

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



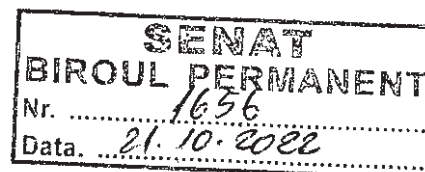
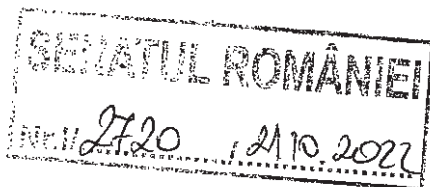
TABEL

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 YOLK	PSD	
5.	Piper Janu Florin	PSD	
6.	Paladi George.	PSD	
7.	POPA OVIDIU	PSD	
8.	Goleac Nicoleta	PSD	
9.	TUTA DIANA	PSD	
10.	Bogdan Iuan	PSD	
11.	HOLBAN GEORGETA	PSD	
12.	OTESANU DANIELA	PSD	
13.	BUDAȘI MARIUS CONSTANIN	PSD	
14.	BERBAN CISAIAIX	PSD	
15.	Jămbulescu Alina Elena	PSD	
16.	LUNGOCI NIMITRU LUCIAN	PSD	
17.	VASILE CITEA	PSD	
18.	TACHIANU MARIAN	PSD	

Nr. crt.	Nume Prenume	Grup	Semnătura
19.	ROBICA HASSAR	PSD	
20.	SALAH VIOREL	PSD	
21.	Stănescu Marcel	PSA	
22.	Tepeșu Laurentiu Costin	PSD	
23.	Mircea Florin	PSA	
24.	MARIN LAURENTIU	PSD	
25.	CHIRILĂ VIRGIL ALIN	PSD	
26.	CRISTEA ANDI	PSD	
27.	SLIMCI DAN	PSA	
28.	DUMAVA COSTEL	PSD	
29.	Pungu Romeo	PSD	
30.	ANA-MARIA CĂTĂUȚĂ	PSD	
31.	HOTU ALEXANDRA	PSD	
32.	GHIRULESCU GRATIETA	PSD	
33.	Adameșcoț Mihaela	PSD	
34.	PREDESCU ANA LOREDANA	PSD	
35.	PEJA-STEFĂNESCU ELIZA	PSD	
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			



Senatul României

Către:

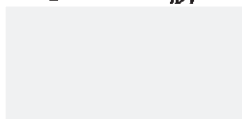
Biroul Permanent al Senatului

În temeiul art. 95 alin. (5) din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare, subsemnatele își exprimă intenția de a deveni coinițitoare ale ***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 guvernanta corporativă a întreprinderilor mici***, având nr. de înregistrare ***B646/2022***.

Vă adresăm rugămintea de a fi aprobată solicitarea.

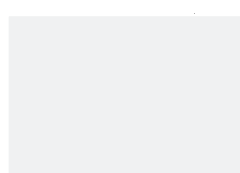
Cu mulțumiri,

Csép Éva-Andrea
Deputat UDMR



U

Gorghiu Alina-Ștefania
Senator PNL

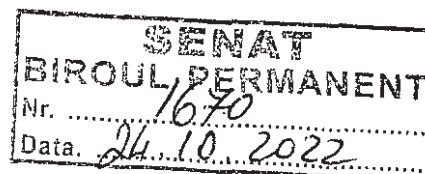


U



ROMANIA

Parlamentul României
Camera Deputaților



București. 24.10.2022

Către,

BIROUL PERMANENT AL SENATULUI

Subsemnata, Simona BUCURA-OPRESCU, deputat ales în Circumscripția electorală nr. 3 ARGEȘ, membru al Grupului Parlamentar al PSD, prin prezenta vă rog a aproba solicitarea de a fi co-inițiator la B646/2022 - Propunere legislativă 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.

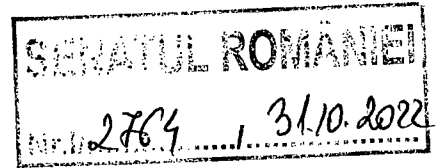
Cu deosebită considerație,

Deputat Simona BUCURA-OPRESCU

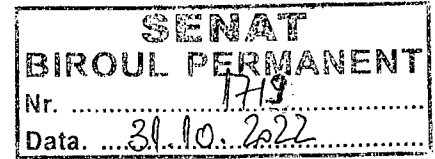


AR - 13

De acord
BP



Parlamentul României
Camera Deputaților



Grupul Parlamentar al Partidului Național Liberal

Telefon: (021) 414 10 70

Fax: (021) 414 10 72

E-mail: pnl@cdep.ro

Către: Biroul Permanent al Senatului

Prin prezenta, vă rog să aprobați ca subsemnata Cristina Trăilă, deputat în cadrul grupului PNL, să devină co-inițiatore a **Propunerii legislative privind 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, înregistrată la Senat cu numărul **B646/2022**.**

Cu stimă,
Cristina Trăilă
Deputat PNL



SENAT
BIROUL PERMANENT
Nr. 1772
Data. 8.11.2022



Parlamentul României
CAMERA DEPUTAȚILOR
GRUP PARLAMENTAR PNL
Nr. 36-15/377
Ziua 01 Luna 11 Anul 2022

Parlamentul României
Camera Deputaților

Grupul Parlamentar al Partidului Național Liberal

Telefon: (021) 414 10 70

Fax: (021) 414 10 72

E-mail: pnl@cdep.ro

Către: Biroul permanent al Senatului

Doamnei Alina Gorghiu, Președintele interimar al Senatului

Stimată doamnă Președinte,

devin cominițatoarea
Prin prezenta, doresc să **Propunerea legislativă 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, inițiativă care a fost înregistrată cu indicativul B646/2022.**

Cu stimă,

**Deputat PNL,
Gabriela Horga**

