

Quarta-feira, 6 de Julho de 2011

### **Relações internacionais**

54. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que trabalhem juntamente com a Organização da Aviação Civil Internacional (OACI) e países terceiros na avaliação dos riscos e nos sistemas de informações em matéria de segurança aérea;

55. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que promovam o estabelecimento de padrões legislativos internacionais no quadro da OACI, a fim de apoiar os esforços de países terceiros na aplicação de tais padrões, avançar rumo ao reconhecimento mútuo das medidas de segurança e perseguir o objectivo de um controlo de segurança único e eficaz;

\*

\* \*

56. Entende que, pelo menos para as medidas com impacto sobre os direitos dos cidadãos, o procedimento de comitologia no sector da segurança da aviação é inadequado, e solicita que o PE seja plenamente implicado através de co-decisão;

57. Espera da Comissão uma proposta legislativa destinada a adaptar, no decurso desta legislatura, o Regulamento (CE) n.º 300/2008, de forma a que este tenha em conta a Declaração da Comissão Europeia de 16 de Dezembro de 2010 no âmbito da adopção do Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece as normas e os princípios gerais relativos às modalidades de controlo, pelos Estados-Membros, do exercício das competências de execução da Comissão;

58. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.

---

## **As mulheres e a liderança empresarial**

P7\_TA(2011)0330

### **Resolução do Parlamento Europeu, de 6 de Julho de 2011, sobre as mulheres e a liderança empresarial (2010/2115(INI))**

(2013/C 33 E/14)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim em Setembro de 1995, a Declaração e a Plataforma de Acção aprovadas em Pequim e os ulteriores documentos finais aprovados nas sessões especiais das Nações Unidas (Pequim +5, Pequim +10 e Pequim +15) sobre as acções e iniciativas a empreender para aplicar as referidas Declaração e Plataforma de Acção, aprovadas, respectivamente, em 9 de Junho de 2000, em 11 de Março de 2005 e em 12 de Março de 2010,
- Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas de 1979 sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW),
- Tendo em conta a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948,
- Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e, nomeadamente, os seus artigos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 21.º e 23.º,
- Tendo em conta o artigo 2.º do Tratado da União Europeia, o qual salienta os valores comuns aos Estados-Membros, tais como o pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres,

Quarta-feira, 6 de Julho de 2011

- Tendo em conta o artigo 19.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, o qual faz referência à luta contra a discriminação em razão do sexo,
  - Tendo em conta o relatório da Comissão de 2011 sobre os progressos realizados na via da Igualdade entre Mulheres e Homens,
  - Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 27 de Outubro de 2010, intitulada "Um Acto para o Mercado Único - Para uma economia social de mercado altamente competitiva: 50 propostas para, juntos, melhor trabalhar, empreender e fazer comércio" (COM(2010)0608),
  - Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 21 de Setembro de 2010, intitulada "Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres – 2010-2015" (COM(2010)0491),
  - Tendo em conta o Livro Verde da Comissão, de 6 de Junho de 2010, sobre o governo das sociedades nas instituições financeiras e as políticas de remuneração (COM(2010)0284),
  - Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 5 de Março de 2010, intitulada "Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens - Uma Carta das Mulheres" (COM(2010)0078),
  - Tendo em conta o Pacto Europeu para a Igualdade de Género, adoptado pelo Conselho Europeu em Março de 2006, e o novo Pacto Europeu para a Igualdade de Género, adoptado pelo Conselho Europeu em 7 de Março de 2011,
  - Tendo em conta a Recomendação do Conselho 96/694/CE relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão,
  - Tendo em conta a reunião anual do Fórum Económico Mundial, realizada de 26 a 29 de Janeiro de 2011 em Davos, e o programa intitulado "Women Leaders and Gender Parity",
  - Tendo em conta a sua resolução, de 11 de Maio de 2011, sobre a transparência nas questões financeiras <sup>(1)</sup>,
  - Tendo em conta a sua Resolução, de 8 de Março de 2011, sobre a igualdade entre as mulheres e os homens na União Europeia – 2010 <sup>(2)</sup>,
  - Tendo em conta as suas Resoluções, de 15 de Junho de 1995, sobre a Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, subordinada ao tema "Igualdade, Desenvolvimento e Paz" <sup>(3)</sup>, de 10 de Março de 2005, sobre o seguimento da Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres – Plataforma de Acção (Pequim +10) <sup>(4)</sup>, e de 25 de Fevereiro de 2010, sobre Pequim + 15 – Plataforma de Acção das Nações Unidas para a Igualdade de Género <sup>(5)</sup>,
  - Tendo em conta o artigo 48.º do seu Regimento,
  - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (A7-0210/2011),
- A. Considerando que a igualdade de género é um princípio fundamental da União Europeia, consagrado no Tratado sobre a União Europeia, que é um dos seus objectivos e missões, e que a União se atribuiu a tarefa específica de integrar a igualdade entre as mulheres e os homens em todas as suas actividades,

<sup>(1)</sup> Textos Aprovados, P7\_TA(2011)0223.

<sup>(2)</sup> Textos Aprovados, P7\_TA(2011)0085.

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

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

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

**Quarta-feira, 6 de Julho de 2011**

- B. Considerando que um dos objectivos prioritários da União Europeia deveria ser o de permitir às mulheres competentes e qualificadas acederem a lugares que lhes são actualmente de difícil acesso suprimindo os obstáculos e as desigualdades que persistem entre homens e mulheres e que impedem as últimas de progredir nas suas carreiras,
- C. Considerando que a igualdade dos géneros em matéria de emprego deve promover, sem distinção, os homens e as mulheres no seio do mercado de trabalho e nos lugares de direcção a todos os níveis, com vista a uma justiça social e a uma utilização de todas as competências das mulheres para assim reforçar a economia e a um desempenho económico eficaz, e deve garantir o desenvolvimento das mulheres da mesma maneira que o dos homens,
- D. Considerando que, em 2008, 59,5 % dos diplomas universitários concedidos na UE foram obtidos por mulheres e que estas superam os homens nas faculdades de economia, gestão e direito; considerando, todavia, que a proporção de mulheres nos mais altos órgãos de decisão das maiores empresas cotadas em bolsa ascendeu apenas a 10,9 % em 2009,
- E. Considerando que os obstáculos à representação das mulheres podem também ser imputados a uma conjugação de discriminações com base no sexo e de comportamentos estereotipados que tendem a persistir no seio das empresas e à existência limitada de mentores para as potenciais dirigentes,
- F. Considerando que os estudos da Comissão Europeia e do sector privado demonstraram uma correlação entre a melhoria dos resultados económicos e financeiros das empresas e a presença de mulheres no seio das suas instâncias de decisão; que se pode claramente concluir que uma representação significativa de mulheres nos lugares de direcção constitui uma verdadeira ferramenta de desempenho e competitividade económica,
- G. Considerando que, a este título, é essencial aplicar métodos do tipo dos estudos de casos e do intercâmbio de boas práticas neste domínio, bem como acções decisivas com vista a obter uma utilização ideal dos recursos humanos femininos a todos os níveis da vida das empresas,
- H. Considerando, no entanto, que as mulheres representam actualmente apenas 10 % dos membros dos conselhos de administração das maiores sociedades cotadas na bolsa na União Europeia e apenas 3 % dos presidentes desses conselhos, tendo em conta as diversidades entre os países e os diferentes sectores profissionais em causa; considerando que as disparidades salariais entre homens e mulheres ainda ascendem a 17,5 % no conjunto da UE e que também se aplicam aos lugares de direcção,
- I. Considerando que o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas está a aumentar apenas meio ponto percentual por ano; considerando que, a este ritmo, serão necessários mais cinquenta anos para que os conselhos de administração sejam compostos por pelo menos 40 % de cada sexo,
- J. Considerando que as câmaras de comércio e indústria e as organizações que representam os sindicatos e o patronato estão longe de atingir uma representação equilibrada entre homens e mulheres, reflectindo a fraca representação das mulheres nos órgãos dirigentes das empresas; considerando, no entanto, que as câmaras de comércio e indústria e as organizações que representam os sindicatos e o patronato podem contribuir para a divulgação e o intercâmbio de boas práticas na matéria,
- K. Considerando que compete aos políticos, a nível tanto da UE como dos Estados-Membros, e às empresas eliminarem os obstáculos à entrada das mulheres no mercado de trabalho em geral, e nos órgãos dirigentes em particular, e oferecerem oportunidades iguais às mulheres, para que estas possam aceder aos lugares de responsabilidade, garantindo assim a utilização eficaz de todos os recursos existentes, optimizando o fluxo de competências e de qualidades femininas, explorando da melhor forma o potencial humano de que beneficia a União Europeia e defendendo os valores centrais da UE, atendendo a que a igualdade é um princípio fundamental,

Quarta-feira, 6 de Julho de 2011

- L. Considerando que as iniciativas e as medidas proactivas tomadas pelo sector privado, tendo por ambição uma representatividade acrescida das mulheres, como as que visam uma valorização dos recursos humanos no seio das empresas com vista a um melhor seguimento das carreiras das mulheres, ou a criação de redes exteriores às empresas destinadas a incentivar a participação e a promoção das mulheres e o intercâmbio regular de boas práticas, se revelaram úteis e merecedoras de incentivo, se bem que ainda não sejam suficientes para inverter a situação existente no seio das empresas, onde as mulheres continuam sub-representadas na respectiva direcção,
- M. Considerando que a Comissão anunciou que irá apresentar medidas legislativas para assegurar que as empresas cotadas em bolsa tomem medidas eficazes para alcançar uma representação igual de homens e mulheres nos conselhos de administração, caso tal não seja conseguido pela auto-regulação nos próximos 12 meses,
1. Congratula-se com as medidas anunciadas pela Comissão em 1 de Março de 2011 e, em particular, com a sua intenção de propor uma regulamentação europeia em 2012 se as empresas não conseguirem atingir através de medidas voluntárias os objectivos de 30 % de mulheres nos conselhos de administração até 2015 e 40 % até 2020;
  2. Insta as empresas a atingirem o limiar crítico de 30 % de mulheres entre os membros dos órgãos dirigentes até 2015 e de 40 % até 2020;
  3. Constata um nítido progresso da representação das mulheres na Noruega desde a adopção, em 2003, de uma legislação que exige um limiar de 40 % de cada sexo no seio dos conselhos de administração das empresas cotadas na bolsa e com um efectivo de mais de 500 trabalhadores e prevê sanções efectivas em caso de incumprimento;
  4. Insiste em que as empresas são obrigadas a respeitar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho e que, nesse sentido, devem adoptar medidas destinadas a evitar qualquer tipo de discriminação,
  5. Congratula-se com as iniciativas de alguns Estados-Membros, como a França, os Países Baixos e a Espanha, tendentes a fixar um limiar de representatividade das mulheres no seio dos órgãos dirigentes que deve ser respeitado pelas empresas, e acompanha os debates relativos à representatividade das mulheres noutros Estados-Membros, como a Bélgica, a Alemanha e a Itália; nota que só a demonstração de vontade política permitirá acelerar o processo de adopção de medidas vinculativas com vista a contribuir para uma representação equilibrada de homens e mulheres no seio dos órgãos dirigentes das empresas;
  6. Saúda a adopção do Código do Governo das Sociedades na Finlândia, no âmbito do qual as instâncias de decisão das empresas devem conter representantes masculinos e femininos, devendo haver uma divulgação pública de qualquer não conformidade; observa que, graças ao código, a proporção de mulheres nos órgãos de decisão das empresas finlandesas é agora de 25 % e que, desde que foi anunciada a introdução do código, a proporção de empresas com acções cotadas em bolsa com mulheres no conselho de administração ou no conselho fiscal aumentou de 51 % para cerca de 70 %;
  7. Insiste em que o recrutamento para lugares no seio dos órgãos dirigentes das empresas deve basear-se nas competências, qualificações e experiência exigidas e que os princípios da transparência, objectividade, abrangência, eficácia, não discriminação e igualdade entre homens e mulheres devem ser observados nas políticas de recrutamento das empresas;
  8. Considera que deveria ser ponderada a introdução de regras eficazes em matéria de não acumulação de mandatos nos conselhos de administração no sentido de libertar os lugares para as mulheres e de garantir a eficácia e a independência dos administradores das médias e grandes empresas;
  9. Salaria que as empresas públicas cotadas em bolsa deveriam dar o exemplo na aplicação de uma representação equilibrada de mulheres e homens nos conselhos de administração e nos lugares de direcção a todos os níveis;

**Quarta-feira, 6 de Julho de 2011**

10. Convida os Estados-Membros e a Comissão a aplicarem novas políticas que permitam uma maior participação das mulheres na direcção das empresas, nomeadamente através:

- a) da abertura de um diálogo, não limitado à questão das quotas, com as direcções das grandes empresas e os parceiros sociais sobre as formas de aumentar o número de mulheres nas empresas, diálogo esse que poderia ter lugar anualmente;
- b) de um apoio a iniciativas que visem avaliar e promover a igualdade entre homens e mulheres no seio das comissões de recrutamento e em domínios como as diferenças salariais, a classificação profissional, a formação ou a evolução na carreira;
- c) da promoção da responsabilidade social das empresas europeias, com o compromisso de garantir a responsabilidade de gestão para as mulheres e serviços favoráveis à família;
- d) do apoio a medidas culturais que orientem cada vez mais as raparigas para os estudos científicos e tecnológicos, conforme solicitado pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas;
- e) da introdução de medidas e disposições específicas para a provisão de serviços de qualidade e a preços acessíveis, por exemplo, de acolhimento de menores, idosos e outras pessoas dependentes, incentivos fiscais para as empresas ou outras compensações com vista a ajudar as mulheres e os homens que trabalham nas empresas a conciliarem a vida familiar e a vida profissional;
- f) do desenvolvimento das capacidades individuais das mulheres no seio da empresa através de formações específicas e contínuas, bem como de outras medidas de apoio profissional, tais como a orientação personalizada e o estabelecimento de redes, a fim de as preparar de forma eficaz para o exercício de funções de gestão a todos os níveis;
- g) do desenvolvimento da formação em matéria de igualdade entre homens e mulheres e não discriminação;
- h) da promoção de compromissos precisos e quantificáveis por parte das empresas;
- i) do incentivo a todas as partes interessadas para que adoptem iniciativas tendentes mudar a percepção e a auto-percepção da mulher no mundo do trabalho, de modo a permitir que mais mulheres assumam responsabilidades de direcção no lado operacional da empresa, e não apenas no lado funcional; entende que essas iniciativas devem ter como objectivo incentivar as raparigas e as mulheres a encararem um espectro mais amplo de carreiras, com o apoio de professores, da família e de diferentes modelos, bem como apresentar de forma positiva a liderança feminina na comunicação social europeia;
- j) da identificação de formas de aumentar a representação das mulheres de grupos particularmente sub-representados, como os imigrantes ou as minorias étnicas;

11. Sublinha o problema das diferenças de remuneração nas empresas e, em especial, as diferenças entre os salários das mulheres nos lugares de direcção e os dos seus colegas do sexo masculino; solicita aos Estados-Membros e à Comissão que tomem medidas para combater estas desigualdades salariais persistentes ligadas aos estereótipos tradicionais que afectam a evolução na carreira e contribuem para a sub-representação das mulheres nos órgãos de direcção das empresas;

12. Considera, em particular, que as empresas obrigadas a apresentar contas de ganhos e perdas não abreviadas deveriam atingir uma representação equilibrada de mulheres e homens nos seus conselhos de administração num prazo razoável;

Quarta-feira, 6 de Julho de 2011

13. Incentiva as empresas a adoptar e implementar códigos de governo das sociedades como forma de promover a igualdade entre homens e mulheres nos conselhos de administração, utilizar a pressão dos pares para influenciar as organizações a partir do interior e aplicar o princípio "cumprir ou justificar", obrigando as empresas a explicar o motivo pelo qual não há pelo menos uma mulher no conselho de administração;

14. Entende que os Estados-Membros e a Comissão devem adoptar iniciativas destinadas a promover uma partilha mais equitativa dos cuidados e responsabilidades familiares não só no seio da família, mas também entre a família e a sociedade, bem como a reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres pelo mesmo trabalho; considera que há que tomar medidas específicas para:

a) resolver os problemas de acesso a estruturas de acolhimento de crianças, que devem ter um preço razoável, ser responsáveis e locais,

b) introduzir práticas de trabalho flexíveis para reforçar a capacidade organizativa e maximizar a contribuição das mulheres; essas práticas devem obter o apoio e a cooperação de todo o pessoal; por conseguinte, é necessária liderança para lutar contra as atitudes culturais e os princípios tradicionais da boa gestão empresarial e introduzir novas maneiras de pensar sobre o papel dos homens e das mulheres na sociedade, a planificação sustentável dos recursos humanos, o capital social e a responsabilidade perante a comunidade;

15. Incentiva os dirigentes das empresas a sensibilizarem o seu pessoal para as evoluções nas carreiras de homens e mulheres e a envolverem-se pessoalmente nos programas de acompanhamento e de apoio à carreira das mulheres no seio das suas empresas;

16. Convida a Comissão a:

a) apresentar, o mais rapidamente possível, um balanço completo da representação das mulheres no seio de todos os tipos de empresas na União Europeia, bem como das medidas obrigatórias e não obrigatórias tomadas pelo sector económico e das medidas adoptadas recentemente pelos Estados-Membros com vista a aumentar a referida representação,

b) no seguimento desse estudo, e em caso de insuficiência de medidas tomadas voluntariamente pelas empresas e pelos Estados-Membros, propor legislação, incluindo quotas, até 2012, a fim de aumentar a representatividade das mulheres no seio dos órgãos dirigentes das empresas em 30 % até 2015 e em 40 % até 2020, tendo em conta as competências dos Estados-Membros bem como as suas especificidades económicas, estruturais (dimensão das empresas), jurídicas e regionais;

17. Convida a Comissão a apresentar um roteiro que fixe objectivos específicos, mensuráveis e exequíveis para se alcançar uma representação equilibrada nas empresas de todas as dimensões e solicita à Comissão que elabore um guia específico para as pequenas e médias empresas;

18. Solicita à Comissão que crie um sítio Internet dedicado às boas práticas neste domínio, com vista à divulgação e ao intercâmbio das melhores experiências; salienta a importância da elaboração de uma estratégia de comunicação a fim de informar o público e os parceiros sociais acerca do significado destas medidas; convida, por conseguinte, os Estados-Membros a lançarem campanhas de informação neste domínio;

19. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão e aos governos dos Estados-Membros.

---