

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 6784
IBSIN	28
2002	Luna 10, 2002

EXPUNERE DE MOTIVE

În prezent, numărul de femei în posturi de conducere, fie că vorbim de funcții administrative, în politică, în instanțele supreme sau în consiliile de administrație ale companiilor este îngrijorător de mic. Cu toate că la nivelurile inferioare există o paritate de gen, aceasta nu se regăsește la vârfurile ierarhiilor administrative, politice sau executive.

De asemenea, faptul că mult timp pozițiile de top management sau funcțiile de conducere ale organelor legislative naționale și ale autorităților deliberative locale au fost deținute preponderent de bărbați influențează modelele de recrutare pentru succesori, în unele cazuri numai ca urmare a unor prejudecăți neconștientizate.

Din perspectiva drepturilor omului, femeile reprezintă jumătate din populația lumii și merită să fie reprezentate în egală măsură la orice masă la care se iau decizii, întrucât este absolut necesar să fie luate în considerare ideile și experiențele lor. Neintegrarea corespunzătoare a femeilor cu înaltă calificare nu subminează doar statutul femeilor, ci și eficiența politicilor în general.

De asemenea, insuficienta valorificare a competențelor femeilor duce la o pierdere semnificativă a potențialului de creștere economică. Mobilizarea corespunzătoare a tuturor resurselor umane disponibile va fi un element esențial pentru soluționarea problemelor demografice și pentru concurența cu succes într-o economie globalizată.

Sporirea gradului de incluziune este esențială pentru a putea prezenta idei și abordări inovatoare, care să răspundă mai bine așteptărilor unei societăți a Uniunii Europene (UE) dinamice și prospere (doar 7,5% din președinții consiliilor de administrație și 7,7% din directorii generali ai celor mai mari societăți cotate la bursă din UE sunt femei).

Prin această propunere se urmărește promovarea egalității de șanse în procesul de luare a deciziilor economice și politice și valorificarea pe deplin a calităților și pregătirii celor care candidează, pentru o reprezentare mai echilibrată în organele de conducere ale întreprinderilor publice, precum și în cadrul autorităților deliberative locale contribuind astfel la atingerea obiectivelor fixate în toate documentele programatice la care România a aderat.

Concret, se propune:

- în componența consiliilor de administrație femeile vor fi reprezentate într-un procent de minimum 30%
- listele pentru alegerile locale trebuie întocmite astfel încât să fie respectată cota minima de reprezentare de 30% atât pentru femei, cât și pentru bărbați din totalul candidaturilor propuse

A. Prezența femeilor în cadrul autorităților deliberative locale

La fel ca în domeniile executive, și în activitatea politică este nevoie de prezența unui număr cât mai mare de femei.

Îmbunătățirea echilibrului în ceea ce privește reprezentarea femeilor în cadrul autorităților deliberative locale este esențială pentru o utilizare mai eficientă a capitalului uman existent, în avantajul întregii comunități.

În pofida impactului benefic dovedit al egalității de șanse în activitatea politică și administrativă, precum și al economiei în general, și în pofida legislației existente a Uniunii care interzice discriminarea pe criterii de sex și a acțiunilor întreprinse la nivelul Uniunii în scopul încurajării măsurilor de autoreglementare, femeile continuă să fie puternic depășite numeric de bărbați în eșaloanele superioare ale procesului decizional în întreaga Uniune Europeană.

Concluziile unui studiu publicat în Jurnalul American de Științe Politice arată că femeile sunt mai eficiente în politică decât bărbații. Profesorul Christopher Berry de la University of Chicago Public Policy a dat și o explicație: femeile sunt dotate cu abilități de conducere, organizare și management care le determină să fie mai performante în domeniul politic.

Discriminarea pe criterii de gen este în continuare o problemă chiar și în statele democratice.

România a cunoscut în ultimii ani schimbări legislative importante în vederea reducerii discriminării, dar și asigurării egalității de șanse, atât între bărbați și femei, cât și între membrii diferitelor categorii sociale. Remarcăm, în acest sens, inclusiv creșterea numărului de femei implicate în politica la vârf, chiar dacă, raportat la situația de la nivel european, numărul acestora este încă unul redus.

B. Prezența femeilor în consiliile de administrație ale întreprinderilor publice

În comparație cu alte domenii ale societății, subreprezentarea femeilor în organele de conducere ale societăților publice este deosebit de pronunțată. Conform principalului indicator utilizat de Comisia Europeană în ceea ce privește reprezentarea din perspectiva egalității de șanse în organele de conducere ale societăților publice, proporția femeilor implicate în procesul decizional la cel mai înalt nivel rămâne foarte scăzută. Potrivit Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, în anul 2021, femeile dețineau în medie 30,6% dintre pozițiile de membri ai consiliilor de administrație ale celor mai mari societăți cotate la bursă și numai 8,5% dintre pozițiile de președinți.

Proporția femeilor în organele de conducere ale societăților a crescut într-un ritm foarte lent în cursul ultimilor ani. Rata de îmbunătățire a variat de la un stat

membru la altul și a produs rezultate extrem de divergente. Progrese mult mai semnificative au fost observate în statele membre în care au fost introduse măsuri obligatorii.

Reticiența de a numi candidați femei în posturile de conducere își are deseori originea în stereotipurile caracteristice proceselor de recrutare și de promovare, într-o cultură de afaceri dominată mult timp de bărbați și în lipsa de transparență a proceselor de numire în organele de conducere. Aceste elemente, denumite adesea cu termenul de „plafon de sticlă”, subminează funcționarea optimă a pieței forței de muncă pentru posturile de conducere de nivel superior.

Lipsa actuală de transparență a procesului de selecție și a criteriilor de calificare în ceea ce privește posturile din organele de conducere ale întreprinderilor publice reprezintă un obstacol semnificativ în calea realizării egalității de șanse în rândul membrilor organelor de conducere și are efecte negative, atât asupra carierei candidaților la astfel de posturi și a liberei circulații a acestora, cât și asupra deciziilor acționarilor. Această lipsă de transparență împiedică potențialii candidați să participe pentru un post într-un organ de conducere, respectiv să își depună candidatura pentru un post de conducere în care calificările lor ar fi cele mai cerute și să conteste deciziile de numire care favorizează un anumit sex, limitându-le astfel libera circulație în cadrul pieței interne. Pe de altă parte, investitorii au diferite strategii de investiții care presupun informații referitoare, de asemenea, la expertiza și la competențele membrilor organelor de conducere. O mai mare transparență a criteriilor de calificare și a procesului de selecție a membrilor organelor de conducere le permite investitorilor să evalueze mai bine strategia de afaceri a unei societăți și să ia decizii în cunoștință de cauză.

Persistența inegalităților de gen implică costuri ridicate pentru UE și împiedică creșterea economică durabilă și buna guvernare. Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) estimează că inegalitatea de șanse costă regiunea cel puțin 25% din PIB-ul său iar în ceea ce privește ocuparea forței de muncă costă Uniunea 370 de miliarde EUR/an.

În plus, este recunoscut la scară largă faptul că prezența femeilor în organele de conducere îmbunătățește guvernanta corporativă și numeroase studii au demonstrat că există o corelare pozitivă între diversitatea conducerii de vârf a unei societăți și performanța financiară a acesteia.

Subreprezentarea persistentă a femeilor în organele de conducere din zona executivă precum și numărul mic de femei prezente în organismele administrative locale pot avea drept consecințe nevalorificarea pe deplin potențialul de creștere durabilă și de ocupare a forței de muncă, dezvoltarea economică și socială, în general. Trebuie avut în vedere și faptul că studiile arată că femeile au fost cele

mai afectate de criza economică, în ceea ce privește securitatea locului de muncă. De asemenea, tot studiile arată că femeile aflate în funcții de conducere au încă venituri mai mici decât bărbații.

C. Reglementări internaționale

Proiectul se corelează cu politicile Uniunii Europene, Consiliului Europei și ale Organizației Națiunilor Unite pentru Egalitatea de gen și pentru împuternicirea Femeilor (UN Women), precum și cu angajamentele în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, asumate de către România la Agenda ONU 2030, Planul multianual de acțiuni privind promovarea egalității de gen din cadrul Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE) - Dimensiunea Umană (HDIM), Platforma de acțiune de la Beijing, Rezoluția 1325 (2000) a Consiliului de Securitate la ONU „Femeile, pacea și securitatea”(WPS), Recomandarea Consiliului Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) privind egalitatea de gen în viața publică (nr. C(2015)164), recomandare asumată în procesul de aderare al României la OCDE. De asemenea, se respectă implementarea prevederilor Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW) și a recomandărilor Comitetului CEDAW privind Rapoartele Combinate ale României 7 și 8.

Declarația de la Porto, semnată de șefii de stat și de guvern la data de 8 mai 2021, a salutat noile obiective principale ale UE privind locurile de muncă, competențele și reducerea sărăciei, precum și tabloul de bord social revizuit propus de Comisie în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale. Pentru a atinge, până în 2030, obiectivul general al unei rate de ocupare a forței de muncă de 78% pentru populația din Uniune cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, este necesar să se depună eforturi pentru a reduce cel puțin cu jumătate disparitatea de gen, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în comparație cu 2019.

România a transpus în totalitate aquis-ul comunitar în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, având rolul armonizării juridice în raport cu reglementările internaționale și europene, obligatorii în domeniu.

În urma crizei provocate de pandemia de COVID-19, egalitatea de șanse și incluziunea la nivelul rolurilor de conducere precum și în ceea ce privește prezența în organele administrative locale contează mai mult ca oricând. Cercetările au arătat că incluziunea și diversitatea sunt factori care favorizează redresarea și reziliența.

Mișcările sociale care caracterizează societatea contemporană impun o reorientare imperios necesară către întărirea respectului față de drepturile omului și libertățile fundamentale, și, în mod special, a garanțiilor privind aplicarea și respectarea acestora, ca bază a oricărei societăți democratice și incluzive.

Prin urmare, este necesar să existe cerințe clare privind obiectivele care trebuie atinse de întreprinderi în ceea ce privește egalitatea de șanse în privința administratorilor neexecutivi, transparența procesului de recrutare (criteriile referitoare la calificări) și obligațiile de raportare la egalitatea de șanse în cadrul organelor de conducere, precum și în ceea ce privește numărul femeilor care pot fi alese în funcții politice.

MARCEL CIOLACU
DEPUTAT
PREȘEDINTE
CAMERA DEPUTAȚILOR

GABRIELA FIREA
SENATOR

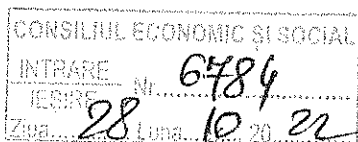
TABEL

cu inițiatorii Propunerii legislative pentru modificarea și completarea legii nr. 115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice

CAMERA DEPUTAȚILOR

Nr. crt.	Nume Prenume	Grup	Semnătura
1.	SORIN MIHAI GRINDEANU	PSD	
2.	ALFRED ROBERT SIMONIS	PSD	
3.	Buicu Florin	PSD	
4.	STANCU YAK	PSD	
5.	Piper Janu Florin	PSD	
6.	Paladi George.	PSD	
7.	POPA OVIDIU	PSD	
8.	Golea Nicoleta	PSD	
9.	TUTA DIANA	PSD	
10.	Bogdan Iuliu	PSD	
11.	HOLBAN GEORGETA	PSD	
12.	OTESANU DANIELA	PSD	
13.	BUDAȘI MARIUS CONSTANTIN	PSD	
14.	ȘERBAN CISAȘAIX	PSD	
15.	Jămoșescu Alina Elena	PSD	
16.	LUNGOCI MIRELA LUCIAN	PSD	
17.	VASILE CITEA	PSD	
18.	TACHIANU MARIAN	PSD	

Nr. crt.	Nume Prenume	Grup	Semnătura
19.	RODICA HASSAR	PSD	
20.	SALAH VIOREL	PSD	
21.	OSTAFERU MARIU	PSA	
22.	TEJULEA LAURENTIU CARMEL	PSD	
23.	MIRCEA FLORIN	PSD	
24.	MARIU LAURENTIU	PSD	
25.	CHIRILIA VIRGIL ALIN	PSD	
26.	CRISTEA ANDI	PSD	
27.	SUMCU DAN	PSA	
28.	DUHAVA COSTEL	PSD	
29.	PUNGU ROMEO	PSA	
30.	ANA-MARIA CATAUTA	PSD	
31.	HOTU ALEXANDRA	PSD	
32.	STANCIU CU GRATIUA	PSD	
33.	ADAMICOI MIHAELA	PSD	
34.	PREDESCU ANA LOREDANA	PSD	
35.	PEJA-STEFANESCU ELIZA	PSD	
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			



LEGE

pentru modificarea și completarea legii nr. 115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali și pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art. I. Legea nr. 115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 349 din 20 mai 2015 se modifică și se completează după cum urmează:

1. Art. 7, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

“(1). Candidaturile pentru consiliile locale și consiliile județene, precum și cele pentru primari și președinți ai consiliilor județene se propun de partidele politice sau alianțele politice constituite potrivit Legii partidelor politice nr. 14/2003, republicată. Se pot depune candidaturi și de către alianțele electorale constituite în condițiile prezentei legi, de către organizațiile cetățenilor aparținând minorităților naționale prevăzute la art. 8, precum și candidaturi independente. Listele de candidați pentru alegerea consiliilor locale și a consiliilor județene trebuie întocmite astfel încât să asigure reprezentarea ambelor sexe, prin respectarea cotei de reprezentare de minim 30%, atât pentru femei cât și pentru bărbați, cu excepția acelor care conțin un singur candidat.”

2. La Art. 28, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

“(2) Prin listă completă de candidați se înțelege lista care cuprinde un număr de candidați egal cu suma dintre numărul maxim de mandate de consilier, stabilită potrivit prevederilor Legii nr. 215/2001, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru unitatea administrativ-teritorială în cauză și numărul ce reprezintă un sfert din numărul mandatelor, stabilit în conformitate cu prevederile art. 7 alin. (6) și cu respectarea art. 7 alin. (1).”

3. La Art. 52, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

“(1) Biroul electoral de circumscripție examinează respectarea condițiilor legale pentru ca o persoană să poată candida, respectarea cotei minime de reprezentare de minim 30% pentru femei și pentru bărbați, respectarea condițiilor de fond și de formă ale listelor de candidați, precum și ale listei susținătorilor. Candidaturile care îndeplinesc condițiile legale sunt înregistrate. Candidaturile care nu îndeplinesc condițiile legale de fond și de formă se resping de către biroul electoral de circumscripție..“

Art. II. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 883 din 14 decembrie 2011, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 5, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alineatul (1¹), cu următorul cuprins:

„(1¹). În componența consiliului de administrație un procent de minim 30% este reprezentat de femei pentru a se asigura promovarea participării echilibrate a acestora în procesul decizional.”

2. La articolul 29, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:

„(1) Membrii consiliului de administrație sunt desemnați de adunarea generală a acționarilor, la propunerea consiliului de administrație în funcție sau a acționarilor, cu respectarea prevederilor articolului 5, alineatul (1¹).”

3. La articolul 61, alineatul (3), teza a doua se modifică și va avea următorul cuprins:

„(3) (...) Selecția se realizează cu respectarea prevederilor articolului 5, alineatul (11) precum și a principiilor nediscriminării, tratamentului egal și transparenței.”

**PREȘEDINTELE CAMEREI
DEPUTAȚILOR**

ION-MARCEL CIOLACU

p. PREȘEDINTELE SENATULUI

**VICEPREȘEDINTE
ALINA-ȘTEFANIA GORGHIU**