentanza significativa di donne nei posti dirigenziali costituisce un vero e proprio strumento di performance e competitività economica,
- G. considerando che è pertanto essenziale introdurre metodi quali gli studi di fattispecie e lo scambio di buone pratiche in tale settore nonché azioni affermative volte a ottenere un uso ottimale delle risorse umane femminili a tutti i livelli in seno alle imprese,
- H. considerando tuttavia che le donne rappresentano oggi solo il 10 % dei componenti dei consigli di amministrazione delle più grandi società quotate in borsa nell'Unione europea e solo il 3 % dei presidenti di tali consigli, pur tenendo conto delle differenze esistenti tra i paesi e i vari settori professionali interessati, e che il divario retributivo tra i sessi raggiunge tuttora il 17,5 % per l'UE nel suo complesso, e che ciò vale anche per i posti dirigenziali,
- I. considerando che il numero di donne nei consigli d'amministrazione delle imprese sta aumentando di soltanto mezzo punto percentuale all'anno; e che, a questo ritmo, ci vorranno altri cinquant'anni prima che i consigli d'amministrazione aziendali possano contare almeno il 40 % di rappresentanti di ciascun genere,
- J. considerando che le camere di commercio e d'industria e le organizzazioni rappresentative dei sindacati e del patronato sono lungi dal raggiungere una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne e che ciò rispecchia la scarsa rappresentanza femminile negli organi dirigenti delle imprese; sebbene le camere di commercio e d'industria e le organizzazioni rappresentative dei sindacati e del patronato possano contribuire alla diffusione e allo scambio delle buone prassi,
- K. considerando che spetta ai responsabili politici, sia nell'UE che negli Stati membri, e alle imprese rimuovere gli ostacoli all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro in generale e negli organi dirigenti in particolare e offrire pari opportunità alle donne affinché possano accedere ai posti di responsabilità onde garantire l'impiego efficace di tutte le risorse esistenti, ottimizzare il flusso delle competenze e delle qualifiche femminili e sfruttare al meglio il potenziale umano di cui dispone l'Unione europea, e difendere i valori fondamentali dell'UE, in cui la parità è un principio di base,

Mercoledì 6 luglio 2011

- L. considerando che le iniziative e le misure proattive adottate dal settore privato, che ambiscono a pervenire a una maggiore rappresentatività femminile, come quelle volte a valorizzare le risorse umane in seno alle imprese per avere un migliore sviluppo delle carriere delle donne o a creare reti al di fuori delle imprese che incoraggino la partecipazione e la promozione delle donne e il regolare scambio di buone prassi si sono rivelate utili e che, sebbene non siano ancora sufficienti, dovrebbero essere promosse al fine di invertire la tendenza in seno alle imprese e che le donne continuano ad essere sottorappresentate alla direzione delle stesse,
- M. considerando che la Commissione ha annunciato che presenterà misure legislative volte a garantire che le società quotate in borsa adottino misure efficaci per giungere ad una rappresentanza paritaria tra donne e uomini nei consigli d'amministrazione, qualora tale obiettivo non possa essere realizzato mediante l'autoregolamentazione entro i prossimi 12 mesi,
1. accoglie con favore le misure annunciate dalla Commissione il 1° marzo 2011, e in particolare l'intenzione di quest'ultima di proporre una normativa europea nel 2012 qualora le imprese non riescano a realizzare con misure volontarie l'obiettivo di una rappresentanza femminile del 30 % nei loro organi decisionali entro il 2015 e del 40 % entro il 2020;
  2. esorta le imprese a raggiungere la soglia critica del 30 % di donne tra i componenti degli organi direttivi entro il 2015 e del 40 % entro il 2020;
  3. constata un netto progresso della rappresentanza femminile in Norvegia a seguito dell'adozione, nel 2003, di una legislazione che richiede una quota minima del 40 % di membri di ciascun sesso in seno ai consigli di amministrazione delle imprese quotate in borsa con un organico superiore a 500 dipendenti, e che prevede sanzioni efficaci in caso di mancata osservanza;
  4. sottolinea che le imprese sono tenute a garantire pari trattamento e pari opportunità agli uomini e alle donne sul lavoro e che, a tal fine, dovranno adottare misure atte a prevenire qualunque tipo di discriminazione;
  5. accoglie favorevolmente le iniziative di Stati membri quali la Francia, i Paesi Bassi e la Spagna che hanno fissato una soglia di rappresentatività femminile in seno agli organi dirigenti che dovrà essere rispettata dalle imprese e segue i dibattiti relativi alla rappresentatività femminile in altri Stati membri quali il Belgio, la Germania e l'Italia; nota che la dimostrazione di una volontà politica è l'unico modo per accelerare l'adozione di misure vincolanti intese a contribuire a una rappresentatività paritaria di donne e uomini in seno agli organi dirigenti delle imprese;
  6. accoglie con favore il Codice di governance aziendale finlandese, in base al quale gli organi decisionali delle imprese debbono constare di rappresentanti di sesso sia maschile che femminile, e che impone la divulgazione al pubblico delle eventuali inosservanze; rileva che, grazie al codice, la quota rosa negli organi decisionali delle imprese finlandesi raggiunge attualmente il 25 % e che, dalla notifica dell'introduzione del codice, la percentuale di imprese quotate in borsa con una presenza femminile nei consigli di vigilanza e d'amministrazione è passata dal 51 % al 70 % circa;
  7. insiste sul fatto che l'assunzione nei posti in seno agli organi dirigenti delle imprese deve essere basata sulle competenze richieste sotto forma di capacità, qualifiche ed esperienza e che, nelle loro politiche di assunzione, le aziende devono osservare i principi di trasparenza, obiettività, inclusione, efficacia, non discriminazione e parità di genere;
  8. ritiene necessario considerare l'introduzione di norme efficaci per evitare il cumulo di mandati nei consigli di amministrazione, sia al fine di liberare posti per le donne che per contribuire a garantire l'efficacia e l'indipendenza degli amministratori delle aziende medie e grandi;
  9. sottolinea che le imprese pubbliche quotate in borsa dovrebbero dare l'esempio e applicare una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nei consigli d'amministrazione e nelle posizioni dirigenziali a tutti i livelli;

**Mercoledì 6 luglio 2011**

10. invita gli Stati membri e la Commissione a mettere in atto nuove politiche che consentano una maggiore partecipazione delle donne alla direzione delle imprese, in particolare attraverso:

- a) l'avvio di un dialogo, non limitato alla questione delle quote, con i consigli di amministrazione di grandi aziende e con le parti sociali sulle modalità per aumentare la rappresentanza femminile, possibilmente su base annuale;
- b) il sostegno a iniziative volte a valutare e promuovere la parità di genere in seno ai comitati di selezione e in settori come la differenza salariale, la classificazione delle occupazioni, la formazione o l'evoluzione delle carriere,
- c) la promozione della responsabilità sociale d'impresa per le imprese europee, con l'impegno a garantire responsabilità dirigenziali alle donne e servizi di sostegno alla famiglia;
- d) il sostegno ad azioni culturali volte a indirizzare un maggior numero di giovani donne verso facoltà scientifiche e tecnologiche, come auspicato dal Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite;
- e) l'introduzione di misure e condizioni specifiche per la fornitura di servizi di elevata qualità e a prezzi ragionevoli, ad esempio per l'assistenza ai bambini, alle persone anziane e ad altre persone a carico, di incentivi fiscali per le aziende o altri tipi di compensazione che consentano ai genitori che lavorano nelle imprese di conciliare la vita familiare con quella professionale;
- f) lo sviluppo delle capacità individuali delle donne in seno all'impresa attraverso formazioni specifiche e continue nonché altre misure di accompagnamento professionale, quali regimi di tutoraggio e di collegamento in rete onde prepararle efficacemente a esercitare funzioni direttive a tutti i livelli;
- g) lo sviluppo della formazione sulla parità di genere e la non discriminazione;
- h) la promozione di impegni precisi e quantificabili da parte delle imprese;
- i) l'incoraggiamento di tutte le parti interessate ad avviare iniziative volte a cambiare la percezione - e l'autopercezione - delle donne nel mondo del lavoro, in modo da consentire a un maggior numero di donne di assumere responsabilità dirigenziali sul versante operativo dell'attività imprenditoriale anziché solo sul versante funzionale; è del parere che tali iniziative dovrebbero essere volte a incoraggiare le ragazze e le giovani donne a considerare una gamma più ampia di carriere, con il sostegno degli insegnanti, della famiglia e di vari modelli di riferimento, e a presentare positivamente nei media europei gli esempi di dirigenza femminile;
- j) l'individuazione di modalità per aumentare la rappresentanza delle donne appartenenti a gruppi particolarmente sottorappresentati, quali le minoranze etniche o gli immigrati;

11. sottolinea la problematica del divario retributivo nelle imprese e, in particolare, delle differenze tra gli stipendi delle donne in posizioni dirigenziali e quelli dei loro omologhi maschili; invita gli Stati membri e la Commissione ad adottare misure per affrontare queste persistenti disuguaglianze retributive, connesse a stereotipi tradizionali che influenzano lo sviluppo delle carriere e contribuiscono alla sottorappresentazione delle donne negli organi di gestione aziendale;

12. ritiene in particolare che le imprese tenute a pubblicare integralmente i propri conti profitti e perdite debbano raggiungere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nei loro consigli d'amministrazione in tempi ragionevoli;

Mercoledì 6 luglio 2011

13. incoraggia le imprese ad adottare e applicare codici di governance societaria come mezzo per promuovere la parità di genere nei consigli d'amministrazione, sfruttare la pressione di gruppo per influenzare le organizzazioni dall'interno e applicare il principio del "conformarsi o giustificarsi", che impone alle aziende di motivare l'assenza di donne in consiglio d'amministrazione;

14. è del parere che gli Stati membri e la Commissione dovrebbero lanciare iniziative a favore di una condivisione più equa della cura della famiglia e delle responsabilità non solo all'interno della famiglia, ma anche tra famiglia e società, oltre che per ridurre i divari salariali tra donne e uomini per lo stesso lavoro; ritiene che dovrebbero essere adottate misure specifiche:

a) per affrontare i problemi di accesso alle strutture per l'infanzia, che dovrebbero essere a prezzi ragionevoli, affidabili e disponibili localmente,

b) per introdurre pratiche di lavoro flessibili in modo da migliorare la capacità organizzativa e massimizzare il contributo femminile; tali pratiche devono trovare il sostegno e la cooperazione di tutta la forza lavoro; a tal fine è necessario che i dirigenti sfidino gli atteggiamenti culturali e i principi tradizionali dell'imprenditoria, e introducano nuovi modi di concepire il ruolo degli uomini e delle donne nella società, la pianificazione sostenibile della forza lavoro, il capitale sociale e le responsabilità nei confronti della comunità;

15. incoraggia i dirigenti aziendali a sensibilizzare il proprio personale sui modelli di evoluzione delle carriere di uomini e donne e a impegnarsi personalmente seguendo e sostenendo le carriere delle dirigenti donne nelle loro imprese;

16. esorta la Commissione a:

a) presentare, al più presto possibile, una panoramica completa sulla rappresentanza femminile in seno a tutti i tipi di imprese nell'Unione europea nonché le misure obbligatorie e facoltative adottate dal settore economico e quelle recentemente introdotte dagli Stati membri per aumentare detta rappresentanza,

b) al termine di tale studio, e in caso di insufficienza delle misure adottate dalle imprese e dagli Stati membri, proporre entro il 2012 atti legislativi, tra cui le quote, volti ad accrescere la rappresentatività femminile in seno agli organi dirigenti delle imprese portandola al 30 % entro il 2015 e al 40 % entro il 2020, tenendo conto delle competenze degli Stati membri nonché delle loro peculiarità economiche, strutturali (dimensione delle imprese), giuridiche e regionali;

17. invita la Commissione a definire un programma che fissi obiettivi specifici, misurabili, e raggiungibili per arrivare a una rappresentanza equilibrata nelle aziende di tutte le dimensioni, e invita la Commissione ad elaborare una guida specifica destinata alle piccole e medie imprese;

18. invita la Commissione a predisporre un sito web dedicato alle buone pratiche in questo ambito, per la divulgazione e lo scambio delle migliori prassi; sottolinea l'importanza di stabilire una strategia di comunicazione al fine di informare il pubblico e le parti sociali in modo efficace sul significato di tali misure; invita pertanto la Commissione e gli Stati membri ad avviare campagne d'informazione mirate;

19. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione nonché ai governi degli Stati membri.

---