

Miércoles 6 de julio de 2011

Relaciones internacionales

54. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que cooperen con la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y con los países terceros en lo relativo a la evaluación de los riesgos y los sistemas de inteligencia en materia de seguridad aérea;

55. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que promuevan unas normas reguladoras globales en el marco de la OACI con objeto de apoyar los esfuerzos de los terceros países por aplicar dichos estándares, avanzar hacia un reconocimiento mutuo de las medidas de seguridad y perseguir el objetivo de un control de seguridad único efectivo;

*

* *

56. Considera que el procedimiento de comitología es inadecuado en el sector de la seguridad de la aviación, al menos en cuanto a las medidas que repercuten en los derechos de los ciudadanos, y pide que se involucre plenamente al Parlamento a través de la codecisión;

57. Espera que la Comisión presente una propuesta legislativa a lo largo de la presente legislatura sobre la adaptación del Reglamento (CE) n° 300/2008, de manera que tenga en cuenta la declaración de la propia Comisión Europea, de 16 de diciembre de 2010, en el contexto de la adopción del Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen las normas y los principios generales relativos a las modalidades de control por los Estados miembros del ejercicio de las competencias de ejecución de la Comisión;

58. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

Las mujeres y la dirección de las empresas

P7_TA(2011)0330

Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2011, sobre las mujeres y la dirección de las empresas (2010/2115(INI))

(2013/C 33 E/14)

El Parlamento Europeo,

- Vistas la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, la Declaración y la Plataforma de acción adoptadas en Pekín y los subsiguientes documentos sustantivos aprobados en las sesiones especiales de las Naciones Unidas Pekín + 5, Pekín + 10 y Pekín 15 sobre otras acciones e iniciativas para poner en práctica la Declaración y el Programa de Acción de Pekín, acciones aprobadas, respectivamente, el 9 de junio de 2000, el 11 de marzo de 2005 y el 12 de marzo de 2010,
- Vista la Convención de las Naciones Unidas de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDCM),
- Vista la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948,
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y, en particular, sus artículos 1, 2, 3, 4, 5, 21 y 23,
- Visto el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea, que hace hincapié en valores comunes a los Estados miembros, en particular el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre hombres y mujeres,

Miércoles 6 de julio de 2011

- Visto el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que hace referencia a la lucha contra la discriminación por motivos de sexo,
 - Visto el informe de la Comisión sobre el progreso en la igualdad entre hombres y mujeres 2011,
 - Vista la Comunicación de la Comisión, de 27 de octubre de 2010, titulada «Hacia un Acta del Mercado Único – Por una economía social de mercado altamente competitiva – Cincuenta propuestas para trabajar, emprender y comerciar mejor todos juntos» (COM(2010)0608),
 - Vista la Comunicación de la Comisión, de 21 de septiembre de 2010, titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015» (COM(2010)0491),
 - Vista la Comunicación de la Comisión, de 6 de junio de 2010, titulada «El gobierno corporativo en las entidades financieras y las políticas de remuneración» (COM(2010)0284),
 - Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2010, titulada «Un compromiso reforzado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una carta de la Mujer» (COM(2010)0078),
 - Visto el Pacto Europeo por la Igualdad de Género aprobado por el Consejo Europeo en marzo de 2006, y el nuevo Pacto Europeo por la Igualdad de Género, adoptado por el Consejo Europeo el 7 de marzo de 2011,
 - Vista la recomendación 96/694/CE del Consejo relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión,
 - Vistos la reunión anual del Foro Económico Mundial que se celebró del 26 al 29 de enero de 2011 en Davos y el programa titulado «Women Leaders and Gender Parity»,
 - Vista su Resolución, de 11 de mayo de 2011, sobre el gobierno corporativo en las entidades financieras ⁽¹⁾,
 - Vista su Resolución, de 8 de marzo de 2011, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2010 ⁽²⁾,
 - Vistas sus Resoluciones, de 15 de junio de 1995, sobre la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing: «Igualdad, desarrollo y paz» ⁽³⁾, de 10 de marzo de 2005, sobre el seguimiento de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing +10) ⁽⁴⁾, y de 25 de febrero de 2010 sobre Pekín +15 - Plataforma de acción de las Naciones Unidas para la igualdad de género ⁽⁵⁾,
 - Visto el artículo 48 de su Reglamento,
 - Visto el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A7-0210/2011),
- A. Considerando que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea, consagrado en el Tratado de la UE, y uno de sus objetivos y tareas, y que la Unión ha asumido como propia la tarea específica de integrar el principio de la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades,

⁽¹⁾ Textos Aprobados, P7_TA(2011)0223.

⁽²⁾ Textos Aprobados, P7_TA(2011)0085.

⁽³⁾ DO C 166 de 3.7.1995, p. 92.

⁽⁴⁾ DO C 320 E de 15.12.2005, p. 247.

⁽⁵⁾ DO C 348 E de 21.12.2010, p. 11.

Miércoles 6 de julio de 2011

- B. Considerando que uno de los objetivos prioritarios de la Unión Europea debería ser que las mujeres competentes y cualificadas puedan acceder a puestos hoy difícilmente accesibles eliminando los obstáculos persistentes y las desigualdades entre hombres y mujeres que impiden que las mujeres progresen en sus carreras,
- C. Considerando que la igualdad de género en materia de empleo debe promover sin distinción a los hombres y a las mujeres en el mercado de trabajo y en los puestos de dirección a todos los niveles, con miras a lograr una justicia social y una plena utilización de las competencias femeninas a fin de reforzar la economía durante dicho proceso, así como garantizar la realización de las mujeres en la misma medida que la de los hombres,
- D. Considerando que en 2008 el 59,5 % de los titulados universitarios de la UE fueron mujeres y que hay más mujeres que hombres en los estudios de Dirección de Empresas, Administración y Derecho; considerando que, sin embargo, el porcentaje de mujeres en los órganos decisorios de más alto nivel de las empresas más importantes que cotizan en Bolsa solamente alcanzó el 10,9 % en 2009,
- E. Considerando que los obstáculos a la representación de las mujeres pueden imputarse asimismo a una conjunción de discriminación basada en el sexo, comportamientos estereotipados que tienden a persistir en las empresas y limitan la existencia de tutorías para las potenciales dirigentes,
- F. Considerando que estudios realizados por la Comisión Europea y por el sector privado han demostrado que existe una correlación entre la mejora de los resultados económicos y financieros de las empresas y la presencia de mujeres en los órganos de toma de decisión de éstas; que de ello se deduce claramente que una representación significativa de las mujeres en puestos de dirección constituye un auténtico instrumento de eficacia y competitividad económica;
- G. Considerando que a dicho efecto es esencial aplicar métodos del tipo de los estudios casuísticos e intercambios de buenas prácticas en este ámbito, así como acciones afirmativas, a fin de lograr una utilización óptima de los recursos humanos femeninos a todos los niveles de la vida de las empresas,
- H. Considerando, sin embargo, que, actualmente, las mujeres ocupan únicamente el 10 % de los puestos en los consejos de administración de las empresas más importantes que cotizan en Bolsa en la Unión Europea y solo el 3 % de las presidencias de estos consejos, teniendo en todo momento en cuenta las diversidades entre países y los diferentes sectores profesionales en cuestión; considerando que la diferencia salarial entre mujeres y hombres sigue siendo del 17,5 % en el conjunto de la UE y que también afecta a los puestos de dirección,
- I. Considerando que actualmente el número de mujeres en los órganos de dirección de las empresas solamente registra un aumento de medio punto porcentual al año; considerando que a un ritmo tan lento harán falta otros 50 años para que los órganos de dirección de las empresas estén compuestos por un 40 % como mínimo de representantes de cada género,
- J. Considerando que en las Cámaras de Comercio e Industria y en las organizaciones que representan a los sindicatos y a la patronal no hay en absoluto una representación equilibrada entre hombres y mujeres, lo que refleja la escasa representación de éstas en los órganos de dirección de las empresas, considerando, no obstante, que las Cámaras de Comercio e Industria y las organizaciones que representan a los sindicatos y a la patronal pueden contribuir a la difusión y al intercambio de buenas prácticas en la materia,
- K. Considerando que incumbe a las políticas tanto de la UE como de los Estados miembros y las empresas eliminar los obstáculos a la entrada de las mujeres al mercado de trabajo en general y a los órganos de dirección en particular, así como ofrecer igualdad de oportunidades a las mujeres para que puedan acceder a puestos de responsabilidad, con objeto de garantizar una utilización eficaz de los todos los recursos existentes, optimizar el flujo de competencias y cualidades femeninas y aprovechar mejor el potencial humano con que cuenta la Unión Europea, así como de defender los valores fundamentales de la UE, habida cuenta de que la igualdad constituye un principio fundamental,

Miércoles 6 de julio de 2011

- L. Considerando que las iniciativas y las medidas proactivas adoptadas por el sector privado con el objetivo de lograr una mayor representación de las mujeres, como las dirigidas a valorizar los recursos humanos en las empresas con miras a realizar un mejor seguimiento de la carrera de las mujeres o la creación de redes fuera de las empresas que impulsen la participación y la promoción de las mujeres y el intercambio regular de buenas prácticas, han resultado útiles y deben alentarse, si bien no son suficientes para invertir la situación de las mujeres en las empresas, y que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los órganos de dirección de éstas,
- M. Considerando que la Comisión ha anunciado que presentará medidas legislativas para garantizar que las empresas que cotizan en Bolsa adopten medidas eficaces para alcanzar una representación igualitaria de mujeres y hombres en los consejos de administración, en el supuesto de que no se alcance mediante la autorregulación durante los próximos 12 meses,
1. Acoge favorablemente las medidas anunciadas por la Comisión el 1 de marzo de 2011, en particular la intención de proponer una normativa europea en 2012 si las empresas no consiguen alcanzar, mediante medidas voluntarias, los objetivos de un 30 % de mujeres en los consejos de administración para 2015 y un 40 % para 2020;
 2. Insta a las empresas a alcanzar el porcentaje crítico de un 30 % de mujeres entre los miembros de los órganos de dirección para 2015 y de un 40 % para 2020;
 3. Constata un claro progreso en la representación de las mujeres en Noruega desde la adopción, en 2003, de una legislación que impone un porcentaje de un 40 % de personas de cada sexo en los consejos de administración de las empresas que cotizan en Bolsa y cuyas plantillas cuentan con más de 500 empleados junto con sanciones efectivas en casos de incumplimiento;
 4. Insiste en que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y que con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación;
 5. Acoge favorablemente las iniciativas de Estados miembros como Francia, los Países Bajos y España que fijan un porcentaje mínimo de representación de las mujeres en los órganos de dirección que debe ser respetado por las empresas, y observa los debates relativos a la representación de las mujeres en otros Estados miembros como Bélgica, Alemania e Italia; observa que sólo demostrando la voluntad política se conseguirá acelerar el proceso de adopción de medidas apremiantes destinadas a contribuir a una representación equilibrada de los hombres y las mujeres en los órganos de dirección de las empresas;
 6. Acoge con satisfacción el Código de gobernanza empresarial de Finlandia, según el cual en los órganos decisorios de las empresas han de sentarse representantes de ambos sexos y, en caso de incumplimiento, habrá que dar explicaciones públicas; constata que, por el momento, el Código ha llevado a que haya un 25 % de mujeres en los órganos decisorios de las empresas finlandesas y que el porcentaje de empresas que cotizan en Bolsa y que cuentan con mujeres en el consejo de administración o en el consejo directivo ha aumentado del 51 % al 70 % en un período de dos años desde que se anunció la introducción del código;
 7. Insiste en que la contratación para los puestos en los órganos de dirección de las empresas debe basarse en las competencias requeridas en forma de cualidades, cualificaciones y experiencia y que en las políticas de contratación de las empresas deben observarse los principios de transparencia, objetividad, inclusividad, eficacia, no discriminación e igualdad de género;
 8. Opina que se debe tomar en consideración la introducción de unas normas eficaces en materia de no acumulación de mandatos en los consejos de administración, a fin de liberar puestos para las mujeres, pero también en aras de la eficacia y la independencia de los administradores de las empresas grandes y medianas;
 9. Subraya que las empresas que cotizan en bolsa deberían dar ejemplo en la aplicación de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración y en los puestos de dirección a todos los niveles;

Miércoles 6 de julio de 2011

10. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que apliquen nuevas políticas que permitan una mayor participación de las mujeres en la dirección de las empresas, en particular mediante:
- a. el diálogo, no limitado a la cuestión de las cuotas, con los consejos de administración de las grandes empresas y con los interlocutores sociales sobre la manera de aumentar la representación de la mujer, lo que podría hacerse con carácter anual.
 - b. el apoyo a iniciativas destinadas a evaluar y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en los comités de contratación y en ámbitos como las diferencias salariales, la clasificación profesional, la formación o la evolución de las carreras,
 - c. el fomento de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas europeas con el compromiso de garantizar una responsabilidad de gestión para las mujeres y servicios favorables a la familia,
 - d. el apoyo a una acción cultural que oriente a las mujeres jóvenes cada vez más hacia las facultades científicas y tecnológicas, como también ha deseado el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas,
 - e. la introducción de medidas específicas y disposiciones que permitan una provisión suficiente de servicios de calidad y a precios asequibles, por ejemplo para el cuidado de menores, ancianos y otras personas dependientes, incentivos fiscales para las empresas y otras compensaciones para ayudar a las mujeres y los hombres que trabajan en las empresas a conciliar la vida familiar y la vida profesional;
 - f. el desarrollo de las capacidades individuales de las mujeres en la empresa a fin de prepararlas de manera eficaz para el ejercicio de funciones de dirección mediante formaciones específicas y continuas, junto con otras medidas de acompañamiento profesional, como programas especiales de tutoría y creación de redes;
 - g. el desarrollo de formaciones sobre igualdad de género y no-discriminación;
 - h. el fomento de compromisos concretos y cuantificables de las empresas,
 - i. alienta a todas las partes interesadas a impulsar iniciativas que cambien la percepción de las mujeres y la autopercepción en el ámbito laboral para que las mujeres asuman cada vez más responsabilidades de liderazgo en la esfera operativa de las empresas y no solamente en la esfera funcional; opina que dichas iniciativas deberían tener por objeto alentar a las muchachas y a las mujeres jóvenes a considerar un espectro más amplio de carreras con el apoyo de los profesores, la familia y los diferentes modelos, así como presentar de forma positiva el liderazgo femenino en los medios de comunicación europeos,
 - j. identificando formas de aumentar la representación de las mujeres procedentes de grupos especialmente infrarrepresentados, como las mujeres de origen inmigrante o las pertenecientes a minorías étnicas;
11. Hace hincapié en la problemática de la diferencia salarial en las empresas y, en particular, en las diferencias entre los salarios de las mujeres en puestos de dirección y los de sus homólogos masculinos; pide a los Estados miembros y a la Comisión que adopten medidas para combatir estas desigualdades salariales persistentes, asociadas a los estereotipos tradicionales, que afectan a la carrera profesional y contribuyen a la baja representación de las mujeres en los órganos directivos de las empresas;
12. Considera en particular que las empresas obligadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias no abreviadas deberían alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus consejos de administración en un plazo razonable;

Miércoles 6 de julio de 2011

13. Alienta a las empresas a adoptar y aplicar códigos de gobernanza corporativa para promover la igualdad de género en los consejos de administración, a utilizar la presión entre iguales para influir en las organizaciones desde el interior y a incorporar la norma de «cumplir o dar explicaciones», obligándoles a aclarar por qué no existe al menos una mujer en el consejo de administración;
14. Opina que los Estados miembros y la Comisión deberían desarrollar iniciativas encaminadas a un reparto más equitativo del cuidado y de las responsabilidades familiares, no sólo en el seno de la familia, sino también entre la familia y la sociedad, así como a una reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres por la misma cantidad de trabajo; considera que se deberían tomar medidas específicas para:
- a. abordar los problemas de acceso a guarderías, que deberían ser asequibles, fiables y cercanas,
 - b. introducir prácticas de trabajo flexibles con vistas a mejorar de la capacidad organizativa y potenciar al máximo la contribución de las mujeres. dichas prácticas deben brindar más apoyo a las prácticas de trabajo flexible y a la cooperación; se requiere liderazgo para cuestionar las actitudes culturales y los principios tradicionales de los buenos negocios y defender nuevas concepciones de la función de los hombres y las mujeres en la sociedad, una planificación sostenible de la mano de obra, capital social y responsabilidad ante la comunidad;
15. Alienta a los directivos de las empresas a sensibilizar a su personal sobre la promoción de hombres y mujeres y a comprometerse personalmente con los programas de seguimiento y apoyo a la promoción de las mujeres que ocupan puestos de dirección en sus empresas;
16. Pide a la Comisión que:
- a. exponga exhaustivamente y tan pronto como sea posible la situación de la representación de las mujeres en todos los tipos de empresas de la Unión Europea, así como las medidas obligatorias y no obligatorias adoptadas por el sector económico y las medidas recientemente tomadas por los Estados miembros para incrementar dicha representación,
 - b. que, al final de dicho estudio, en caso de que las empresas y los Estados miembros no hayan adoptado de forma voluntaria suficientes medidas, considere la adopción de medidas legislativas, incluyendo cuotas, para 2012, con el fin de incrementar la representación de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas hasta un 30 % para 2015 y un 40 % para 2020, teniendo en cuenta las competencias de los Estados miembros, así como las particularidades económicas, estructurales (dimensión de las empresas), jurídicas y regionales de éstos;
17. Invita a la Comisión a que presente un plan en el que se establezcan objetivos específicos, mensurables y realistas para lograr una representación equilibrada en empresas de todos los tamaños y le pide que elabore una guía específica para las pequeñas y medianas empresas;
18. Pide a la Comisión que cree un sitio web consagrado a las buenas prácticas en este ámbito, con vistas a la difusión e intercambio de las mejores experiencias; hace hincapié en la importancia de establecer una estrategia de comunicación destinada a informar eficazmente al público y a los interlocutores sociales de la importancia de estas medidas; invita por tanto a la Comisión y a los Estados miembros a lanzar campañas de información específicas;
19. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros.
-