



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Γνώμη της Ο.Κ.Ε.

**επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας
με τίτλο «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις
διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων
ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας
(Ε.Ε.) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης
Νοεμβρίου 2022 – Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των πιλοτικών προγραμμάτων
για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής» (Μέρη Α΄, Β΄ και Γ΄)**

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 20 Ιανουαρίου 2025 εστάλη στην Ο.Κ.Ε. προς γνωμοδότηση από την Γενική Γραμματεία Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων της Προεδρίας της Κυβέρνησης, το Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας με τίτλο «*Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων- Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 – Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των πιλοτικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής*».

Για την επεξεργασία του εν λόγω Σχεδίου Νόμου συγκροτήθηκε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους κ.κ. Χρήστο Ιωάννου, Γεώργιο Αμβράζη, Φώτη Κολεβέντη, Γεώργιο Γωνιωτάκη, κα Έφη Μπέκου και κα Δήμητρα-Ινές Αγγελή.

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. Γεώργιος Γωνιωτάκης, Αντιπρόεδρος της Ο.Κ.Ε.

Στην Επιτροπή συμμετείχαν επίσης ως εμπειρογνώμονες ο κ. Γαβριήλ Αμίτσης, Καθηγητής Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας και Διευθυντής του Ερευνητικού Εργαστηρίου Κοινωνικής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, η κα Ιωάννα Προφύρη, Επιστημονικό στέλεχος ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ με ειδικευση σε θέματα φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων και ο κ. Δημήτρης Λογαράς, Κοινωνικός Ανθρωπολόγος - Εμπειρογνώμονας Αναπηρίας/Επιστημονικό Στέλεχος Ε.Σ.Α.μεΑ.

Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχε και είχε τον επιστημονικό συντονισμό του έργου της Επιτροπής η κα Αφροδίτη Μακρυγιάννη, Επιστημονική Συνεργάτης της Ο.Κ.Ε.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε το έργο της σε τρεις συνεδριάσεις.

Γνώμη της Ο.Κ.Ε. επί του Σχεδίου Νόμου του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας με τίτλο «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 – Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των πιλοτικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής» (Μέρη Α', Β' και Γ')

1. Εισαγωγή

1.1. Η εκπροσώπηση των φύλων στην αγορά εργασίας

Κατά τη διαδικασία ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας 2022/2381 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, θεωρείται σκόπιμο να εξεταστεί η υφιστάμενη κατάσταση στη χώρα μας και συγκεκριμένα η απόσταση που διαπιστώνεται μεταξύ της θεωρίας και της πράξης ή -με άλλα λόγια- οι δείκτες της πραγματικής ισότητας.

Σύμφωνα με στοιχεία από την Παγκόσμια Τράπεζα και ειδικότερα την πηγή Women, Business and the Law 2024 (WBL2024)¹, η Ελλάδα είναι μία από τις ελάχιστες χώρες στον πλανήτη που έχει κατακτήσει την πλήρη ισότητα στον νόμο, γεγονός, οπωσδήποτε, εξαιρετικά σημαντικό.

Σε αντίθεση, ωστόσο, αυτής της διαπίστωσης, οι ανισότητες, στην πράξη, μεταξύ των φύλων παραμένουν ιδιαίτερα έντονες στον τομέα της εργασίας. Η Ελλάδα βρίσκεται διαχρονικά σε ιδιαίτερα χαμηλή θέση (με βαθμολογία 69,4 βαθμούς, κατατάσσεται στην 24η θέση) σύμφωνα με την κατάταξη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας των Φύλων (EIGE). Βεβαίως ο δείκτης συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων της Ελλάδας σημείωσε αύξηση, και μάλιστα τη μεγαλύτερη (το 1^ο εξάμηνο του 2024, η συμμετοχή των γυναικών ως μέλη διοικητικών συμβουλίων στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες κυμάνθηκε στο 27%, έναντι 73% για τους άνδρες)², με τον αντίστοιχο μ.ό. της ΕΕ να κυμαίνεται στο 34% και 66% αντίστοιχα³.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να επισημανθεί ιδιαίτερα το στοιχείο που αφορά την έμφυλη διάσταση του δείκτη LFP (συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό) στην Ελλάδα, η οποία σημειώνει ένα από τα μεγαλύτερα έμφυλα χάσματα μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ. Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία, το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών στη απασχόληση κυμαίνεται στο 77,6% και των γυναικών στο 62,4%, με τη διαφορά να κυμαίνεται στις 15,2 ποσοστιαίες μονάδες⁴.

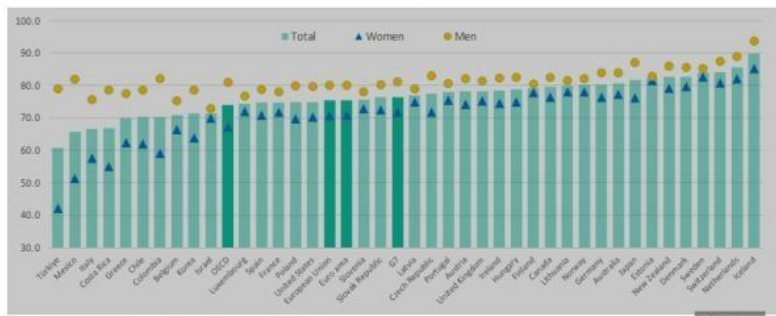
¹ <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreeconomies/greece/2023>

² Αυξήθηκε κατά 6,7 μονάδες από το 2021 και κατά 23,8 μονάδες από το 2010- <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/EL>

³ Source: EIGE, Gender Statistics Database, WMID, 1st semester 2024. EIGE's calculation.

⁴ Να σημειωθεί ότι τα ποσοστά συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό στη ζώνη του ΟΟΣΑ ήταν σταθερά υψηλά, τόσο για άνδρες (81,%) όσο και για τις γυναίκες (67,1%), τα ποσοστά LFP των ανδρών ξεπέρασαν τα ποσοστά των γυναικών σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ

Figure 3 – Labour force participation rates total and by sex (aged 15-64) for OECD countries
Q3 2024, percentage of corresponding working age population, seasonally adjusted



Source: OECD (2025) Intra-annual Labour Statistics and Labour force participation rates.

1.2. Οι μέχρι σήμερα νομοθετικές ρυθμίσεις - Ν. 4706/2020

Στην Ελλάδα, προκειμένου να κάνουμε μια αποτίμηση της συμβολής των ποσοτώσεων αναφορικά με την έμφυλη ισότητα στο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης, παρατίθενται ορισμένα στοιχεία που αποτυπώνουν την κατάσταση πριν και μετά την εφαρμογή του Ν. 4706/2020 «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις», στο πλαίσιο του οποίου, σύμφωνα με το Άρθρο 3: «Τα κριτήρια επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του διοικητικού συμβουλίου...»

Ορισμένα αντιπροσωπευτικά στοιχεία προέρχονται από έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την εταιρεία RSM Board Diversity Survey⁵, μετά την εφαρμογή του Ν. 4706/2020, σύμφωνα με τα οποία τα διοικητικά συμβούλια εκπροσωπούνταν πλέον σε ποσοστό 75,7% στο σύνολο των μελών από άνδρες και 24,3% από γυναίκες, παρουσιάζοντας μια σημαντική βελτίωση σε σχέση με προηγούμενη έρευνα (πριν την εφαρμογή του Νόμου), στην οποία τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 83% για τους άνδρες και 17% για τις γυναίκες. Επομένως, παρατηρήθηκε σημαντική βελτίωση στην παρουσία γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιριών, καθώς ο αριθμός των γυναικών αυξήθηκε από 200 σε 298 και των ανδρών μειώθηκε από 998 σε 926. Μελετώντας, επίσης, τα νέα μέλη που προστέθηκαν στα διοικητικά συμβούλια κατά την εξεταζόμενη περίοδο, παρατηρήθηκε ότι από τα 284 νέα μέλη που προστέθηκαν, τα 118 (41,5%) ήταν γυναίκες και τα 166 (58,5%) άνδρες. Επομένως, εκτός από μια αύξηση της έμφυλης ποικιλομορφίας, συντελέστηκε και μια ανανέωση της σύνθεσης των διοικητικών συμβουλίων κατά 23% περίπου.

Συνεχίζοντας όμως μία πιο σε βάθος ανάλυση παρατηρείται ότι μόνο οι 59 θέσεις ανώτατων μελών (πχ. Προέδρου, Αντιπροέδρου ή Διευθύνοντος Συμβούλου ή συνδυασμού αυτών) καλύπτονται από γυναίκες, σε σχέση με τις 366 θέσεις που καλύπτονται από άνδρες. Επομένως, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα αυτό, ενώ μόλις το 1% των εταιριών διαθέτουν γυναίκα ως Πρόεδρο του διοικητικού συμβουλίου, σε σχέση με το 9% που είναι ο μέσος όρος της Ευρώπης.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα στοιχεία/διαπιστώσεις σχετικής έρευνας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς «σχεδόν το 70% των εταιριών διαθέτουν στα Δ.Σ. τους τον ελάχιστο εκ του

⁵https://www.rsm.global/greece/sites/default/files/media/Survey/the_rsm_board_diversity_survey_-_march_2022.pdf

νόμου απαιτούμενο αριθμό ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών και επιπλέον, μόνο σε ένα 30% του συνόλου των εταιρειών η συμμετοχή των γυναικών στα Δ.Σ. υπερβαίνει την αναλογία του 1/3».

Από τα παραπάνω, επομένως, συνάγεται ότι η εφαρμογή του ν.4706/2020 συνέβαλε σε έναν βαθμό στη βελτίωση της πολυμορφίας των διοικητικών συμβουλίων, αν λάβουμε ως δεδομένο την υποχρεωτικότητα του νόμου, ιδίως ως προς τη συμμετοχή και των δύο φύλλων αλλά και των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών, που οδήγησε στην αναγκαστική συμμόρφωση.

Πιο συγκεκριμένα, οι μεγάλες εισηγμένες εταιρείες συμμορφώθηκαν με τις νέες νομικές και ρυθμιστικές προβλέψεις εταιρικής διακυβέρνησης, αναφορικά με τον αριθμό των ανεξάρτητων μελών στα διοικητικά συμβούλια, αλλά και την κατ' ελάχιστον 25% συμμετοχή γυναικών σε αυτά. Πριν την εφαρμογή του νόμου για την εταιρική διακυβέρνηση στο τέλος του 2020, η συμμετοχή των γυναικών στα συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών ήταν 13%, έναντι 87% των ανδρών και μέσα σε ένα χρόνο, δηλαδή στο τέλος του 2021 ανήλθε στο 25% , έναντι 75% των ανδρών, ενώ σύμφωνα με νεότερα στοιχεία στο τέλος του 2023, η γυναικεία συμμετοχή είχε φτάσει πλέον στο 28%, έναντι 72% των ανδρών⁶.

Τέλος, σε σχετική έρευνα που διεξήχθη από τον ΣΕΒ για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα⁷ αναδεικνύεται ότι ένα πολύ σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων (84%) αναγνωρίζουν τη σημασία της συμβολής μέτρων, όπως οι ποσοτώσεις, στην προώθηση της ισότητας των φύλων στις προσλήψεις και τις προαγωγές. Παράλληλα όμως επισημαίνεται ότι είναι αναγκαία η σταδιακή διαμόρφωση των κατάλληλων συνθηκών και της κουλτούρας που θα επιτρέψουν την προοδευτική ανέλιξη των στελεχών του γυναικείου φύλου σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις. Και βέβαια, ανάλογα με το αντικείμενο και τη δραστηριότητα, θα πρέπει οι επιχειρήσεις να είναι σε θέση να διατηρήσουν την αναγκαία ευελιξία αναζήτησης των προσώπων που θα ανταποκριθούν στις δύσκολες αυτές συνθήκες και θα συνδράμουν στην επίτευξη των εταιρικών στόχων.

Τέλος, ένα στοιχείο που θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψιν, προκειμένου για την ουσιαστική και αποτελεσματική άρση εμποδίων, ώστε να επιτυγχάνεται τόσο η ποικιλομορφία όσο και η ανανέωση των Διοικητικών Συμβουλίων, είναι η επανεξέταση της νομοθεσίας που ρυθμίζει την αστική και ποινική ευθύνη των μελών Δ.Σ. (Ν. 4548/2018 για τις ανώνυμες εταιρείες), η οποία έχει κατακριθεί ότι δημιουργεί σοβαρούς κινδύνους, με αποτέλεσμα οι εταιρείες συχνά να δυσκολεύονται να βρουν άτομα πρόθυμα να επωμιστούν τον ρόλο και την ευθύνη μέλους του ΔΣ, με τη χρόνια πλέον δυσκολία να βρεθούν κατάλληλα μέλη ΔΣ να αποτελεί ένα πάγιο θέμα συζήτησης του κόσμου της αγοράς.

2. Η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2022/2381

2.1 Το υπόβαθρο της Οδηγίας

Η Οδηγία 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα (<http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>) αποτελεί ένα βασικό μηχανισμό του

⁶ Η συντριπτική πλειοψηφία, ήτοι 129 από τις 130, διαθέτει στο Δ.Σ. της τον ελάχιστο απαιτούμενο αριθμό ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών. Το σύνολο των 130 εταιρειών συμμορφώνεται με τις διατάξεις του ν. 4706/2020 ως προς την επαρκή εκπροσώπηση του φύλου μειοψηφίας, και συγκεκριμένα, τη συμμετοχή των γυναικών στα Δ.Σ. <https://www.kathimerini.gr/economy/563074384/periorismeni-i-paroyisia-ton-gynaikon-se-d-s-etaireion/>

⁷ https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2023/07/ENTYPO-GYNAIKES_FINAL_02-1.pdf

κεκτημένου της ΕΕ για την προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης⁸. Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η παρ. 4 του άρθρου 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της ΕΕ (ΣΛΕΕ) επιτρέπει θετική δράση, παρέχοντας στα Κράτη Μέλη τη δυνατότητα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Παράλληλα, το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (Charter of Fundamental Rights of the European Union)⁹ προβλέπει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς και ότι η αρχή της ισότητας δεν μπορεί να αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Τα Κράτη Μέλη της ΕΕ διαθέτουν μεγάλο αριθμό γυναικών με υψηλό βαθμό εκπαίδευσης και ειδίκευσης, ο οποίος αυξάνεται συνεχώς, όπως αποδεικνύει το γεγονός ότι το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες. Η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια έχει ουσιαστική σημασία για μια αποτελεσματική χρήση της εν λόγω υφιστάμενης δεξαμενής, πράγμα που αποτελεί βασικό στοιχείο αντιμετώπισης των δημογραφικών και οικονομικών προκλήσεων της Ένωσης. Επομένως, η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια αποτελεί χαμένη ευκαιρία για τις οικονομίες των Κρατών Μελών γενικότερα και για την εξέλιξη και ανάπτυξή τους.

Η πλήρης αξιοποίηση της υπάρχουσας δεξαμενής γυναικείων ταλέντων θα βελτιώνει και την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση τόσο για τα άτομα όσο και για τον δημόσιο τομέα, αφού αναγνωρίζεται ευρέως ότι η παρουσία γυναικών στα διοικητικά συμβούλια βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, καθώς ενισχύονται οι ομαδικές επιδόσεις και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη σε μια πιο διαφοροποιημένη και συλλογική νοοτροπία που ενσωματώνει ευρύτερο φάσμα προοπτικών.

Σχετικές μελέτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής τεκμηριώνουν ότι η πολυμορφία οδηγεί σε ένα πιο προορατικό επιχειρηματικό μοντέλο, πιο ισορροπημένες αποφάσεις και βελτιωμένες επαγγελματικές ικανότητες στα διοικητικά συμβούλια, τα οποία αντικατοπτρίζουν καλύτερα την κοινωνική πραγματικότητα και τις ανάγκες των καταναλωτών. Έχουν, επίσης, αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης, με αποτέλεσμα σημαντική μακροπρόθεσμη βιώσιμη ανάπτυξη. Γι' αυτό τον λόγο, η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια είναι ζωτικής σημασίας για

⁸ Αντίστοιχο μηχανισμό αποτελεί η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, η οποία προωθεί την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γονείς και φροντιστές, προβλέποντας ότι τα Κράτη Μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών μέσω γονικών αδειών, αδειών πατρότητας και αδειών φροντίδας, παράλληλα με την υφιστάμενη άδεια μητρότητας.

⁹ Ο Χάρτης υιοθετήθηκε το 2000, διακηρύχθηκε στο Στρασβούργο, στις 12 Δεκεμβρίου 2007, από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή (ΕΕ C 303, 14.12.2007, σ. 1) και έχει την ίδια νομική ισχύ με τις Συνθήκες σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 6 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Βλ. Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ΕΕ C 364 της 18.12.2000, http://europa.eu.int/comm/justice_home/unit/charte/index_en.html.

τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας της Ένωσης σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία και θα προσέφερε συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι τρίτων χωρών.

Η αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια δεν επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα διοικητικά συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην εταιρεία και στη διασφάλιση μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα υψηλότερο ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια είναι πιθανό να έχει θετική επίπτωση στη μείωση του χάσματος τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων.

Παρά τα στοιχεία υπέρ του θετικού αντίκτυπου της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων για τις ίδιες τις εταιρείες και την οικονομία γενικότερα και παρά το ισχύον ενωσιακό δίκαιο κατά των διακρίσεων λόγω φύλου και τις δράσεις της ΕΕ που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των εταιρειών. Οι διαθέσιμες στατιστικές δείχνουν ότι το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων ανώτατου επιπέδου παραμένει πολύ χαμηλό. Εάν η μισή δεξαμενή ταλέντων δεν λαμβάνεται καν υπόψη για ηγετικές θέσεις, θα μπορούσε να διακυβευθεί η ίδια η διαδικασία και η ποιότητα των διορισμών, πράγμα που θα ενίσχυε την έλλειψη εμπιστοσύνης στις δομές εξουσίας των επιχειρήσεων και ενδεχομένως θα οδηγούσε σε μείωση της αποδοτικής αξιοποίησης του διαθέσιμου ανθρώπινου κεφαλαίου.

Σύμφωνα με μελέτη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, το 2021 οι γυναίκες αποτελούσαν κατά μέσο όρο το 30,6% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών και μόνον το 8,5% των προέδρων. Η συγκεκριμένη αναλογία καταδεικνύει μία άδικη και μεροληπτική υποεκπροσώπηση των γυναικών, υπονομεύοντας σαφώς τις αρχές της Ένωσης για ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας.

Τα πλέον πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων¹⁰ δείχνουν ότι τον Οκτώβριο του 2023 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν πάνω από το ένα τρίτο (36,3%) των μη εκτελεστικών θέσεων στα δύο κορυφαία όργανα λήψης αποφάσεων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ, σε σύγκριση με περίπου το ένα πέμπτο (22,4%) των εκτελεστικών θέσεων. Η ανισότητα αυτή (λιγότερες γυναίκες εκτελεστικά στελέχη από ό,τι γυναίκες μη εκτελεστικά στελέχη) παρατηρείται στην πλειονότητα των κρατών μελών (18 από τα 27). Τουλάχιστον το 40% των μη εκτελεστικών στελεχών είναι γυναίκες σε οκτώ Κράτη Μέλη, αλλά οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν λιγότερα από 3 στα 10 στελέχη και στα 27 Κράτη Μέλη της ΕΕ.

Η σημασία της συμμετοχής των γυναικών σε ηγετικές θέσεις έχει τονιστεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή όχι μόνο ως ζήτημα κοινωνικής ισότητας και ευθύνης, αλλά και στο πλαίσιο βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και της οικονομικής απόδοσης των επιχειρήσεων, αποτελώντας εν τέλει στρατηγική επιταγή για τις επιχειρήσεις στο πλαίσιο μιας καλύτερης εταιρικής διακυβέρνησης. Πολυάριθμες είναι, μάλιστα, οι μελέτες που καταδεικνύουν με στοιχεία τη θετική συσχέτιση μεταξύ της έμφυλης ποικιλομορφίας στις ηγετικές θέσεις και

¹⁰ Βλ. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-business-and-finance#eige-files>.

των οικονομικών επιδόσεων, δείχνοντας ότι η συμμετοχή των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων οδηγεί σε καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα και σε ανδροκρατούμενους κλάδους, όπως ο χρηματοπιστωτικός τομέας. Επίσης, οδηγεί στη διαμόρφωση μιας πιο συμπεριληπτικής κουλτούρας, συμβάλλοντας στην προσέλκυση ταλέντων και αυξάνοντας τόσο τη δέσμευση των εργαζομένων, όσο και την παραγωγικότητα. Με αυτόν τον τρόπο, λαμβάνονται και καλύτερες αποφάσεις ως αποτέλεσμα απόψεων και προσεγγίσεων που εκκινούν από διαφορετικές δεξιότητες, προσεγγίσεις και οπτικές γωνίες. Έρευνα του Harvard Business School, με αφορμή την πανδημική κρίση, ανέδειξε ότι οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις αξιολογούνται θετικότερα σε σχέση με τους άνδρες, μεταξύ άλλων, ως προς την αποτελεσματικότητά τους σε περιόδους κρίσης, ενώ έκθεση της McKinsey Company διαπίστωσε ότι για κάθε αύξηση 10% όσον αφορά την έμφυλη ποικιλομορφία στα ανώτερα στελέχη των εισηγμένων, τα κέρδη προ τόκων και φόρων αυξήθηκαν κατά 3,5%.

2.2 Το περιεχόμενο της Οδηγίας

(α) Η Οδηγία επιδιώκει να διασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών και την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις, θεσπίζοντας ένα σύνολο διαδικαστικών απαιτήσεων σχετικά με την επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε θέσεις διευθυντικών στελεχών με βάση τη διαφάνεια και αξιοκρατικά κριτήρια. Η μη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις εταιρείες είναι μεγαλύτερη στα ανώτερα κλιμάκια. Επιπλέον, πολλές από τις γυναίκες που κατέχουν ανώτερες διευθυντικές θέσεις απασχολούνται σε τομείς όπως οι ανθρωπίνι πόροι και η επικοινωνία, ενώ οι άνδρες που κατέχουν ανώτερες διευθυντικές θέσεις είναι συχνότερα επιφορτισμένοι με καθήκοντα γενικής ή «τομεακής διεύθυνσης» μέσα στην εταιρεία. Δεδομένου ότι το ανθρώπινο απόθεμα προς διορισμό σε διευθυντικές θέσεις αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από υποψηφίους και υποψήφιας με πείρα σε ανώτερα διευθυντικά καθήκοντα, είναι απολύτως απαραίτητο να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών που καταλαμβάνει τέτοιες διευθυντικές θέσεις στις εταιρείες.

(β) Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας αφορά αποκλειστικά τις εισηγμένες εταιρείες¹¹ εξαιτίας της ιδιαίτερης οικονομικής σημασίας, της προβολής και του αντικτύπου τους στο σύνολο της αγοράς. Λόγω της φύσης τους, ενδείκνυται οι δημόσιες επιχειρήσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας να χρησιμεύουν ως πρότυπο για τον ιδιωτικό τομέα. Τα Κράτη Μέλη ασκούν δεσπίζουσα επιρροή στις δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της Οδηγίας 2006/111/ΕΚ, οι οποίες είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά.

(γ) Το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας δεν αφορά πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ)¹².

(δ) Το Κράτος Μέλος που είναι αρμόδιο να ρυθμίζει τα ζητήματα που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία πρέπει να είναι το Κράτος Μέλος στο οποίο η συγκεκριμένη εισηγμένη

¹¹ Ως «εισηγμένη εταιρεία» ορίζεται κάθε εταιρεία που έχει την καταστατική της έδρα σε Κράτος Μέλος, οι μετοχές της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 21) της Οδηγίας 2014/65/ΕΕ, σε ένα ή περισσότερα Κράτη Μέλη.

¹² Ως «ΜΜΕ» ορίζεται κάθε εταιρεία που απασχολεί λιγότερους από 250 εργαζομένους και έχει ετήσιο κύκλο εργασιών που δεν υπερβαίνει τα 50 εκατομμύρια EUR ή ετήσιο ισολογισμό που δεν υπερβαίνει τα 43 εκατομμύρια EUR ή, για ΜΜΕ με καταστατική έδρα σε Κράτος Μέλος, το οποίο δεν έχει ως νόμισμα το ευρώ, τα ισοδύναμα ποσά στο νόμισμα του εκάστοτε Κράτους Μέλους.

εταιρεία έχει την καταστατική της έδρα. Η Οδηγία δεν θίγει εθνικούς κανόνες που καθορίζουν το εφαρμοστέο δίκαιο στις εταιρείες για άλλα θέματα.

(ε) Όλα τα συστήματα διοίκησης των εταιρειών διακρίνουν, *de jure* ή *de facto*, ανάμεσα σε εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη που ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης και σε μη εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη που ασκούν εποπτικά καθήκοντα και δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της εισηγμένης εταιρείας. Η Οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων και στις δύο κατηγορίες διευθυντικών στελεχών. Προκειμένου να επιτευχθεί η σωστή ισορροπία ανάμεσα στην ανάγκη να αυξηθεί η έμφυλη ισορροπία στα διοικητικά συμβούλια και στην ανάγκη να ελαχιστοποιείται η παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση μιας εταιρείας, η Οδηγία κάνει διάκριση μεταξύ των δύο εν λόγω κατηγοριών διευθυντικών στελεχών.

(στ) Σε αρκετά Κράτη Μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών μπορεί ή πρέπει, δυνάμει του εθνικού δικαίου ή αντίστοιχης πρακτικής, να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες των εταιρειών ή από οργανώσεις εργαζομένων ή και από τις δύο κατηγορίες. Οι ποσοτικοί στόχοι που θέτει η Οδηγία πρέπει να ισχύουν και για αυτά τα διευθυντικά στελέχη. Ωστόσο, επειδή ορισμένα μη εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, τα Κράτη Μέλη πρέπει να καθορίσουν τα μέσα που θα διασφαλίζουν την επίτευξη αυτών των στόχων, λαμβανομένων δεόντως υπόψη των ειδικών κανόνων για την εκλογή ή την ανάδειξη εκπροσώπων των εργαζομένων, όπως ορίζονται στο εθνικό δίκαιο και με σεβασμό της ελευθερίας του εκλέγειν στις εκλογές για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων. Δεδομένων των διαφορών στα εθνικά εταιρικά δίκαια των Κρατών Μελών, η Οδηγία παρέχει τη δυνατότητα στα Κράτη Μέλη να εφαρμόζουν τους ποσοτικούς στόχους χωριστά στους εκπροσώπους των μετόχων και στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

(ζ) Τα Κράτη Μέλη πρέπει είτε να θέσουν στις εισηγμένες εταιρείες τον στόχο να έχουν διοικητικά συμβούλια στα οποία τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου θα κατέχουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών έως τις 30 Ιουνίου 2026 είτε, εναλλακτικά, δεδομένου ότι είναι σημαντικό οι εισηγμένες εταιρείες να αυξήσουν το ποσοστό του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων, να θέσουν στις εισηγμένες εταιρείες τον στόχο να έχουν διοικητικά συμβούλια στα οποία τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου θα κατέχουν τουλάχιστον το 33% όλων των διευθυντικών θέσεων έως τις 30 Ιουνίου 2026, ανεξάρτητα εάν αυτές είναι εκτελεστικές ή μη εκτελεστικές, με σκοπό την προώθηση μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων μεταξύ όλων των διευθυντικών στελεχών.

(η) Οι στόχοι επίτευξης διοικητικών συμβουλίων στα οποία τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων των μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή τουλάχιστον το 33% όλων των διευθυντικών θέσεων αφορούν τη συνολική έμφυλη ισορροπία μεταξύ των διευθυντικών στελεχών και δεν παρεμβαίνουν στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών και διευθυντριών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, η Οδηγία δεν αποκλείει συγκεκριμένες υποψηφιότητες για διευθυντικές θέσεις ούτε επιβάλλει κάποια συγκεκριμένα διευθυντικά στελέχη στις εισηγμένες εταιρείες ή στους

και τις μετόχους. Η απόφαση σχετικά με τα κατάλληλα διευθυντικά στελέχη εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εισηγμένων εταιρειών και των μετόχων τους.

Τα Κράτη Μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν ότι εκείνες οι εισηγμένες εταιρείες, στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου ανέρχεται σε ποσοστό μικρότερο του 40% του συνόλου των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή μικρότερο του 33% του συνόλου των διευθυντικών θέσεων, συμπεριλαμβανομένων εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών, κατά περίπτωση, θα επιλέγουν τις υποψηφιότητες με τα υψηλότερα προσόντα για τον διορισμό ή την εκλογή στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων, εφαρμόζοντας σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια που θα καθορίζονται πριν τη διαδικασία επιλογής, με σκοπό να βελτιώσουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Στα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εισηγμένες εταιρείες περιλαμβάνονται για παράδειγμα η επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή εποπτικά καθήκοντα, η διεθνής εμπειρία, η πολυτομεακότητα, οι δεξιότητες ηγεσίας και επικοινωνίας, οι ικανότητες δικτύωσης και οι γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, η οικονομική εποπτεία ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων.

(θ) Τα Κράτη Μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν σε ετήσια βάση στις αρμόδιες αρχές στοιχεία σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους καθώς και στοιχεία για τα μέτρα που έλαβαν με σκοπό την επίτευξη των στόχων της Οδηγίας, ώστε να τις διευκολύνουν να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας ως προς την επίτευξη έμφυλης ισορροπίας μεταξύ των διευθυντικών στελεχών. Οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να δημοσιεύουν τα στοιχεία αυτά με κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους και να τις περιλαμβάνουν στις ετήσιες εκθέσεις τους. Σε περίπτωση που μια εισηγμένη εταιρεία δεν έχει επιτύχει τους ισχύοντες ποσοτικούς στόχους, πρέπει να συμπεριλάβει στα στοιχεία αυτά περιγραφή των συγκεκριμένων μέτρων που έχει λάβει μέχρι στιγμής ή προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τους στόχους της Οδηγίας. Προκειμένου να αποφευχθεί περιττός διοικητικός φόρτος και αλληλεπικάλυψη προσπαθειών, τα στοιχεία σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια πρέπει να αποτελούν, κατά περίπτωση, μέρος της δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης των εισηγμένων εταιρειών, σύμφωνα με το ισχύον ενωσιακό δίκαιο και, ιδίως, την Οδηγία 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Εφόσον κάποια Κράτη Μέλη έχουν αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 6 της Οδηγίας δυνάμει του άρθρου 12, οι υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων δεν ισχύουν, υπό την προϋπόθεση ότι το εθνικό δίκαιο των εν λόγω Κρατών Μελών προβλέπει υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων που διασφαλίζουν την τακτική δημοσίευση στοιχείων σχετικών με την πρόοδο που σημειώνουν οι εισηγμένες εταιρείες προς την επίτευξη μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά τους συμβούλια.

2.3 Η εφαρμογή της Οδηγίας από τα Κράτη Μέλη

(α) Τα Κράτη Μέλη είναι υποχρεωμένα να μεταφέρουν την Οδηγία στο εθνικό δίκαιο έως τις 28 Δεκεμβρίου 2024 και να ενημερώσουν άμεσα την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Πρέπει, επίσης, να συνεργασθούν με τους κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών προκειμένου

να τους ενημερώσουν αποτελεσματικά για τη σπουδαιότητα, τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή της Οδηγίας.

(β) Ένα Κράτος Μέλος μπορεί να αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 6 και, κατά περίπτωση, της παρ. 2 του άρθρου 5¹³, όταν, έως τις 27 Δεκεμβρίου 2024, πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 30% των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή τουλάχιστον το 25% όλων των διευθυντικών θέσεων σε εισηγμένες εταιρείες ή

β) το εθνικό δίκαιο του εν λόγω Κράτους:

i) απαιτεί τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 30% των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντών ή τουλάχιστον το 25% όλων των διευθυντικών θέσεων σε εισηγμένες εταιρείες

ii) περιλαμβάνει αποτελεσματικά, αναλογικά και αποτρεπτικά μέτρα επιβολής σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις που αναφέρονται στο σημείο i)

iii) απαιτεί όλες οι εισηγμένες εταιρείες που δεν καλύπτονται από το εν λόγω εθνικό δίκαιο να θέτουν επιμέρους ποσοτικούς στόχους για όλες τις διευθυντικές θέσεις.

(γ) Τα Κράτη Μέλη πρέπει να ορίσουν έναν ή περισσότερους φορείς για την προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και τη στήριξη της έμφυλης ισορροπίας στα διοικητικά συμβούλια, όπως για παράδειγμα τους φορείς ισότητας που έχουν ορίσει δυνάμει του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

(δ) Η Οδηγία προβλέπει ότι οι απαιτήσεις σχετικά με την επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις, η υποχρέωση καθορισμού ποσοτικού στόχου όσον αφορά τα εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη και οι υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων πρέπει να επιβάλλονται με αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις¹⁴. Για τον σκοπό αυτό, τα Κράτη Μέλη πρέπει να μεριμνούν ώστε να υπάρχουν κατάλληλες διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες.

Με την επιφύλαξη του εθνικού δικαίου περί επιβολής κυρώσεων, εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες τηρούν τις υποχρεώσεις της Οδηγίας δεν πρέπει να τιμωρούνται εάν δεν επιτύχουν τους ποσοτικούς στόχους όσον αφορά την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών μεταξύ των διευθυντικών στελεχών. Παράλληλα, κυρώσεις δεν πρέπει να εφαρμόζονται στις ίδιες τις εισηγμένες εταιρείες εάν βάσει του εθνικού δικαίου μια δεδομένη πράξη ή παράλειψη δεν μπορεί να καταλογισθεί στην εταιρεία αλλά σε άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα (π.χ. μέτοχοι). Τα Κράτη Μέλη πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιβάλλουν κυρώσεις άλλες από εκείνες που απαριθμούνται στον μη εξαντλητικό κατάλογο κυρώσεων που παρατίθεται στην

¹³ Όταν ένα Κράτος Μέλος έχει αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 6 και, κατά περίπτωση, της παρ. 2 του άρθρου 5, οι στόχοι που καθορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 5 θεωρείται ότι έχουν επιτευχθεί.

¹⁴ Οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές, περιλαμβάνοντας για παράδειγμα διοικητικά πρόστιμα ή τη δυνατότητα δικαστικού οργάνου να ακυρώνει / εξαφανίζει απόφαση της εταιρείας για την επιλογή διευθυντικών στελεχών.

Οδηγία, ιδίως σε περιπτώσεις σοβαρών και επανειλημμένων παραβάσεων από εισηγμένη εταιρεία σε σχέση με τις υποχρεώσεις της Οδηγίας.

(ε) Τα Κράτη Μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι κατά την εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων και συμβάσεων παραχώρησης, οι εισηγμένες εταιρείες συμμορφώνονται με τις ισχύουσες υποχρεώσεις που σχετίζονται με το κοινωνικό και εργατικό δίκαιο, σύμφωνα με το ισχύον ενωσιακό δίκαιο.

(στ) Τα Κράτη Μέλη πρέπει να εκπονούν και να κοινοποιούν έως τις 29 Δεκεμβρίου 2025 και μετέπειτα ανά διετία στην Επιτροπή Έκθεση για την εφαρμογή της Οδηγίας¹⁵.

3. Γενικές Παρατηρήσεις

Τα στοιχεία καταδεικνύουν ότι ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού της χώρας και συγκεκριμένα οι γυναίκες, παραμένει σε σημαντικό βαθμό αναξιοποίητο. Επομένως, η ΟΚΕ επισημαίνει ότι η καταπολέμηση της «γυάλινης οροφής», με την ισότιμη και ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και δη τα οικονομικά, δεν θα πρέπει να περιορισθεί απλά στην ενσωμάτωση της Κοινοτικής Οδηγίας, αλλά θα πρέπει να συμπληρωθεί με στοχευμένα μέτρα και δράσεις πολιτικής για τη στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, ώστε να διαμορφωθεί ένα ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο που θα διευκολύνει την ένταξη και επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Επιπρόσθετα, οι καλές πρακτικές μεμονωμένων επιχειρήσεων πρέπει να δρουν συμπληρωματικά σε ένα συνολικότερο υποστηρικτικό πλαίσιο από την Πολιτεία, με την παροχή κυρίως έμπρακτων κινήτρων και όχι κυρώσεων και την άρση των θεσμικών και δομικών εμποδίων για την ισότητα.

4. Κατ' Άρθρο Αξιολόγηση

Άρθρο 3

Το άρθρο 3 αποκλίνει από το άρθρο 2 της Οδηγίας γιατί προβλέπει την επέκταση του πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας και σε μη εισηγμένες εταιρείες, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας το πεδίο εφαρμογής της αφορά αποκλειστικά της εισηγμένες.

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι θα πρέπει να επανεξεταστεί το ζήτημα της επέκτασης. Η σχετική πρόταση είναι το Νομοσχέδιο να παραμείνει εντός του πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας που αφορά μόνο τις εισηγμένες.

Άρθρο 5

Α. Η Κοινοτική Οδηγία προβλέπει ένα πλαίσιο για τα κράτη μέλη μεταξύ δύο εναλλακτικών στόχων: 40% των θέσεων των μη εκτελεστικών μελών, ή τουλάχιστον **33% όλων των μελών του ΔΣ** να είναι γυναίκες. Το υπό εξέταση Σχέδιο Νόμου προβλέπει την επίτευξη **του δευτέρου προτεινόμενου στόχου** (33% γυναίκες στο σύνολο των μελών ΔΣ - έναντι του

¹⁵ Η Έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει συνολική ενημέρωση σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 5, ενημέρωση σύμφωνα με το άρθρο 7 και, κατά περίπτωση, αντιπροσωπευτικές πληροφορίες σχετικά με επιμέρους ποσοτικούς στόχους που έχουν θέσει οι εισηγμένες εταιρείες κατ' εφαρμογή της παρ. 2 του άρθρου 5.

πρώτου στόχου ο οποίος εκτιμάται να είναι ενδεχομένως πιο εύκολα επιτεύξιμος από τις επιχειρήσεις).

Β. Επιπρόσθετα των προϋποθέσεων της Οδηγίας, το Νομοσχέδιο ορίζει ότι όταν στο ΔΣ συμμετέχουν 3 ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του 33% θα πρέπει να περιλαμβάνεται τουλάχιστον 1 γυναίκα ως εκτελεστικό μέλος.

Άρθρο 7

Προβλέπεται η υποβολή ειδικής ετήσιας έκθεσης για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων: α) στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, β) στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και γ) στον Συνήγορο του Πολίτη.

Στο πλαίσιο των αρχών της καλής διακυβέρνησης και της χρηστής διοίκησης του νόμου 4622/2019 περί επιτελικού κράτους που καλούν σε απλοποίηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών και την αναγκαιότητα της επικοινωνίας των υπηρεσιών του Δημοσίου μεταξύ τους, η ΟΚΕ προτείνει οι επιχειρήσεις να αποστέλλουν την Ειδική Ετήσια Έκθεση μόνο στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, η οποία θα είναι υπεύθυνη για την περαιτέρω διαβίβασή της.

Άρθρο 8

(α) Η παράγραφος 1 δημιουργεί ζητήματα σε σχέση με τις απαιτήσεις της Οδηγίας ότι οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Η ΟΚΕ προτείνει την επανεξέταση της.

(β) Η παράγραφος 3α περί ακυρότητας της απόφασης του εταιρικού οργάνου περί διορισμού ή εκλογής σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που λήφθηκε κατά παράβαση του άρθρου 3B εγείρει σημαντικά νομικά ζητήματα σε σχέση με την ορθολογική λειτουργία των επιχειρήσεων. Η ΟΚΕ προτείνει την απόσυρση της.

(γ) Σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης των επιμέρους διατάξεων, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς μπορεί να επιβάλλει κυρώσεις, τα έσοδα, από την είσπραξη των οποίων, θα πιστώνονται υπέρ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Επί αυτών η ΟΚΕ επισημαίνει ότι :

- Προβλέπεται κατά δυσανάλογο τρόπο, το ίδιο εύρος προστίμων τόσο για την εταιρεία, όσο και για τα μέλη του ΔΣ, παρότι υπάρχει σημαντική ασυμμετρία μεγέθους περιουσιών μεταξύ νομικών και φυσικών προσώπων.
- Δεν προβλέπεται η ανταποδοτικότητα των ποσών για την εκπλήρωση των ειδικών σκοπών του νομοσχεδίου. Η ΓΓ Ισότητας έχει πιο διευρυμένο χαρτοφυλάκιο και συνεπώς, ποσά που θα συγκεντρωθούν από τέτοια πρόστιμα ενδέχεται να διατεθούν σε δράσεις που δεν προάγουν τους ειδικούς σκοπούς του νομοσχεδίου (όπως θα ήταν π.χ. η εκπαίδευση και προετοιμασία γυναικών για θέσεις ευθύνης).

Άρθρο 10

Στο άρθρο 10 που τροποποιεί το άρθρο 24 του Ν.4706/2020 (Σήμα Ισότητας), η ΟΚΕ επισημαίνει ότι η αόριστη διατύπωση της παρ. 1 ενέχει τον κίνδυνο παρερμηνείας, σχετικά

με τους λόγους αφαίρεσης του Σήματος Ισότητας. Ειδικότερα, δεν είναι σαφές εάν ενδέχεται να αφαιρεθεί αυτό από επιχειρήσεις που το έχουν νόμιμα ήδη λάβει και συνεχίζουν να πληρούν τις σχετικές προϋποθέσεις για την απονομή του, βάσει του ισχύοντος ν. 5043/2023. Δεν είναι επίσης σαφές εάν οι επιχειρήσεις που επιθυμούν να λάβουν το σήμα καθώς πληρούν τις προϋποθέσεις του υπό συζήτηση σχεδίου νόμου, θα πρέπει να πληρούν επιπρόσθετα και τις απαιτήσεις του νόμου 5043/2023.

Κατά συνέπεια, η ΟΚΕ προτείνει βελτίωση της διατύπωσης της παρ. 1, ώστε να προκύπτουν με σαφήνεια οι προϋποθέσεις απονομής και αφαίρεσης του σήματος και να αποφευχθεί ο κίνδυνος άδικης αφαίρεσής του από σύννομες επιχειρήσεις.

Άρθρο 15

Η ΟΚΕ θεωρεί ότι το ζήτημα της δημιουργίας Ταμείου Ισότητας των Φύλων θα πρέπει να επανεξεταστεί, υπό το πρίσμα να μην επισκιαστεί ο κομβικός ρόλος της Πολιτείας όσον αφορά τη γενικότερη κατάρτιση προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου (gender budgeting) και υπό την προϋπόθεση ότι οι πόροι που θα συλλεγούν στο συγκεκριμένο Ταμείο θα διατεθούν για δράσεις που προωθούν τους σκοπούς της Οδηγίας.

Άρθρο 17

Α. Το σχέδιο εθνικής ενσωμάτωσης ορίζει ως προθεσμία συμμόρφωσης των επιχειρήσεων την **30.6.2026**, όπως ακριβώς προβλέπεται από την ίδια την Οδηγία.

Β. Ορίζεται ότι «η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς δημοσιεύει κατευθυντήριες γραμμές για εφαρμογή των άρθρων 3Α και 3Β του 4706/2020 εντός πέντε (5) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος».

Η ΟΚΕ προτείνει μικρότερη διάρκεια των 5 μηνών, πχ 2μηνο, διότι, καθώς δεν είναι γνωστή η ακριβής ημερομηνία έναρξης ισχύος της σχετικής περιόδου (βλ. δημοσίευση νόμου), θα ήταν σκόπιμο να υπήρχαν επίσημα αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές πριν τις Γενικές Συνελεύσεις των εταιριών που θα πραγματοποιηθούν τον Ιούνιο του 2025, ώστε να ληφθούν οι κατάλληλες αποφάσεις για την προετοιμασία των επιχειρήσεων για το οικονομικό έτος 2026.

ΜΕΡΟΣ Δ΄

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΠΙΛΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΑΘΗΝΑ: ΘΕΜΕΛΙΩΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΑΣ».....

Άρθρο 29

Διαπιστώνεται ότι στο «Εθνικό Συμβούλιο Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία» δεν προβλέπεται η συμμετοχή αντιπροσωπευτικού φορέα των παιδιών με αναπηρία, παρά το γεγονός ότι στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με

Αναπηρίες, την οποία η χώρα μας κύρωσε με τον ν.4074/2012 και ως εκ τούτου οφείλει να εφαρμόσει, προβλέπεται ότι: i) «Κατά την ανάπτυξη και εφαρμογή της νομοθεσίας και των πολιτικών, για να εφαρμοστεί η παρούσα Σύμβαση και σε άλλες διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν ζητήματα σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες, τα Συμβαλλόμενα Κράτη θα συμβουλευούνται συνεχώς και θα εμπλέκουν ενεργά τα άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων και των παιδιών με αναπηρίες, μέσω των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων τους» (άρθρο 4, παρ. 3), ii) τα Συμβαλλόμενα Κράτη υποχρεούνται να «λαμβάνουν υπόψη την προστασία και την προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα» (άρθρο 4, παρ. 1, εδάφιο γ) και iii) τα Συμβαλλόμενα Κράτη πρέπει να «λαμβάνουν όλα τα απαιτούμενα μέτρα, προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη απόλαυση, από τα παιδιά με αναπηρίες, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, σε ίση βάση με τα υπόλοιπα παιδιά» (άρθρο 7, παρ. 1).

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Γονέων και Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρία (ΠΟΣΓΚΑμεΑ)* στο πλαίσιο του καταστατικού της ρόλου ως δευτεροβάθμιου οργάνου του αναπηρικού κινήματος που εκπροσωπεί τα άτομα με νοητική αναπηρία, αυτισμό, σύνδρομο down, εγκεφαλική παράλυση, βαριές και πολλαπλές αναπηρίες και τα ανήλικα άτομα με κάθε μορφής αναπηρία, παρακολουθεί αδιαλείπτως τα ζητήματα θεσμικής και ουσιαστικής υποστήριξης και προστασίας των δικαιωμάτων των ως άνω ατόμων, καθώς και τα ζητήματα που άπτονται της πρώιμης παρέμβασης, ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, διατυπώνοντας προτάσεις και συστάσεις με γνώμονα πάντοτε το συμφέρον και την ευημερία τους, προτείνουμε στις τροποποιήσεις του άρθρου 16 του ν. 4837/2021 να προστεθεί και η πρόβλεψη της συμμετοχής εκπροσώπου της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Σωματείων Γονέων και Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρία (ΠΟΣΓΚΑμεΑ) στο «Εθνικό Συμβούλιο Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία». Ως εκ τούτου, προτείνεται στις τροποποιήσεις της παρ. 1 του άρθρου 16 να συμπεριληφθεί: ένας (1) εκπρόσωπος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Σωματείων Γονέων και Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρία (ΠΟΣΓΚΑμεΑ), ο οποίος υποδεικνύεται από την Ομοσπονδία, ύστερα από πρόσκληση του Υπουργού Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας για τον ορισμό του. Τέλος, προτείνεται να εξετασθεί και η συμμετοχή εκπροσώπου της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, καθώς στην ΟΚΕ συμμετέχει σημαντικός αριθμός κοινωνικών φορέων.