

Miercuri, 6 iulie 2011

### **Relații internaționale**

54. solicită Comisiei și statelor membre să coopereze cu Organizația Aviației Civile Internaționale (OACI) și țările terțe în ceea ce privește evaluarea riscurilor și sistemele de informații în domeniul securității aeriene;

55. solicită Comisiei și statelor membre să promoveze standarde globale de reglementare în cadrul OACI, pentru a sprijini eforturile depuse de statele terțe în vederea implementării standardelor respective, recunoașterii reciproce a măsurilor de securitate și urmării obiectivelor unei securități unice eficiente;

\*

\* \*

56. consideră că procedura de comitologie este nepotrivită în domeniul securității aviatice, cel puțin în cazul măsurilor care au impact asupra drepturilor cetățenilor, și solicită participarea deplină a PE prin intermediul procedurii de codecizie;

57. se așteaptă ca Comisia să depună în actuala legislație o propunere legislativă de adaptare a Regulamentului (CE) nr. 300/2008, ținând seama de declarația din 16 decembrie 2010 a Comisiei în contextul adoptării Regulamentului Parlamentului European și al Consiliului de stabilire a normelor și principiilor generale privind mecanismele de control de către statele membre al exercitării competențelor de executare de către Comisie;

58. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

---

## **Femeile și conducerea întreprinderilor**

P7\_TA(2011)0330

### **Rezoluția Parlamentului European din 6 iulie 2011 referitoare la femei și conducerea întreprinderilor (2010/2115(INI))**

(2013/C 33 E/14)

*Parlamentul European,*

- având în vedere cea de-a patra Conferință mondială privind femeile, organizată la Beijing în septembrie 1995, Declarația și Platforma de acțiune adoptate la Beijing, precum și documentele finale ulterioare, adoptate în cadrul sesiunilor speciale Beijing +5, Beijing +10 și Beijing + 15 ale Organizației Națiunilor Unite, referitoare la acțiunile și inițiativele ulterioare pentru punerea în aplicare a Declarației de la Beijing și a Platformei de acțiune, adoptate la 9 iunie 2000, la 11 martie 2005 și, respectiv, la 12 martie 2010,
- având în vedere Convenția Organizației Națiunilor Unite din 1979 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW),
- având în vedere Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948,
- având în vedere Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special articolele 1, 2, 3, 4, 5, 21 și 23,
- având în vedere articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană, care subliniază o serie de valori comune statelor membre, cum ar fi pluralismul, nediscriminarea, toleranța, justiția, solidaritatea și egalitatea între bărbați și femei,

Miercuri, 6 iulie 2011

- având în vedere articolul 19 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, care face referire la combaterea discriminării de gen,
  - având în vedere raportul Comisiei privind egalitatea dintre femei și bărbați 2011,
  - având în vedere Comunicarea Comisiei din 27 octombrie 2010, intitulată „Către un Act privind piața unică - Pentru o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate: 50 de propuneri pentru optimizarea muncii, a activităților comerciale și a schimburilor reciproce” (COM(2010)0608),
  - având în vedere Comunicarea Comisiei din 21 septembrie 2010 intitulată „Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015” (COM(2010)0491),
  - având în vedere Cartea verde a Comisiei din 6 iunie 2010 privind guvernanța corporativă în instituțiile financiare și politicile de remunerare (COM(2010)0284),
  - având în vedere Comunicarea Comisiei din 5 martie 2010 intitulată „Un angajament consolidat în favoarea egalității dintre femei și bărbați: O carte a femeii” (COM(2010)0078),
  - având în vedere Pactul european pentru egalitatea între femei și bărbați, adoptat de către Consiliul European în martie 2006 și noul Pact european privind egalitatea de gen, adoptat de Consiliul European la 7 martie 2011,
  - având în vedere Recomandarea 96/694/CE a Consiliului privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul decizional,
  - având în vedere reuniunea anuală a Forumului economic mondial, desfășurată între 26 și 29 ianuarie 2011 la Davos și programul intitulat „Women Leaders and Gender Parity” (Femeile-lideri și paritatea de gen),
  - având în vedere Rezoluția sa din 11 mai 2011 referitoare la guvernanța corporativă în instituțiile financiare <sup>(1)</sup>,
  - având în vedere Rezoluția sa din 8 martie 2011 privind egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană - 2010 <sup>(2)</sup>,
  - având în vedere Rezoluția sa din 15 iunie 1995, referitoare la cea de-a 4-a Conferință mondială privind femeile de la Beijing: „Lupta pentru egalitate, dezvoltare și pace” <sup>(3)</sup>, din 10 martie 2005, referitoare la urmările platformei de acțiune din cadrul celei de-a patra Conferințe mondiale privind femeile (Beijing +10) <sup>(4)</sup> și din 25 februarie 2010 privind Beijing + 15 – Platforma de acțiune a Organizației Națiunilor Unite privind egalitatea de gen <sup>(5)</sup>,
  - având în vedere articolul 48 din Regulamentul său de procedură,
  - având în vedere Raportul Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen (A7-0210/2011),
- A. Întrucât egalitatea de gen este un principiu fundamental al Uniunii Europene, consacrat în Tratatul privind Uniunea Europeană și reprezintă unul dintre obiectivele și sarcinile sale, și întrucât integrarea perspectivei de gen în toate activitățile sale reprezintă o misiune specifică pentru Uniune;

<sup>(1)</sup> Texte adoptate, P7\_TA(2011)0223.

<sup>(2)</sup> Texte adoptate, P7\_TA(2011)0085.

<sup>(3)</sup> JO C 166, 3.7.1995, p. 92.

<sup>(4)</sup> JO C 320 E, 15.12.2005, p. 247.

<sup>(5)</sup> JO C 348E, 21.12.2010, p. 11.

**Miercuri, 6 iulie 2011**

- B. întrucât unul dintre obiectivele prioritare ale Uniunii ar trebui să fie accesul femeilor competente și calificate la locuri de muncă în prezent greu accesibile prin eliminarea obstacolelor încă existente și a inegalității de gen care împiedică femeile să înainteze în carieră;
- C. întrucât egalitatea de gen în materie de ocupare a forței de muncă trebuie să promoveze, în mod egal, bărbații și femeile în cadrul pieței muncii și pentru posturile de conducere la toate nivelurile, în vederea asigurării unei echități sociale echilibrate și a utilizării integrale a aptitudinilor femeilor, astfel încât să conducă la consolidarea economiei, și trebuie să garanteze dezvoltarea femeilor în aceeași măsură ca și a bărbaților;
- D. întrucât, în 2008, 59,5 % din calificările universitare din UE au fost acordate femeilor, întrucât femeile sunt mai numeroase decât bărbații în facultățile de economie, de management și cele de drept, întrucât, cu toate acestea, proporția femeilor în eşaloanele superioare ale procesului decizional ale celor mai mari societăți cotate la bursă a ajuns doar la 10,9 % în 2009;
- E. întrucât obstacolele în calea reprezentării femeilor pot fi, de asemenea, imputate unei combinații de discriminări bazate pe gen și comportamente stereotipice care tind să persiste în cadrul întreprinderilor și limitează existența tutoratelor pentru femei în posibile funcții de conducere;
- F. întrucât studiile derulate de Comisia Europeană și de sectorul privat au demonstrat existența unei corelații între rezultatele economice și financiare îmbunătățite ale întreprinderilor și prezența femeilor în cadrul organelor decizionale ale acestora; întrucât reiese clar că o reprezentare semnificativă a femeilor în posturi de conducere constituie un adevărat instrument de performanță și de competitivitate economică;
- G. întrucât, în această privință, este esențială introducerea unor metode, cum ar fi studiile de caz și schimbul de bune practici în acest domeniu, precum și de acțiuni pozitive în vederea obținerii unei utilizări optime a resurselor umane feminine la toate nivelurile întreprinderilor;
- H. întrucât, cu toate acestea, femeile reprezintă astăzi numai 10 % din membrii consiliilor de administrație ale celor mai mari societăți cotate la bursă în UE și numai 3 % dintre președinții acestor consilii, luând în considerare diferențele dintre țări și diferitele sectoare profesionale vizate, întrucât diferența de salarizare între femei și bărbați se menține la 17,5 % pentru întreaga UE, inclusiv pentru pozițiile de conducere;
- I. întrucât numărul de femei din consiliile de administrație ale întreprinderilor mari crește în momentul de față numai cu jumătate de punct procentual; întrucât, în acest ritm scăzut, vor fi necesari încă 50 de ani pentru ca în consiliile de administrație ale întreprinderilor mari să existe o reprezentare de cel puțin 40 % pentru fiecare gen;
- J. întrucât camerele de comerț și industrie și organizațiile, care reprezintă sindicate și patronate, sunt departe de a atinge o reprezentare echilibrată între bărbați și femei, reflectând slaba reprezentare a femeilor în cadrul organelor de conducere ale întreprinderilor; întrucât, cu toate acestea, camerele de comerț și industrie, precum și organizațiile care reprezintă uniunile sindicale și angajatorii pot contribui la diseminarea și schimbul de bune practici referitoare la această chestiune;
- K. întrucât depinde de factorii de decizie, atât la nivelul UE, cât și la cel al statelor membre, și de întreprinderi ca obstacolele în calea intrării femeilor pe piața muncii, în general, și în cadrul organelor de conducere, în special, să fie eliminate, să se ofere șanse egale femeilor pentru ca acestea să poată avea acces la posturi de responsabilitate în vederea asigurării utilizării eficiente a tuturor resurselor existente, să se optimizeze fluxul de competențe și calități ale femeilor și să se exploateze la maximum potențialul uman de care beneficiază Uniunea, precum și să se apere valorile fundamentale ale UE, ținând cont de faptul că egalitatea este un principiu fundamental;

Miercuri, 6 iulie 2011

- L. întrucât inițiativele și măsurile proactive care au fost adoptate de sectorul privat vizând un grad sporit de reprezentare a femeilor, precum cele axate pe valorizarea resurselor umane în cadrul întreprinderilor în vederea unei mai bune continuări a carierelor femeilor sau pe crearea de rețele în afara întreprinderilor, încurajând participarea și promovarea femeilor și schimbul regulat de bune practici, s-au dovedit utile și ar trebui încurajate chiar dacă ele nu sunt încă suficiente pentru a inversa distribuția în cadrul întreprinderilor, și întrucât femeile sunt, în continuare, subreprezentate la nivelul conducerii acestora;
- M. întrucât Comisia a anunțat că va prezenta măsuri legislative pentru ca societățile cotate la bursă să adopte măsuri eficiente de atingere a unei reprezentări egale a femeilor și bărbaților, în caz că nu se reușește acest lucru în următoarele 12 luni prin autoreglementare,
1. salută măsurile anunțate de Comisie la 1 martie 2011, și în special intenția sa de a propune în 2012 legislație europeană în cazul în care întreprinderile nu reușesc să atingă din proprie inițiativă obiectivele de prezență a femeilor în procent de 30 % în consiliile de administrație până în 2015 și de 40 % până în anul 2020;
  2. solicită întreprinderilor să atingă pragul critic de prezență a femeilor în procent de 30 % în rândul membrilor organelor de conducere până în 2015 și de 40 % până în 2020;
  3. constată progresul net al reprezentării femeilor în Norvegia de la adoptarea, în 2003, a unei legislații care impune un prag de 40 % pentru reprezentarea atât a femeilor, cât și a bărbaților în cadrul consiliilor de administrație ale societăților care sunt cotate la bursă și care beneficiază de un efectiv ce depășește 500 de salariați și care conține sancțiuni eficiente în caz de nerespectare;
  4. subliniază că li se cere întreprinderilor să asigure un tratament egal și oportunități egale pentru femei și bărbați la locul de muncă și că, în acest scop, ar trebui adoptate măsuri de prevenire a oricărui tip de discriminare;
  5. salută cu căldură inițiativele statelor membre, cum ar fi Franța, Țările de Jos și Spania, de fixare a unui prag de reprezentativitate a femeilor în cadrul organelor de conducere, care trebuie respectat de întreprinderi și urmărește dezbaterile privind reprezentativitatea femeilor în alte state membre, de exemplu Belgia, Germania și Italia; constată faptul că demonstrarea voinței politice este singura modalitate de grăbire a procesului de adoptare de măsuri obligatorii, vizând să contribuie la o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în cadrul organelor de conducere ale întreprinderilor;
  6. salută Codul de guvernare corporativă din Finlanda, în baza căruia structurile decizionale trebuie să fie compuse atât din reprezentanți ai femeilor, cât și ai bărbaților și că trebuie făcută publică orice încălcare a acestei prevederi; constată că, în urma acestui cod, proporția femeilor prezente în structurile de decizie ale întreprinderilor finlandeze a ajuns la 25 % și că, din momentul în care a fost anunțată introducerea codului respectiv, proporția de societăți listate la bursă care au femei în consiliile de supraveghere sau de administrație a crescut de la 51 % la aproximativ 70 %;
  7. insistă asupra faptului că posturile din cadrul organelor de conducere ale întreprinderilor trebuie să se bazeze pe competențele necesare, pe calificări și pe experiență și că practicile de recrutare în corporații trebuie să urmeze principiile transparenței, obiectivității, incluziunii, eficacității, nediscriminării și egalității de gen;
  8. consideră că ar trebui luată în calcul introducerea unor norme eficiente de prevenire a deținerii mai multor posturi în consiliile directoare, atât în scopul de a elibera posturi pentru femei, cât și pentru a permite asigurarea eficacității și independenței membrilor consiliului din întreprinderile mijlocii și din cele mari;
  9. subliniază că întreprinderile publice listate la bursă ar trebui să ofere un exemplu și să implementeze o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în poziții de conducere la toate nivelurile;

Miercuri, 6 iulie 2011

10. invită statele membre și Comisia să implementeze noi politici care permit o mai mare participare a femeilor la conducerea întreprinderilor, și anume prin:

- (a) inițierea unui dialog, care ar putea avea loc anual și care să nu se limiteze la chestiunea cotelor, cu organele de conducere ale marilor întreprinderi cu privire la modalitățile de creștere a reprezentării femeilor;
- (b) susținere acordată inițiativelor care vizează evaluarea și promovarea egalității de gen în cadrul comisiilor de recrutare și în domenii cum ar fi diferențele de salarii, clasificarea ocupațiilor, instruirea sau modelele de carieră;
- (c) promovarea responsabilității sociale la nivelul societăților mari europene, care să se angajeze să asigure responsabilitatea conducerii în ceea ce privește femeile și serviciile dedicate familiei;
- (d) sprijinirea măsurilor culturale de orientare a femeilor tinere în mai mare măsură spre studii științifice și tehnologice, după cum a solicitat Consiliul economic și social al ONU;
- (e) introducerea unor măsuri și structuri pentru furnizarea unor servicii de calitate și la prețuri accesibile, spre exemplu pentru îngrijirea copiilor, a celor în vârstă și a persoanelor cu dizabilități, stimulente fiscale pentru întreprinderi sau alt tip de compensații care să ajute femeile și bărbații angajați de întreprinderi să concilieze viața familială cu viața profesională;
- (f) dezvoltarea capacităților individuale ale femeilor în cadrul întreprinderilor în vederea pregătirii eficiente a acestora pentru exercitarea funcțiilor de conducere la toate nivelurile, cu ajutorul formărilor specifice și continue, precum și al altor măsuri de însoțire profesională, cum ar fi sistemele speciale de mentorat și de formare a unor rețele profesionale;
- (g) dezvoltarea formării în domeniul egalității de gen și al nediscriminării;
- (h) promovarea unor angajamente precise și cuantificabile din partea întreprinderilor;
- (i) încurajarea tuturor părților interesate să elaboreze inițiative menite să schimbe percepția și autopercepția femeilor în câmpul muncii, astfel încât să permită mai multor femei să își asume responsabilități de conducere în chestiunile operaționale ale întreprinderii, nu numai în cele funcționale; consideră că astfel de inițiative ar trebui să vizeze încurajarea fetelor și tinerelor femei să ia în considerare un spectru mai larg de cariere, cu sprijinul profesorilor, al familiei și al diferitelor modele de rol și prezentarea pozitivă în media europeană a unor femei în roluri de conducere;
- (j) identificarea unor modalități de creștere a reprezentării femeilor care provin mai ales din grupuri subreprezentate, cum ar fi femeile provenite din mediu de imigranți sau de minorități etnice;

11. subliniază problema plăților diferențiate în cadrul întreprinderilor și, îndeosebi, diferențele dintre salariile femeilor din pozițiile de conducere și cele ale bărbaților din aceste poziții; invită statele membre și Comisia să adopte măsuri în vederea rezolvării inegalităților persistente în remunerații, legate de stereotipurile tradiționale care afectează evoluția profesională și sunt responsabile parțial de subreprezentarea femeilor la nivelul structurilor de conducere;

12. consideră, mai ales, că societăților care au obligația să prezinte forma integrală a conturilor de profit și pierderi, ar trebui să li se ceară să ajungă la o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în consiliile lor, într-un interval rezonabil de timp;

Miercuri, 6 iulie 2011

13. încurajează companiile să adopte și să implementeze coduri de guvernare corporativă care să promoveze egalitatea de gen la nivelul consiliilor societăților, să folosească presiunea colegilor pentru a influența din interior organizațiile și a implementa regula „respectă sau explică”, obligându-le să furnizeze explicații de ce nu există cel puțin o femeie în consiliul respectiv;

14. consideră că statele membre și Comisia ar trebui să elaboreze inițiative menite să asigure o distribuție mai echitabilă a sarcinilor de îngrijire în familie și a responsabilităților, nu numai din interiorul familiei, ci și între familie și societate, precum și reducerea diferențelor de salarizare dintre bărbați și femei obișnuite pentru aceeași muncă; consideră că ar trebui adoptate măsuri specifice în vederea:

(a) rezolvării problemelor legate de accesul la structurile de îngrijire a copiilor, care ar trebui să fie acceptabile ca preț, fiabile și la nivel local;

(b) introducerii de programe flexibile de muncă pentru a consolida capacitatea organizațională și a maximiza contribuția femeilor; astfel de practici trebuie sprijinite și trebuie să beneficieze de cooperarea mai multor sectoare la nivelul forței de muncă; prin urmare, la nivelul conducerii trebuie schimbate atitudinile culturale și principiile tradiționale privind rezultatele pozitive în afaceri și trebuie formate noi moduri de gândire privind rolul femeilor și al bărbaților în societate, planificarea sustenabilă a forței de muncă, capitalul social sustenabil precum și responsabilitatea în fața comunității;

15. încurajează conducerea superioară din societățile mari să crească nivelul de conștientizare a personalului în legătură cu traseele profesionale ale bărbaților și femeilor, implicându-i personal în programe de monitorizare și de sprijinire a carierei pentru numirea femeilor în posturile de conducere în societățile respective;

16. solicită Comisiei:

(a) să prezinte, cât mai curând posibil, o situație completă a reprezentării femeilor în cadrul tuturor tipurilor de întreprinderi din UE, precum și măsurile, obligatorii sau facultative, luate de sectorul economic și măsurile recent adoptate de statele membre în vederea majorării acestei reprezentări;

(b) în momentul finalizării acestui studiu și în cazul în care măsurile adoptate de întreprinderi și de statele membre se dovedesc a fi inadecvate, să propună legislație până în 2012, inclusiv cote, pentru a crește reprezentarea femeilor în cadrul organelor de conducere ale întreprinderilor la 30 % până în 2015 și la 40 % până în 2020, ținând seama de competențele statelor membre și de particularitățile economice, structurale (cum ar fi mărimea întreprinderilor), juridice și regionale ale acestora;

17. invită Comisia să prezinte o foaie de parcurs care să identifice obiective specifice, măsurabile și fiabile, care trebuie îndeplinite pentru a obține o reprezentare echilibrată în întreprinderile de toate mărimile și solicită Comisiei să elaboreze un ghid dedicat, în special, întreprinderilor mici și mijlocii;

18. invită Comisia să creeze un site de internet dedicat bunelor practici în acest domeniu, destinat diseminării și schimbului de bune practici; subliniază importanța stabilirii unei strategii de comunicare pentru a informa în mod eficient publicul și partenerii sociali cu privire la semnificația acestor măsuri; invită, prin urmare, Comisia și statele membre să lanseze campanii de informare direcționate;

19. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului, Comisiei și guvernelor statelor membre.

---