



PARLAMENTUL EUROPEAN

2014 - 2019

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

2014/2210(INI)

3.3.2015

AVIZ

al Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

destinat Comisiei pentru industrie, cercetare și energie

referitor la întreprinderile familiale din Europa
(2014/2210(INI))

Raportoare pentru aviz: Daniela Aiuto

PA_NonLeg

SUGESTII

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen recomandă Comisiei pentru industrie, cercetare și energie, competentă în fond, includerea următoarelor sugestii în propunerea de rezoluție ce urmează a fi adoptată:

- A. întrucât femeile sunt tot mai prezente în întreprinderile familiale, constituind o resursă importantă prin nivelul lor ridicat de educație și prin capacitatea lor managerială demonstrată de a defini strategii, de a lua decizii, de a conduce întreprinderile și de a soluționa problemele;
- B. întrucât datele disponibile privind angajarea femeilor în întreprinderile familiale sunt totuși destul de reduse, având în vedere că însăși conceptul de „întreprindere familială” este încă destul de puțin documentat;
- C. întrucât întreprinderile familiale, întreprinderile familiale independente și noile întreprinderi de acest gen constituie o oportunitate profesională și de dezvoltare personală importantă pentru femei, în ciuda necunoașterii acestor perspective din cauza lipsei unor modele feminine de urmat;
- D. întrucât femeile întâmpină mari dificultăți în ceea ce privește implicarea lor în întreprinderile familiale și se confruntă cu segregări de gen, atât verticale, cât și orizontale, în ciuda nivelului ridicat de formare a femeilor, care reprezintă 60 % din numărul absolvenților de universitate;
- E. întrucât, în multe țări, problema o reprezintă faptul că societatea este impregnată de o cultură a dominației masculine la toate nivelurile sociale, nu doar la locul de muncă;
- F. întrucât fermele familiale reprezintă un model de succes deoarece ele pun în practică principiul economiei circulare sustenabile din punct de vedere social și ecologic și deoarece în acest context femeile, în calitate de lideri, contribuie cu o cultură antreprenorială;
- G. întrucât femeile din UE câștigă, în medie, cu 16 % mai puțin pe oră decât bărbații și sunt puțin reprezentate în posturile de conducere și de nivel înalt și întrucât femeile și bărbații nu sunt supuși acelorași practici de muncă și nici acelorași sisteme de salarizare, ceea ce afectează independența lor economică, participarea deplină a acestora la piața muncii și concilierea vieții de familie cu viața profesională;
- H. întrucât femeile joacă adesea un rol invizibil sau acționează ca mandatară, fără ca statutul lor profesional sau drepturile salariale să fie recunoscute în mod corespunzător, ceea ce are repercusiuni grave în ceea ce privește contribuțiile la asigurările sociale, pensiile și drepturile lor sociale, precum și recunoașterea competențelor lor, așa cum o demonstrează datele privind diferența de remunerare între femei și bărbați și diferența de pensie¹;
- I. întrucât în multe țări europene, femeile trebuie să îndeplinească frecvent rolul de

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_ro.pdf

mandatar, fie din motive fiscale, fie din cauza imposibilității, din motive juridice, ca antreprenorul de sex masculin să dețină funcții în cadrul întreprinderii sau să înregistreze întreprinderea pe numele său;

- J. întrucât femeile întâmpină dificultăți în a prelua succesiunea în cadrul întreprinderilor familiale, având în vedere că se acordă prioritate băieților și că fetele sunt foarte adesea excluse;
- K. întrucât mamele care doresc să fie în același timp antreprenoare sunt adesea constrânse să-și marginalizeze rolul de mamă sau, uneori, chiar să renunțe la dreptul la maternitate pentru a se ocupa de întreprindere;
- L. întrucât în jur de 60% din toate întreprinderile din UE sunt întreprinderi familiale;
- M. întrucât asigurarea unei conduceri competente de către familie de-a lungul generațiilor este una dintre principalele preocupări ale întreprinderilor familiale și întrucât stereotipurile de gen privilegiază băieții în detrimentul fetelor în succesiunea din cadrul întreprinderii familiale;
- N. recunoscând rolul fundamental de exemplu pe care îl are guvernanta eficientă a întreprinderii familiale și importanța ei pentru sustenabilitatea economiei europene și a economiei sociale de piață în Europa,
 - 1. solicită să se asigure o mai bună aplicare și implementare a măsurilor care garantează egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de ocupare a forței de muncă și de cariere și să se ia măsuri proactive pentru a promova participarea genului subreprezentat, pentru a evita segregarea orizontală și verticală, discriminarea salarială și profesională (tratarea femeilor ca persoane „invizibile” sau ca mandatare), în special în ceea ce privește sarcinile de management, funcțiile de răspundere și rolurile de conducere, și pentru a asigura egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește oportunitățile, drepturile sociale, accesul la servicii de sănătate, salariile și pensiile;
 - 2. subliniază necesitatea de a garanta recunoașterea competențelor dobândite de femei în cadrul întreprinderilor familiale, pentru a favoriza parcursul lor profesional în cadrul altor tipuri de întreprinderi;
 - 3. solicită adoptarea unei definiții neechivoce a întreprinderilor familiale pentru toate statele membre, care să reprezinte o bază solidă de carieră pentru ambele sexe, așa cum se recomandă în raportul final pe 2009 al Grupului european de experți privind trecerea în revistă a aspectelor relevante legate de întreprinderile familiale;
 - 4. subliniază că este important să se protejeze dreptul femeilor la succesiune în întreprinderile familiale, în condiții egale cu bărbații, prin promovarea unei culturi a echității între femei și bărbați, care să valorizeze rolul antreprenorial al femeilor în întreprinderile familiale în poziții de management, de responsabilitate și de conducere și crearea unui mediu în care femeile antreprenoare și întreprinderile familiale să poată prospera și în care spiritul antreprenorial să fie recompensat;
 - 5. solicită Comisiei Europene și statelor membre să promoveze Rețeaua europeană a

ambasadoarelor antreprenoriatului și Rețeaua europeană a mentorilor pentru antreprenorii din rândul femeilor pentru a le spori vizibilitatea;

6. atrage atenția asupra rolului important pe care îl au femeile în conducerea fermelor familiale, și recomandă statelor membre să sprijine formarea în domeniul antreprenorial care vizează în special fermierele, în scopul de a întări și mai mult implicarea femeilor în fermele familiale; recomandă în mod special, în acest sens, sprijinirea proiectelor de formare pentru femeile care conduc fermele familiale în vederea creșterii gradului de implicare a acestora în agricultură și în organizațiile regionale;
7. subliniază nevoia de a asigura cele mai bune condiții de muncă în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă;
8. recomandă promovarea imaginii de „mamă-întreprinzătoare” pentru a garanta dreptul la maternitate și acordarea de avantaje economice în vederea concilierii vieții de familie cu viața profesională; recomandă luarea de măsuri pentru a sprijini angajarea femeilor în întreprinderile familiale și serviciile de îngrijire a copilului la domiciliu pentru a permite femeilor întreprinzătoare să concilieze viața de familie cu viața profesională;
9. subliniază faptul că acordarea mai multor oportunități femeilor în întreprinderile familiale va aduce beneficii atât femeilor, cât și întreprinderilor;
10. solicită adoptarea tuturor măsurilor posibile pentru a împiedica și sancționa abuzurile, constrângerile, situațiile de șantaj și/sau de supunere, violențele împotriva femeilor la locul de muncă, amintind că și segregarea și discriminarea reprezintă o formă de violență mentală și psihologică care se adaugă la cazurile de violență fizică;
11. reamintește încă o dată statelor membre și autorităților regionale și locale importanța punerii la dispoziție a unei oferte suficiente de servicii de îngrijire de calitate și la prețuri accesibile pentru copii, persoanele în vârstă și alte persoane dependente, a oferirii de stimulente fiscale pentru întreprinderi și alte compensații pentru a ajuta femeile și bărbații care lucrează ca angajați, ca lucrători care desfășoară o activitate independentă sau ca gestionari ai întreprinderilor familiale, să concilieze viața de familie cu viața profesională;
12. invită Comisia să inițieze un studiu și o analiză statistică privind prezența femeilor în întreprinderile familiale din Europa;
13. subliniază necesitatea de a dispune de concedii de maternitate, de paternitate și parentale separate și remunerate în mod corespunzător, care să răspundă nevoilor angajaților, ale lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă și ale angajatorilor;
14. îndeamnă Uniunea Europeană și statele membre să țină seama de egalitatea de șanse între femei și bărbați și să ia în considerare și să includă măsuri proactive pentru a promova participarea genului subreprezentat, precum și pentru a promova accesul femeilor la formare profesională ori de câte ori legislația cu privire la chestiunile legate de întreprinderile familiale și, în special, în contextul Directivei privind subreprezentarea femeilor în organele de conducere;
15. subliniază că eliminarea totală a diferențelor între bărbații și femeile care lucrează în

întreprinderi familiale ar fi benefică pentru economie și pentru societate în general; evidențiază că Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015 are ca obiectiv creșterea ratei de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor până la 75 %, obiectiv stabilit de Strategia Europa 2020, și că aceasta include grupurile de femei care înregistrează cele mai mici rate de ocupare a forței de muncă;

16. subliniază necesitatea de a stabili cadre de sprijin pentru femeile manager în propriile întreprinderi familiale pentru a spori încrederea în sine a acestora și eficacitatea personală;
17. insistă ca întreprinderile familiale să fie obligate să respecte egalitatea de tratament și de șanse între bărbați și femei în domeniul muncii, în gestionarea întreprinderii și în luarea de decizii și că, în acest scop, trebuie să adopte măsuri pentru a evita orice tip de discriminare și pentru a promova egalitatea de gen;
18. subliniază necesitatea realizării de propuneri concrete, destinate concilierii vieții profesionale cu viața de familie și viața privată, promovând în același timp o împărțire mai echilibrată a responsabilităților profesionale, familiale și sociale între bărbați și femei, în special în domeniul asistenței acordate persoanelor dependente și al îngrijirii copiilor; ia act de faptul că îmbunătățirea serviciilor de îngrijire și de creșă depinde de politicile publice de creare a infrastructurilor, dar și de măsurile care impulsionează întreprinderile să propună astfel de soluții; ia act de faptul că flexibilitatea în ceea ce privește orele de muncă și organizarea muncii, precum și munca cu fracțiune de normă, poate fi o modalitate de reconciliere a vieții profesionale și private.
19. solicită Consiliului să ajungă la un acord cât mai curând posibil pentru a putea adopta Directiva privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă, astfel încât toate întreprinderile cotate la bursă, inclusiv întreprinderile familiale, să ajungă la un procentaj de minim de 40 % de femei în consiliile de administrație.

REZULTATUL VOTULUI FINAL ÎN COMISIE

Data adoptării	26.2.2015
Rezultatul votului final	+: 21 -: 3 0: 3
Membri titulari prezenți la votul final	Daniela Aiuto, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Vicky Maeijer, Angelika Mlinar, Krisztina Morvai, Maria Noichl, Marijana Petir, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Ernest Urtasun, Ángela Vallina, Beatrix von Storch, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská
Membri supleanți prezenți la votul final	Inés Ayala Sender, Linnéa Engström, Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Membri supleanți (articolul 200 alineatul (2)) prezenți la votul final	Rosa D'Amato, José Inácio Faria