

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ

Μεταπτυχιακή Διατριβή



ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΣΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ.

ΣΟΦΙΑ ΠΑΠΑΛΟΥΚΑ

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Αλεξία Παναγιώτου**

ΜΑΙΟΣ, 2017

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ

Μεταπτυχιακή Διατριβή

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΣΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Σοφία Παπαλουκά

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Αλεξία Παναγιώτου

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών
Στη Διοίκηση, Τεχνολογία και Ποιότητα

από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης
του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

ΜΑΙΟΣ, 2017

ΛΕΥΚΗ ΣΕΛΙΔΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η μεταπτυχιακή αυτή εργασία αποτελεί μια προσπάθεια να ανακαλύψει τη θέση των γυναικών της Κύπρου στα Διοικητικά Συμβούλια. Η έρευνα που έγινε μέσα από άρθρα μελέτες και ιστοσελίδες, δείχνει τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στα Δ.Σ και στα κέντρα λήψεως αποφάσεων.

Οι γυναίκες είναι αποδεδειγμένο ότι έχουν τα προσόντα και τις ικανότητες να αναλάβουν τις ευθύνες τους στα Διοικητικά Συμβούλια. Η αύξηση των γυναικών στα Δ.Σ ενισχύει την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη.

Η παρουσία των γυναικών στα Δ.Σ. και στα κέντρα λήψης αποφάσεων προωθεί την ίση διαχείριση και την έλλειψη διάκρισης απέναντι τους.

Η Ε.Ε. πρότεινε την οδηγία COM 614 ώστε να αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών στα Δ.Σ.

Στην Κύπρο τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στα Δ.Σ. είναι απογοητευτικά, αν και γίνονται προσπάθειες από διάφορες ομάδες για να προωθήσουν τη συμμετοχή των γυναικών στα Δ.Σ και γενικά στα κέντρα λήψεως αποφάσεων.

Η ερευνητική αυτή προσπάθεια αναφέρει επίσης τους λόγους της σημαντικότητας των γυναικών στα Δ.Σ και της ποικιλομορφίας των μελών των Διοικητικών Συμβουλίων.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to discover the position of women in Cyprus in Administration Boards. Research done on article, studies and websites showed the percentage of women's participation in Administrative Boards of decision making.

It is proved that women have the skills and capability to be in Administrative boards. The participation of women in these boards increases productivity and synonymous to progress.

The representation of women in decision making boards eliminate discrimination against them and is compatible with EU' S recommendation COM 614 which suggest the increase of women's participation in decision making boards in Cyprus the participation of women in administration boards is disappointing despite the fact that many groups and organizations try to change this.

This research also refers to the importance of administrative boards having a variety of members.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Διαφορετικότητα των μελών στα Διοικητικά Συμβούλια	2
1.1 Σημασία της διαφορετικότητας των μελών στα διοικητικά συμβούλια	2
1.2 Σημασία της διαφορετικότητας των μελών στα διοικητικά συμβούλια σε σχέση με το φύλο.....	4
1.3 Σημασία της αντιπροσώπευσης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια	5
2. ΟΔΗΓΙΑ COM 614	7
2.1 Γενικό Πλαίσιο	7
2.2 Σκοπός της Πρότασης.....	9
2.3 Εκτίμηση Επιπτώσεων	11
2.4 Νομικά στοιχεία της πρότασης.....	12
2.5 Επικουρικότητα.....	12
2.6 Αναλογικότητα.....	14
2.7 Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του Συμβουλίου.....	15
2.8 Αναλυτική εξήγηση των συγκεκριμένων διατάξεων	23
3. Οι Γυναίκες της Κύπρου σε Διοικητικές Θέσεις	28
3.1 Στοιχεία για τις Γυναίκες της Κύπρου σε Διοικητικές Θέσεις	28
3.2 Στρατηγικό Σχέδιο Δράσης για την ισότητα ανδρών και γυναικών 2014 – 2017	36
4. Συμπεράσματα	39

Βιβλιογραφία

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Στους γονείς μου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Διαφορετικότητα των μελών στα Διοικητικά Συμβούλια

1. 1 Σημασία της διαφορετικότητας των μελών στα διοικητικά συμβούλια.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν σημαντικό κομμάτι μιας εταιρείας.

Οι αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζουν την πορεία της εταιρείας.

Οι κυριότερες αρμοδιότητες των Διοικητικών Συμβουλίων των εταιρειών έχουν ως εξής:

- Καθορισμός της επιχειρησιακής πολιτικής και στρατηγικής της εταιρείας,
- Πρόσληψη και έλεγχος των εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών,
- Επισκόπηση της προόδου της εταιρείας σε σχέση με τους στόχους που έχουν τεθεί,
- Υπευθυνότητα προς τους μετόχους και ίση αντιμετώπιση τους,
- Εξασφάλιση της ορθής λειτουργίας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου με σκοπό τη διασφάλιση της αποτελεσματικής διαχείρισης των κινδύνων που απορρέουν από τις δραστηριότητες της εταιρείας και
- Καθιέρωση επιτροπής ελέγχου η οποία θα απαρτίζεται αποκλειστικά από ανεξάρτητα και μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Αντιλαμβανόμαστε ότι η επιλογή των μελών ενός Διοικητικού Συμβουλίου είναι πολύ σημαντική.

Ένα χαρακτηριστικό που πρέπει να έχει η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου είναι η ποικιλομορφία, ως προς το φύλο, τη φυλή, το κοινωνικό-οικονομικό υπόβαθρο, τις γνώσεις του κλάδου, τις δεξιότητες, την εκπαίδευση, την κουλτούρα και γενικότερα στον τρόπο σκέψης.

Η ποικιλομορφία παίζει σημαντικό ρόλο, ενθαρρύνει την αναζήτηση νέων πληροφοριών και προοπτικών, εξασφαλίζοντας μεγαλύτερη ικανότητα λήψης των καλύτερων αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων.

Η ενθάρρυνση της διαφορετικότητας είναι ένας τρόπος για την ύπαρξη ποικιλίας δεξιοτήτων μεταξύ των μελών Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ ένα άλλο σημαντικό θέμα είναι η αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ τους.

Η ποικιλομορφία μεταξύ των μελών του ΔΣ οδηγεί, επίσης, σε νέες καινοτόμες ιδέες, νέο τρόπο σκέψης και αντιμετώπιση των προβλημάτων από διαφορετική "οπτική γωνία", αναπτύσσοντας ανοιχτή νοοτροπία και παρέχοντας αποτελεσματικές συμβουλές.

Αντιθέτως η έλλειψη διαφορετικότητας στα μέλη του ΔΣ αυξάνει τον κίνδυνο ύπαρξης κοινού τρόπου σκέψης ή ομαδικής σκέψης, ιδιαίτερα όταν άτομα με το ίδιο υπόβαθρο προσεγγίζουν ζητήματα με παρόμοιο τρόπο, που μπορεί ενδεχομένως να οδηγήσει στη λήψη παράλογων και δυσλειτουργικών αποφάσεων.

Όταν τα μέλη ενός Δ.Σ. σκέφτονται με τον ίδιο τρόπο, αυτό σημαίνει ότι αντιμετωπίζουν και τα προβλήματα με τον ίδιο τρόπο. Δεν υπάρχει ανταγωνισμός για την επικράτηση της καλύτερης ιδέας, ούτε αλληλοσυμπλήρωση των σκέψεων. Εάν, όμως, οι απόψεις δίστανται και διαφέρουν, προτείνονται διαφορετικές προτάσεις, με αποτέλεσμα την καλύτερη διακυβέρνηση.

Γενικά οι επιχειρήσεις που δεν ενθαρρύνουν την ποικιλομορφία κινδυνεύουν να μείνουν πίσω, εμφανίζοντας χαμηλό ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης.

1.2 Σημασία της διαφορετικότητας των μελών στα διοικητικά συμβούλια σε σχέση με το φύλο.

Κατά τον 20ο αιώνα οι γυναίκες βγήκαν από την περιθωριοποίηση και την αφάνεια τόσων χρόνων, διεκδικώντας δικαίωμα ψήφου και στην πορεία ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους άνδρες.

Οι γυναίκες στην Κύπρο ψήφισαν για πρώτη φορά στις πρώτες προεδρικές εκλογές που έγιναν στο νησί, το Δεκέμβριου του 1959.

Η ισότητα γυναικών και ανδρών αποτελεί αναμφισβήτητα βασική αρχή της δημοκρατίας και θεμελιώδη ανθρώπινη αξία.

Στην Ευρώπη, 60% των αποφοίτων Πανεπιστημίων είναι γυναίκες και σύμφωνα με την λίστα “Global Board Ready Women” των European Business Schools Women on Boards Initiative, 8.000 περίπου γυναικεία στελέχη, βάσει των αυστηρών κριτηρίων της εταιρικής διακυβέρνησης, έχουν τα προσόντα και τις δυνατότητες να αναλάβουν τις ευθύνες τους στα Δ.Σ. Και όμως μόνο το 16,6 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων και το 3 % των προέδρων των διοικητικών συμβουλίων είναι γυναίκες.

Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 55% των πτυχιούχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε όλα τα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια οι γυναίκες υπερέχουν και σε αριθμούς και σε επιδόσεις.

Η ίση εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα Διοικητικά Συμβούλια θα έπρεπε να είναι φυσικό επακόλουθο της εκπληκτικής προόδου των γυναικών, αλλά και των δημοκρατικών αξιών που προβάλλει η Ευρωπαϊκή Ένωση και όχι μόνο.

Η διαφορετικότητα στα Διοικητικά Συμβούλια ως προς το φύλο είναι σημαντική για μια εταιρεία, διότι αξιοποιείται ένας ανθρώπινος πόρος πλήρως, αξιοποιείται η παραγωγική δυνατότητα των γυναικών και αυτό είναι προς όφελος της εταιρείας.

Καταργώντας κάθε διάκριση προς το γυναικείο φύλο, δίνεται η ευκαιρία για ανάδειξη των ικανότερων στελεχών.

Οι αποφάσεις που λαμβάνονται από ομάδες που υπάρχει ισόρροπή συμμετοχή ανδρών και γυναικών ανταποκρίνονται σε μεγαλύτερο βαθμό στις ανάγκες των δύο φύλων.

Επίσης διαφορετικές ιδιοσυγκρασίες, αντιλήψεις και προσεγγίσεις καθιστούν μια ομάδα πιο ευαίσθητη στα εξωτερικά ερεθίσματα, πιο ικανή να λάβει μηνύματα από το εξωτερικό

περιβάλλον και πιο έτοιμη να αντιδράσει σε απειλές. Η διαφορετικότητα με βάση το φύλο ενισχύει την παραγωγικότητα, την ανάπτυξη και την αποτελεσματικότητα των θεσμών.

1.3 Σημασία της αντιπροσώπευσης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.

Είναι σημαντική η αντιπροσώπευση των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια για λόγους πρώτα από όλα ηθικής, δικαιοσύνης και σεβασμού στα ανθρώπινα δικαιώματα.

Οι γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια και γενικά στα κέντρα λήψης αποφάσεων προβάλλουν και προωθούν την αμεροληψία, την ίση διαχείριση και την έλλειψη διάκρισης απέναντί τους.

Είναι αποδεδειγμένο ότι η υψηλή αντιπροσώπευση γυναικών στα ανώτερα στρώματα της διοίκησης οδηγεί σε καλύτερους χρηματοοικονομικούς δείκτες, περισσότερη διαφάνεια και ψηλότερη επένδυση στην καινοτομία (Dezso and Ross, 2012; Smith et al., 2006).

Αντίστοιχα η παρουσία γυναικών σε Διοικητικά Συμβούλια οδηγεί σε καλύτερη εταιρική διακυβέρνηση, εταιρική αξία, αποδοτικότητα, κοινωνική υπευθυνότητα, εφαρμογή κώδικα δεοντολογίας και απαίτηση ηθικής συμπεριφοράς. (Adams and Ferreira, 2009; Carter et al., 2003; Galbreath, 2011)

Οι γυναίκες κατέχουν δεξιότητες όπως ενσυναίσθηση, συναισθηματική νοημοσύνη, συνεργατικότητα, καλύτερες ικανότητες διαπραγμάτευσης και συζήτησης, που ενισχύουν τη λήψη αποφάσεων και σίγουρα μπορούν να φανούν χρήσιμες στο Διοικητικό Συμβούλιο (Brown et al., 2002; Hewlett et al., 2013).

Επίσης η παρουσία μιας γυναίκας στα Δ.Σ. μειώνει σημαντικά τον κίνδυνο χρεωκοπίας μιας εταιρίας (Wilson, 2009), και συμβάλει στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα, ειδικά στην υιοθέτηση πολιτικών, μέτρων και πρακτικών με επίκεντρο το περιβάλλον. (Kassinis, Panayiotou, Dimou, and Katsifaraki, 2015).

Το 2009, δύο Βρετανοί οικονομολόγοι, οι Νικ Ουίλσον και Αλί Αλτανλάρ, διαπίστωσαν ότι η παρουσία μιας τουλάχιστον γυναίκας στο Δ.Σ. μειώνει την πιθανότητα χρεωκοπίας κατά τουλάχιστον 20%.

Μελέτη της Credit Suisse το 2012 έδειξε ότι μεταξύ 2005-2011 επιχειρήσεις με τουλάχιστον μία γυναίκα στο Δ.Σ. πέτυχαν απόδοση ιδίων κεφαλαίων 16%, 4% μεγαλύτερη απ' όσες χωρίς γυναικεία εκπροσώπηση.

Στην ετήσια αναφορά του 2013, της Swedish Corporate Governance Board, η καθηγήτρια Οικονομικών του Νορβηγικού Σχολείου Οικονομικών αναφέρει ότι στην χρηματιστηριακή αγορά της Αυστραλίας, εκτιμήθηκε ο διορισμός νέων γυναικών διευθυντών περισσότερο από το διορισμό ανδρών διευθυντών με αποτέλεσμα να ανέβει η τιμή της μετοχής περίπου 2%. Παρόμοιο γεγονός αναφέρεται στην Ισπανία και Σιγκαπούρη.

Επίσης αναφέρει ότι στο Ισραήλ, επιχειρήσεις κρατικής ιδιοκτησίας, με ισορροπημένη συμμετοχή και των δύο φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια, είχαν καλύτερη απόδοση. Διοικητικά Συμβούλια με τουλάχιστον τρεις γυναικείες παρουσίες, είχαν διπλάσια προθυμία να ζητήσουν περαιτέρω πληροφορίες από τη διοίκηση, να αναλάβουν πρωτοβουλίες και επίσης πέτυχαν υψηλότερη κερδοφορία.

Οι γυναίκες είναι κατά κανόνα πιο έτοιμες να ακούσουν τις απόψεις και να αντιληφθούν την οπτική γωνία του συνομιλητή τους. Κατανοούν ευκολότερα τις επιπτώσεις των ενεργειών τους στο περιβάλλον τους, δείχνουν μεγαλύτερη επιμονή, υιοθετούν μια πιο μακροπρόθεσμη θεώρηση των πραγμάτων και δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για θέματα όπως η βιωσιμότητα και η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Στα συμβούλια στα οποία κυριαρχούν μέλη του ενός φύλου υπάρχει σημαντικά μεγαλύτερη πιθανότητα μιας στενής «νοοτροπίας ομάδας». Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην έλλειψη δυνατότητας αποτελεσματικής αμφισβήτησης των αποφάσεων της διοίκησης, εφόσον η απουσία διαφορετικών απόψεων, πολυμορφίας αξιών και ικανοτήτων ενδέχεται να οδηγήσει σε λιγότερο διάλογο, λιγότερες απόψεις και αμφισβητήσεις στο διοικητικό συμβούλιο.

Η απουσία γυναίκας από τα κέντρα λήψης αποφάσεων πλήττει σημαντικά την ανάπτυξη. Με βάσει τα πιο πάνω και πάμπολλες άλλες μελέτες η Ευρωπαϊκή Ένωση πρότεινε την οδηγία COM 614.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΟΔΗΓΙΑ COM 614

2.1 Γενικό πλαίσιο.

Τα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων στην ΕΕ χαρακτηρίζονται από παρατεινόμενη ανισότητα όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων, όπως αποδεικνύεται από το γεγονός ότι οι γυναίκες κατέχουν σήμερα μόνο το 13,7% αυτών των θέσεων στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες (15% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών) . Σε σύγκριση με άλλους κοινωνικούς τομείς, και ιδίως με τον δημόσιο τομέα , η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών είναι ιδιαίτερα μεγάλη.

Τα κράτη μέλη και τα όργανα της ΕΕ έχουν καταβάλει πολυάριθμες προσπάθειες κατά τις τελευταίες δεκαετίες για να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, ιδίως για να αυξηθεί η συμμετοχή γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, εκδίδοντας συστάσεις και ενθαρρύνοντας την αυτορρύθμιση. Το Συμβούλιο με δύο συστάσεις του (το 1984 και το 1996) ενθάρρυνε τον ιδιωτικό τομέα να αυξήσει τη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων, εφαρμόζοντας κυρίως προγράμματα θετικής δράσης, και κάλεσε την Επιτροπή να λάβει μέτρα για την επίτευξη της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων σε αυτό τον τομέα . Η αυτορρύθμιση σε εθνικό επίπεδο και οι πρωτοβουλίες εταιρικής διακυβέρνησης αποσκοπούσαν στην ενθάρρυνση των επιχειρήσεων να διορίζουν περισσότερες γυναίκες σε ανώτατες θέσεις.

Εντούτοις, η πρόοδος όσον αφορά την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων είναι πολύ αργή, με μέση ετήσια αύξηση τα τελευταία έτη μόλις κατά 0,6 εκατοστιαίες μονάδες .

Ο ρυθμός προόδου σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισος και τα αποτελέσματα τελείως διαφορετικά.

Η σημαντικότερη πρόοδος σημειώθηκε στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα, όπως στη Γαλλία και Νορβηγία . Οι πρωτοβουλίες αυτορρύθμισης σε ορισμένα κράτη μέλη δεν έχουν αποδώσει καμία αξιοσημείωτη αλλαγή. Με τον σημερινό ρυθμό προόδου, θα απαιτούνταν αρκετές δεκαετίες για να προσεγγίσουμε την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλη την ΕΕ.

Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και αξιολογικών κριτηρίων για τις θέσεις διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια όσο και την ελευθερία κινήσεων τους καθώς και τις αποφάσεις των επενδυτών. Η έλλειψη διαφάνειας κατά τον διορισμό μελών διοικητικών συμβουλίων καθιστά ακόμη δυσκολότερο για τις γυναίκες που διαθέτουν τα αναγκαία προσόντα για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν γενικά αιτήσεις γι' αυτές τις θέσεις, πολύ δε περισσότερο σε κάποιο άλλο κράτος μέλος. Η έλλειψη διαφάνειας ως προς τα αξιολογικά κριτήρια για τους διευθυντές εταιρειών μπορεί επίσης να έχει αρνητική επίπτωση και στην εμπιστοσύνη των επενδυτών σε μια εταιρεία, ιδίως σε αυτές που αναπτύσσουν διασυννοριακές δραστηριότητες. Η αποκάλυψη πληροφοριών σχετικά με τη σύνθεση διοικητικών συμβουλίων ως προς τα φύλα θα είχε επίσης ως αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη λογοδοσία των εταιρειών, τη λήψη τεκμηριωμένων και σωστότερων αποφάσεων, την καλύτερη κατανομή κεφαλαίου και, εν τέλει, μεγαλύτερη και περισσότερο διατηρήσιμη ανάπτυξη και απασχόληση στην ΕΕ.

Αυτή η ανεπαρκής αξιοποίηση των δεξιοτήτων των γυναικών με υψηλά επαγγελματικά προσόντα συνιστά απώλεια δυναμικού οικονομικής ανάπτυξης. Η πλήρης αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων ανθρώπινων πόρων θα έχει καθοριστική σημασία για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων της ΕΕ, για τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία και για την εξασφάλιση συγκριτικού πλεονεκτήματος έναντι τρίτων χωρών.

Επιπλέον, η άνιση εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία σε εταιρικό επίπεδο όσον αφορά τόσο την εταιρική διακυβέρνηση όσο και την οικονομική επίδοση των επιχειρήσεων .

Ο πυρήνας του προβλήματος έγκειται στο ότι εξακολουθούν να υπάρχουν πολλαπλά εμπόδια που αντιμετωπίζουν ολόένα και περισσότερες γυναίκες με υψηλά προσόντα, οι

οποίες θα μπορούσαν να καταλάβουν θέσεις σε διοικητικά συμβούλια, στην προσπάθειά τους να επιλεγούν σε ανώτατες θέσεις επιχειρήσεων. Η απροθυμία διορισμού γυναικών υποψηφίων σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων έχει τις ρίζες της σε στερεότυπα για τα φύλα κατά την πρόσληψη και τις προαγωγές, σε επιχειρηματική νοοτροπία κυριαρχούμενη από τους άνδρες και έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες διορισμού μελών των διοικητικών συμβουλίων. Τα στοιχεία αυτά, που όλα μαζί συνθέτουν την αποκαλούμενη «γυάλινη οροφή», υπονομεύουν τη βέλτιστη λειτουργία της αγοράς εργασίας για τις ανώτατες διευθυντικές θέσεις σε ολόκληρη την ΕΕ.

Απαιτούνται, σαφείς απαιτήσεις ως προς τους στόχους που πρέπει να επιτύχουν οι εταιρείες σε σχέση με το φύλο των μη εκτελεστικών διευθυντών, τη διαφάνεια της διαδικασίας πρόσληψης (αξιοκρατικά κριτήρια) και τις υποχρεώσεις υποβολής αναφορών όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια.

2.2 Σκοπός της πρότασης.

Σκοπός της πρότασης είναι η ουσιαστική αύξηση του αριθμού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων στην ΕΕ, με τον καθορισμό δεσμευτικού ελάχιστου ποσοστού 40% συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε μη εκτελεστικές θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων εταιρειών και ζητώντας από τις εταιρείες με χαμηλότερο ποσοστό του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε μη εκτελεστικές θέσεις διευθυντικών στελεχών να εισάγουν προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια στις διαδικασίες επιλογής για τις θέσεις αυτές ώστε να επιτευχθεί ο εν λόγω στόχος.

Επιδίωξη της πρότασης είναι η προάσπιση της ισότητας των φύλων στη λήψη οικονομικών αποφάσεων και η πλήρης αξιοποίηση του αποθέματος προσόντων υποψηφίων για ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Η προτεινόμενη οδηγία θα άρει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να εκλεγούν σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων και στη βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης καθώς και στη βελτίωση της αποδοτικότητας των επιχειρήσεων.

Η ελάχιστη εναρμόνιση, όσον αφορά τόσο την απαίτηση να λαμβάνουν οι εισηγμένες εταιρείες τις αποφάσεις διορισμών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των

προσόντων των υποψηφίων όσο και τον καθορισμό ποσοτικού στόχου για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, κρίνεται απολύτως αναγκαία για να διασφαλιστούν ισότιμοι όροι ανταγωνισμού και να αποφευχθούν οι πρακτικές επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες στην εσωτερική αγορά.

Ο ποσοτικός στόχος του 40% που θέτει η παρούσα οδηγία ισχύει μόνο για τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, για να υπάρχει η σωστή ισορροπία ανάμεσα στην ανάγκη να αυξηθεί η πολυμορφία ως προς το φύλο στα όργανα των επιχειρήσεων, αφενός, και στην ανάγκη να περιοριστεί στο ελάχιστο η παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση μιας επιχείρησης, αφετέρου. Τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και τα εποπτικά συμβούλια έχουν καθοριστικό ρόλο στο διορισμό των ανώτατων διευθυντικών στελεχών και τη διαμόρφωση της πολιτικής της εταιρείας για τους ανθρώπινους πόρους. Η ισχυρότερη παρουσία του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη θα έχει, συνεπώς, θετικές επιπτώσεις για την ποικιλομορφία ως προς το φύλο σε όλη την ιεραρχία.

Η πρόταση εστιάζεται στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις, λόγω της οικονομικής σημασίας τους και της μεγάλης προβολής τους. Θέτουν τα πρότυπα για τον ιδιωτικό τομέα γενικά. Επιπλέον, διαθέτουν συνήθως τα πιο πολυμελή διοικητικά συμβούλια και έχουν παρόμοιο νομικό καθεστώς σε όλη την ΕΕ, παρέχοντας την αναγκαία δυνατότητα σύγκρισης καταστάσεων.

Είναι σημαντικό επίσης να αναφέρουμε ότι η πρόταση είναι σύμφωνη με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης («Χάρτης»). Θα συμβάλει στην προάσπιση ορισμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων, ιδίως όσον αφορά την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (άρθρο 23) και την ελευθερία επαγγέλματος και το δικαίωμα για εργασία (άρθρο 15). Η πρόταση αφορά επίσης και την επιχειρηματική ελευθερία (άρθρο 16) και το δικαίωμα ιδιοκτησίας (17).

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) έχει θεσπίσει κριτήρια που πρέπει να ικανοποιούνται για την επίτευξη της ισότητας στην πράξη.

Τα κριτήρια είναι τα ακόλουθα:

(1) τα μέτρα πρέπει να αφορούν έναν τομέα στον οποίο οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται.

(2) μπορούν να δίνουν προτεραιότητα έναντι των ανδρών υποψηφίων μόνο σε γυναίκες υποψήφιες οι οποίες διαθέτουν ίσα προσόντα.

(3) δεν πρέπει να παρέχουν αυτόματη και άνευ όρων προτεραιότητα σε υποψήφιες με ίσα προσόντα, αλλά πρέπει να περιλαμβάνουν «ρήτρα επιφύλαξης» που παρέχει τη δυνατότητα εξαιρέσεων σε αιτιολογημένες περιπτώσεις κατά τις οποίες λαμβάνεται υπόψη η κάθε συγκεκριμένη κατάσταση, και ιδίως η προσωπική κατάσταση του κάθε υποψηφίου.

2.3 Εκτίμηση επιπτώσεων.

Η εκτίμηση των επιπτώσεων (ΕΕ) ανέλυσε πέντε εναλλακτικές επιλογές πολιτικής.

Επιλογή 1: το σενάριο αναφοράς (δηλ. να μην αναληφθεί καμία δράση στο επίπεδο της ΕΕ).

Επιλογή 2: σύσταση της Επιτροπής που να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να επιτύχουν τον στόχο εκπροσώπησης του κάθε φύλου στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων τουλάχιστον κατά 40% έως το 2020.

Επιλογή 3: οδηγία που θεσπίζει δεσμευτικό στόχο τουλάχιστον 40% για τη συμμετοχή του κάθε φύλου σε θέσεις μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων έως το 2020. –

Επιλογή 4: οδηγία που να θεσπίζει δεσμευτικό στόχο τουλάχιστον 40% μελών διοικητικών συμβουλίων για κάθε φύλο έως το 2020 για τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων και έναν ευέλικτο στόχο για τα εκτελεστικά μέλη, ο οποίος θα ορίζεται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Επιλογή 5: οδηγία που θεσπίζει ένα δεσμευτικό στόχο τουλάχιστον 40% των μελών διοικητικών συμβουλίων για κάθε φύλο έως το 2020, τόσο για τα μη εκτελεστικά όσο και για τα εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων επιχειρήσεων.

Η παρούσα πρόταση τάσσεται υπέρ της αυξημένης αποτελεσματικότητας καθορισμένων δεσμευτικών στόχων και των συνακόλουθων οικονομικών και ευρύτερων κοινωνικών οφελών όσον αφορά τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων, που δικαιολογούν έναν υψηλότερο βαθμό παρέμβασης στα θεμελιώδη δικαιώματα. Η πρόταση δεν θεσπίζει καθορισμένο δεσμευτικό στόχο για τα εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων, τα οποία

απαιτείται να διαθέτουν ειδική γνώση του κλάδου και εμπειρία στην καθημερινή διαχείριση μιας επιχείρησης.

Εντούτοις, οι επιχειρήσεις πρέπει να είναι υποχρεωμένες να αναλάβουν δεσμεύσεις σε σχέση με τους εκτελεστικούς διευθυντές, οι οποίες πρέπει να αντανακλούν την κατάσταση της κάθε επιχείρησης και να υποβάλουν έκθεση ως προς την τήρηση αυτών των δεσμεύσεων.

Η παρούσα πρόταση βασίζεται συνεπώς στην επιλογή 4.

2.4 Νομικά στοιχεία της πρότασης.

Η πρόταση βασίζεται στο άρθρο 157 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ (Συμφωνία Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Το πιο πάνω άρθρο αποτελεί τη νομική βάση για κάθε δεσμευτικό μέτρο που αποσκοπεί στη διασφάλιση της τήρησης της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος.

2.5 Επικουρικότητα.

Τα μέτρα που έχουν θεσπίσει ορισμένα κράτη μέλη για να ενισχύσουν την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων παρουσιάζουν μεγάλες διαφορές και ένας μεγάλος αριθμός κρατών μελών, ιδίως αυτά στα οποία το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια είναι εξαιρετικά χαμηλό, δεν έχουν λάβει κανένα μέτρο σε αυτόν τον τομέα. Δεν επιδεικνύουν καμία προθυμία ή αντιμετωπίζουν αντίσταση στο να ενεργήσουν με δική τους πρωτοβουλία. Ταυτόχρονα, υπάρχουν διαφορές ως προς τη συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων στα κράτη μέλη, ενώ ο βασικός δείκτης κυμαίνεται από 3% έως 27%: η κατάσταση αυτή υπονομεύει την επίτευξη του θεμελιώδους στόχου της ισότητας των φύλων στη λήψη οικονομικών αποφάσεων σε όλη την Ένωση.

Χωρίς την ανάληψη δράσης στο επίπεδο της ΕΕ, η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών εκτιμάται ότι θα αυξηθεί από 13,7% το 2012 στο 20,4% (20,84% εξαιρουμένων των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων) το 2020 για την ΕΕ. Μόνο ένα κράτος μέλος (η Γαλλία), θα έχει επιτύχει ποσοστό 40% εκπροσώπησης των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια έως το 2020, ως αποτέλεσμα της εθνικής νομοθεσίας με δεσμευτική ποσόστωση. Μόνο επτά ακόμη κράτη μέλη - Φινλανδία, Λετονία, Κάτω Χώρες, Σλοβακία, Ισπανία, Δανία και Σουηδία - εκτιμάται ότι θα επιτύχουν τον στόχο του 40% πριν

από το 2035. Εκτός του ότι δεν είναι ικανοποιητικό από την άποψη της ισότητας των φύλων, αυτό δεν θα ήταν αρκετό για να επιτευχθεί και «η κρίσιμη μάζα» γυναικών σε διοικητικά συμβούλια στην Ένωση η οποία, όπως συνάγεται από τις έρευνες, είναι αναγκαία για να έχει θετικές επιπτώσεις στις επιδόσεις των επιχειρήσεων. Με βάση αυτό το σενάριο, η ΕΕ συνολικά εκτιμάται ότι δεν θα πετύχει ούτε και τον στόχο να αποτελούν οι γυναίκες το 40% των μελών διοικητικών συμβουλίων έως το 2040.

Οι συγκεκριμένες ενδείξεις από τα κράτη μέλη όσον αφορά τις προθέσεις τους, δείχνουν καθαρά ότι η δράση των κρατών μελών μεμονωμένα δεν θα επιτύχει τον στόχο μιας περισσότερο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών, σύμφωνα με τους στόχους πολιτικής που ορίζονται στην παρούσα πρόταση έως το 2020 ή σε οποιαδήποτε στιγμή στο ορατό μέλλον.

Η κατάσταση αυτή ενέχει ορισμένους κινδύνους για την επίτευξη του θεμελιώδους στόχου της ισότητας των φύλων στην ΕΕ. Οι ιδρυτικές συνθήκες αποσκοπούσαν στη δημιουργία ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών μελών, θεσπίζοντας την αρχή της ίσης αμοιβής και της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, για να αποτραπεί η υποβάθμιση του ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών μελών στην αγορά εργασίας και σε θέματα ίσης μεταχείρισης.

Οι διαφορετικοί κανόνες εταιρικού δικαίου και οι κυρώσεις λόγω μη συμμόρφωσης με εθνική δεσμευτική ποσόστωση, όπως ο αποκλεισμός από δημόσιες συμβάσεις, θα δημιουργούσε ενδεχομένως προβλήματα στη λειτουργία των επιχειρήσεων και θα είχε αποτρεπτική επίπτωση στις διασυνοριακές επενδύσεις και στην σύσταση θυγατρικών σε άλλα κράτη μέλη.

Η δυναμική ανταγωνιστικότητας και ανάπτυξης που είναι εγγενής στην πλήρη αξιοποίηση του αποθέματος ταλέντων των γυναικών με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις σε διοικητικά συμβούλια μπορεί να επιτευχθεί αποτελεσματικότερα, λόγω κλίμακας, εάν όλα τα κράτη μέλη δεσμευθούν προς αυτή την κατεύθυνση, και ιδίως τα κράτη εκείνα όπου τα ποσοστά είναι σήμερα χαμηλά και δεν έχουν αναλάβει ούτε καν προβλέψει κάποια δράση. Μόνο η λήψη μέτρων στο επίπεδο της ΕΕ μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε όλη την Ένωση και να αποφύγει τις πρακτικές επιπλοκές στη λειτουργία των επιχειρήσεων, μέσω της ελάχιστης εναρμόνισης των

απαιτήσεων εταιρικής διακυβέρνησης όσον αφορά τις αποφάσεις διορισμού που βασίζονται σε αντικειμενικά αξιολογικά κριτήρια, με στόχο την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διευθυντών.

Τα κράτη μέλη δεν μπορούν να επιτύχουν από μόνα τους τους στόχους της προβλεπόμενης δράσης, αλλά οι στόχοι αυτοί μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα μέσω της συντονισμένης δράσης σε επίπεδο ΕΕ, και όχι μέσω εθνικών πρωτοβουλιών διαφορετικής εμβέλειας, φιλοδοξίας και αποτελεσματικότητας.

Συνεπώς, η πρόταση είναι σύμφωνη με την αρχή της επικουρικότητας.

2.6 Αναλογικότητα.

Τα μη δεσμευτικά μέτρα, όπως παλαιότερες συστάσεις σε επίπεδο ΕΕ και οι εκκλήσεις για αυτορρύθμιση δεν πέτυχαν ούτε μπορεί κανείς να αναμένει ότι θα πετύχουν τον στόχο της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων σε ολόκληρη την ΕΕ. Για να επιτευχθούν, συνεπώς, αυτοί οι στόχοι, πρέπει να αναληφθεί πολύ ευρύτερη δράση στο επίπεδο της ΕΕ. Αυτή δεν θα πρέπει, ωστόσο, να υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη βιώσιμης προόδου όσον αφορά τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, χωρίς να παρεμποδίζεται η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων και της οικονομίας της αγοράς.

Η παρούσα πρόταση ελάχιστης εναρμόνισης περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων, παρέχοντας στα κράτη μέλη αρκετή ελευθερία να καθορίσουν τους τρόπους με τους οποίους θα επιτευχθούν καλύτερα αυτοί οι στόχοι σε εθνικό επίπεδο, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές, περιφερειακές ή και τοπικές καταστάσεις, συμπεριλαμβανομένου του εθνικού εταιρικού δικαίου και των πρακτικών στις προσλήψεις μελών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων. Ειδικότερα, η πρόταση απαιτεί μόνο εκείνες τις αλλαγές στο εθνικό εταιρικό δίκαιο που είναι αυστηρά αναγκαίες για την ελάχιστη εναρμόνιση των απαιτήσεων για τις αποφάσεις διορισμού και σέβεται τις διαφορετικές δομές διοικητικών συμβουλίων στα κράτη μέλη. Δεν καλύπτει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) για τις οποίες τα μέτρα αυτά θα αντιπροσώπευαν δυσανάλογη επιβάρυνση. Επιπλέον, όπως εξηγήθηκε ανωτέρω, η πρόταση καθορίζει ποσοτικούς στόχους μόνο για τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό σημαντικά την παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης. Εφόσον οι μη εκτελεστικοί διευθυντές ασκούν κυρίως εποπτικά

καθήκοντα, είναι επίσης ευκολότερο να προσληφθούν ικανοί υποψήφιοι εκτός της εταιρείας ή του συγκεκριμένου τομέα, στοιχείο που είναι σημαντικό για τομείς της οικονομίας στους οποίους υπάρχει ιδιαίτερα μεγάλη υποεκπροσώπηση ενός συγκεκριμένου φύλου στο εργατικό δυναμικό.

Ο προσωρινός χαρακτήρας της προτεινόμενης οδηγίας ενισχύσει τη συμβατότητά της με τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας.

2.7 Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

Το ευρωπαϊκό κοινοβούλιο και το συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 157 παράγραφος 3,

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

Εξέδωσαν την παρούσα οδηγία:

Άρθρο 1 Αντικείμενο

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει μέτρα για να εξασφαλιστεί μια περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, θεσπίζοντας μέτρα που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, παρέχοντας στις εταιρείες επαρκή χρόνο για να πραγματοποιήσουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις.

Άρθρο 2 Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, εφαρμόζονται οι ακόλουθοι ορισμοί:

(1) «εισηγμένη εταιρεία»: εταιρεία εγγεγραμμένη σε ένα κράτος μέλος οι κινητές αξίες της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του

άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/EK, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη·

(2) «συμβούλιο»: κάθε διοικητικό, διαχειριστικό ή εποπτικό όργανο εταιρείας·

(3) «διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου εκπροσώπου των εργαζομένων·

(4) «εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος ενός ενιαίου οργάνου που ασχολείται με την καθημερινή διαχείριση της εταιρείας και κάθε μέλος διαχειριστικού συμβουλίου σε ένα δυαδικό σύστημα διοίκησης·

(5) «μη εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος ενός ενιαίου συμβουλίου, εκτός των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, και κάθε μέλος εποπτικού συμβουλίου σε ένα δυαδικό σύστημα διοίκησης·

(6) «ενιαίο διοικητικό συμβούλιο»: ένα ενιαίο συμβούλιο που εκτελεί και τα διαχειριστικά και τα εποπτικά καθήκοντα μιας εταιρείας·

(7) «δυαδικό σύστημα διοίκησης»: σύστημα κατά το οποίο τα διαχειριστικά και εποπτικά καθήκοντα μιας επιχείρησης ασκούνται από χωριστά συμβούλια·

(8) «μικρομεσαία επιχείρηση» ή «ΜΜΕ»: εταιρεία που απασχολεί λιγότερους από 250 εργαζόμενους και με ετήσιο κύκλο εργασιών που δεν υπερβαίνει τα 50 εκατ. ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό που δεν υπερβαίνει τα 43 εκατ. ευρώ ή, για μια ΜΜΕ εγγεγραμμένη σε κράτος μέλος το οποίο δεν έχει ως νόμισμα το ευρώ, τα ισοδύναμα ποσά στο νόμισμα του εκάστοτε κράτους μέλους·

(9) «δημόσια επιχείρηση»: επιχείρηση στην οποία οι δημόσιες αρχές μπορούν να ασκούν άμεση ή έμμεση δεσπόζουσα επιρροή λόγω της κυριότητας της επιχείρησης, της χρηματοδοτικής συμμετοχής σε αυτήν ή βάσει των κανόνων που διέπουν τη λειτουργία της. Δεσπόζουσα επιρροή εκ μέρους των δημόσιων αρχών εικάζεται ότι υφίσταται όταν οι εν λόγω αρχές, άμεσα ή έμμεσα σε σχέση με μια επιχείρηση: – κατέχουν το πλειοψηφικό μέρος του μετοχικού κεφαλαίου της· ή – ελέγχουν την πλειοψηφία των ψήφων που συνδέονται με μετοχές τις οποίες εκδίδουν οι επιχειρήσεις· ή – μπορούν να διορίσουν περισσότερα από τα μισά μέλη του διοικητικού, διαχειριστικού ή εποπτικού συμβουλίου της επιχείρησης.

Άρθρο 3 **Εξαιρέση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων**

Η οδηγία δεν εφαρμόζεται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ).

Άρθρο 4 **Στόχοι όσον αφορά τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη**

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές, βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.
2. Ο αριθμός των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που είναι αναγκαίος για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 είναι ο πλησιέστερος αριθμός προς το ποσοστό του 40%, ο οποίος δεν υπερβαίνει ωστόσο το 49%.
3. Για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά την επιλογή των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εάν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει ίσα προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, εκτός εάν μια αντικειμενική αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου.

4. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες έχουν υποχρέωση να κοινοποιούν, εάν το ζητήσει ένας αποτυχών υποψήφιος, τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τα στοιχεία που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.
5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα απονομής δικαιοσύνης, για να εξασφαλίσουν ότι, όταν ένας αποτυχών υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου διαπιστώνει πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να εξαχθεί ότι ο εν λόγω υποψήφιος είχε ίσα προσόντα με τον προσληφθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, η εισηγμένη εταιρεία φέρει το βάρος της αποδείξεως ότι δεν υπήρξε παραβίαση του κανόνα που ορίζεται στην παράγραφο 3.
6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες στις οποίες τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού δεν υπόκεινται στον στόχο που ορίζεται στην παράγραφο 1.
7. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παράγραφο 1 τηρείται, όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως εάν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά στελέχη.

Άρθρο 5

Συμπληρωματικά μέτρα από επιχειρήσεις και υποβολή εκθέσεων

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, η οποία πρέπει να επιτευχθεί το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2018 όταν οι εισηγμένες εταιρείες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.
2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με

την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, και να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με τον κατάλληλο και πρόσφορο τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους.

3. Όταν μια εισηγμένη εταιρεία δεν τηρεί τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή τις ατομικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ίδια σύμφωνα με την παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν τηρήθηκαν οι στόχοι ή οι δεσμεύσεις και περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τηρήσει τους στόχους ή τις δεσμεύσεις της.
4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι ο αρμόδιος φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK 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 (αναδιατύπωση) 35 είναι επίσης αρμόδιοι για την προβολή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την προάσπιση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 6 **Κυρώσεις**

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν κανόνες σχετικά με τις εφαρμοστέες κυρώσεις για παραβάσεις των εθνικών διατάξεων που εκδίδονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή τους.
2. Οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές και μπορούν να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα μέτρα:
 - α) διοικητικά πρόστιμα

β) ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που συνεπάγεται μη τήρηση των εθνικών διατάξεων οι οποίες εκδίδονται κατ' εφαρμογή του άρθρου 4 παράγραφος 1.

Άρθρο 7 Ελάχιστες απαιτήσεις

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες από τις προβλεπόμενες στην παρούσα οδηγία για να εξασφαλίσουν πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε εταιρείες εγγεγραμμένες στο εθνικό έδαφος τους, υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω διατάξεις δεν δημιουργούν αδικαιολόγητη διάκριση ούτε εμποδίζουν τη σωστή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.

Άρθρο 8 Εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη εκδίδουν και δημοσιεύουν, το αργότερο έως [δύο έτη μετά την έκδοσή τους], τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία. Κοινοποιούν άμεσα το κείμενο αυτών των διατάξεων στην Επιτροπή.
2. Οι εν λόγω διατάξεις που εκδίδουν τα κράτη μέλη περιλαμβάνουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από παραπομπή στα στοιχεία της επίσημης δημοσίευσής τους. Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους τρόπους αυτής της παραπομπής.
3. Με την επιφύλαξη του άρθρου 4 παράγραφοι 6 και 7, τα κράτη μέλη τα οποία έχουν ήδη λάβει μέτρα, πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων δύνανται να αναστείλουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, υπό τον όρο ότι μπορεί να αποδειχθεί ότι τα μέτρα αυτά επιτρέπουν στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών

διοικητικών στελεχών σε εισηγμένες εταιρείες το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις.

Τα εν λόγω κράτη μέλη κοινοποιούν τις πληροφορίες αυτές στην Επιτροπή.

4. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή το κείμενο των κύριων διατάξεων του εθνικού δικαίου τις οποίες εκδίδουν στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 9 Επανεξέταση

1. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή έως την 1η Ιανουαρίου 2017, και μετέπειτα κάθε δύο έτη, έκθεση για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Οι εν λόγω εκθέσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, αναλυτικά στοιχεία σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, στοιχεία που παρέχονται σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 και στοιχεία σχετικά με ατομικές δεσμεύσεις που λαμβάνουν οι εισηγμένες εταιρείες κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 παράγραφος 1.
2. Τα κράτη μέλη, τα οποία έχουν αναστείλει βάσει του άρθρου 8 παράγραφος 3 την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που αναφέρονται στο EL 31 EL άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, περιλαμβάνουν στις εκθέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 πληροφορίες με τις οποίες αποδεικνύονται τα απτά αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν μέσω των εθνικών μέτρων που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3. Η Επιτροπή εκδίδει στη συνέχεια ειδική έκθεση η οποία αξιολογεί κατά πόσο τα σχετικά μέτρα επιτρέπουν όντως στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις και έως την 1η Ιανουαρίου 2020 για εισηγμένες εταιρείες που δεν αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις.

Η πρώτη τέτοια έκθεση θα εκδοθεί από την Επιτροπή έως την 1η Ιουλίου 2017 και οι επόμενες εκθέσεις θα εκδίδονται εντός έξι μηνών από την κοινοποίηση των αντίστοιχων εθνικών εκθέσεων βάσει της παραγράφου 1.

Τα υπόψη κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες οι οποίες, έχοντας εφαρμόσει τα εθνικά μέτρα που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3 δεν έχουν διορίσει ούτε εκλέξει μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου για τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στα διοικητικά τους συμβούλια έως την 1η Ιανουαρίου 2018, εφόσον πρόκειται για δημόσιες επιχειρήσεις, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2020, εφόσον δεν πρόκειται για δημόσιες επιχειρήσεις, εφαρμόζουν τις διαδικαστικές απαιτήσεις περί διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, με ισχύ από τις εν λόγω δύο ημερομηνίες, αντίστοιχα.

3. Η Επιτροπή επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, το αργότερο έως την 31η Δεκεμβρίου 2021, και μετέπειτα ανά διετία. Η Επιτροπή αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.
4. Στην έκθεσή της, η Επιτροπή αξιολογεί, με βάση τις εξελίξεις όσον αφορά την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα συμβούλια εισηγμένων εταιρειών και στα διάφορα στάδια λήψης αποφάσεων σε όλους τους τομείς της οικονομίας, και λαμβάνοντας υπόψη αν η πρόοδος που σημειώθηκε είναι επαρκώς διατηρήσιμη, αν είναι αναγκαίο να παραταθεί η διάρκεια εφαρμογής της παρούσας οδηγίας πέρα από την περίοδο που ορίζεται στο άρθρο 10 παράγραφος 2 ή να τροποποιηθεί.

Άρθρο 10 **Θέση σε ισχύ και λήξη**

1. Η παρούσα οδηγία τίθεται σε ισχύ την [εικοστή] ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
2. Λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2028.

2.8 Αναλυτική εξήγηση των συγκεκριμένων διατάξεων.

Άρθρο 1: Σκοπός

Η εν λόγω διάταξη αναφέρει τον σκοπό της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 2: Ορισμοί

Το άρθρο αυτό θεσπίζει τους βασικούς ορισμούς που βασίζονται σε εκείνους που περιέχει η σύσταση 2005/162/EK της Επιτροπής σχετικά με το ρόλο των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών καθώς και με τις επιτροπές του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου, σχετικά με τη σύσταση της Επιτροπής 2003/361/EK της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων σε σχέση με τον ορισμό των ΜΜΕ και με την οδηγία 2006/111/EK της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ των κρατών μελών και των δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια εντός ορισμένων επιχειρήσεων σε σχέση με τον ορισμό των δημοσίων επιχειρήσεων.

Οι ορισμοί εξασφαλίζουν συγκεκριμένα ότι η οδηγία εφαρμόζεται εξίσου στα διάφορα συστήματα οργάνωσης των διοικητικών συμβουλίων των εισηγμένων εταιρειών που υπάρχουν στα κράτη μέλη, δηλαδή σε ένα δυαδικό («two-tier») σύστημα με χωριστό διοικητικό συμβούλιο και εποπτικό συμβούλιο και σε ένα μονιστικό («one-tier») σύστημα κατά το οποίο ένα ενιαίο συμβούλιο ασκεί και διοικητικά και εποπτικά καθήκοντα, καθώς και στα μεικτά συστήματα, τα οποία περιέχουν στοιχεία μονιστικού και δυαδικού συστήματος, ή παρέχουν στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα να επιλέγουν ανάμεσα στα διαφορετικά μοντέλα. Ο ορισμός του «διοικητικού στελέχους» διευκρινίζει ότι οι στόχοι τους οποίους θέτει η οδηγία καλύπτουν όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων σε εκείνα τα κράτη μέλη όπου κάποια αναλογία μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης και/ή συνδικαλιστικές οργανώσεις βάσει εθνικής νομοθεσίας ή πρακτικής ενώ οι πρακτικές διαδικασίες για την εξασφάλιση των στόχων της οδηγίας θα πρέπει να καθορίζονται από τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη.

Άρθρο 3: Εξαίρεση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων

Το άρθρο αυτό εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας τις εισηγμένες εταιρείες οι οποίες είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής, της 6ης Μαΐου 2003, σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων.

Άρθρο 4: Στόχοι όσον αφορά τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη

Η παράγραφος 1 επιβάλλει στις εισηγμένες εταιρείες που δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών την υποχρέωση να κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές, βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020.

Ορίζεται μια μικρότερη προθεσμία για την επίτευξη του στόχου (1η Ιανουαρίου 2018) για τις εισηγμένες εταιρείες οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/ΕΚ της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006, για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων. Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή σε αυτές τις επιχειρήσεις και διαθέτουν, συνεπώς, περισσότερα μέσα για να επιφέρουν την αλλαγή συντομότερα.

Η παράγραφος 2 ορίζει τη μέθοδο υπολογισμού για τον ακριβή αριθμό των θέσεων των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που απαιτούνται για την τήρηση του στόχου που αναφέρεται στην παράγραφο 1. Ο ακριβής αριθμός θέσεων του διοικητικού συμβουλίου που είναι αναγκαίος για την τήρηση του στόχου πρέπει να είναι ο πλησιέστερος προς το 40% αριθμός, είτε κάτω είτε επάνω από αυτό το όριο, αλλά δεν θα πρέπει ταυτόχρονα να έχουν οι εισηγμένες επιχειρήσεις την υποχρέωση να διορίζουν μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου στις μισές ή και περισσότερες θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, ώστε να αποφεύγονται οι υπερβολικοί περιορισμοί.

Η παράγραφος 3 επιβάλλει έναν κανόνα προτίμησης προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος που ορίζεται στην παράγραφο 1. Με βάση αυτόν τον κανόνα προτίμησης, όταν υπάρχουν υποψήφιοι και των δύο φύλων με ίσα προσόντα, δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν βάσει αντικειμενικής αξιολόγησης που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για κάθε υποψήφιο γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου. Η παράγραφος 3 επιβάλλει ορισμένες διαδικαστικές απαιτήσεις που είναι αναγκαίες για να εξασφαλιστεί ότι οι στόχοι συνάδουν με τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τη θετική δράση. Οι απαιτήσεις που ορίζει αυτή η παράγραφος πρέπει να τηρούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και το καταστατικό των εισηγμένων εταιρειών.

Η παράγραφος 4 επιβάλλει υποχρέωση δημοσιοποίησης και κανόνα σχετικά με το βάρος της απόδειξης, ο οποίος είναι εφαρμοστέος σε περιπτώσεις προσφυγής κατά τη διαδικασία επιλογής από αποτυχόντα υποψήφιο.

Η παράγραφος 5 προβλέπει δυνατότητα αιτιολόγησης της μη συμμόρφωσης με τον στόχο, όταν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αποτελούν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού.

Η παράγραφος 6 προβλέπει ότι ο στόχος που ορίζεται στην παράγραφο 1 μπορεί επίσης να επιτευχθεί όταν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξάρτητα αν οι θέσεις αυτές αφορούν εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά μέλη.

Άρθρο 5: Συμπληρωματικά μέτρα από επιχειρήσεις και υποβολή εκθέσεων

Η παράγραφος 1 επιβάλλει στις εισηγμένες επιχειρήσεις την υποχρέωση να αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που πρέπει να υλοποιηθούν έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση των εισηγμένων εταιρειών που είναι δημόσιες επιχειρήσεις.

Η παράγραφος 2 επιβάλλει υποχρέωση στις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν και να δημοσιεύουν στοιχεία για τη σύνθεση ως προς το φύλο των διοικητικών συμβουλίων τους και, σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 1 και το άρθρο 5 παράγραφος 1, σε ετήσια βάση.

Η παράγραφος 3 επιβάλλει στις εισηγμένες επιχειρήσεις οι οποίες δεν ικανοποιούν τους στόχους αναφορικά με τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, ή τις δεσμεύσεις που αναλαμβάνουν για τα εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη, πρόσθετη υποχρέωση να εξηγούν τους λόγους και να περιλαμβάνουν περιγραφή των μέτρων που έχουν λάβει και προτίθενται να λάβουν προκειμένου να τηρήσουν τους στόχους ή τις δεσμεύσεις τους στο μέλλον.

Η παράγραφος 4 αφορά τις αρμοδιότητες των εθνικών φορέων ισότητας που συγκροτούνται βάσει της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Άρθρο 6: Κυρώσεις

Αυτό το άρθρο υποχρεώνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν κανόνες για εφαρμοστέες κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της παρούσας οδηγίας. Οι κυρώσεις αυτές πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Η παράγραφος 2 παραθέτει ενδεικτικό κατάλογο πιθανών συγκεκριμένων μέτρων.

Άρθρο 7: Ελάχιστες απαιτήσεις

Η παρούσα διάταξη αναφέρει τον ελάχιστο χαρακτήρα εναρμόνισης που απαιτεί η οδηγία.

Άρθρο 8: Εφαρμογή

Τα κράτη μέλη έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν τα σχετικά μέτρα μεταφοράς της οδηγίας εντός δύο ετών από την ημερομηνία έκδοσής της. Το άρθρο ορίζει ακόμη τις υποχρεώσεις αναφορικά με τα εν λόγω μέτρα και την κοινοποίησή τους στην Επιτροπή. Η παράγραφος 3 επιτρέπει στα κράτη μέλη, τα οποία είχαν ήδη λάβει μέτρα πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, να εξασφαλίσουν μια πιο ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων να αναστείλουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων όσον αφορά τους διορισμούς που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, υπό τον όρο ότι μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέτρα που έχουν λάβει είναι ισοδύναμης αποτελεσματικότητας για την επίτευξη του στόχου που καθορίζεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1.

Άρθρα 9, 10 και 11: Επανεξέταση, θέση σε ισχύ και λήξη, αποδέκτες

Η οδηγία επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να υποβάλλουν εκθέσεις. Η Επιτροπή οφείλει να εξετάζει και να υποβάλλει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας κάθε δύο έτη, ιδίως για το αν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι της οδηγίας.

Οι δεσμευτικοί στόχοι παραμένουν σε ισχύ μόνο μέχρις ότου επιτευχθεί διατηρήσιμη πρόοδος όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια και, προς τον σκοπό αυτό, η οδηγία περιλαμβάνει «ρήτρα λήξης ισχύος».

Η πιο πάνω οδηγία ισχύει για όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως και για την Κύπρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Οι Γυναίκες της Κύπρου σε Διοικητικές Θέσεις.

3.1 Στοιχεία για τις Γυναίκες της Κύπρου σε Διοικητικές Θέσεις.

Έρευνα που έγινε το Μάρτιο του 2011 με θέμα «η θέση της γυναίκας στην Κυπριακή αγορά εργασίας» από την Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) και την Κυπριακή Ομοσπονδία Γυναικών Επιχειρηματιών Επαγγελματιών (ΚΟΓΕΕ), έδειξε ότι στα Διοικητικά Συμβούλια των οργανισμών/επιχειρήσεων στους οποίους έγινε η έρευνα, απαρτίζονται κατά 51% αποκλειστικά από άνδρες. Εκεί όπου συμμετείχαν και γυναίκες, αποτελούσαν την μειοψηφία αφού σε απόλυτους αριθμούς δεν υπερβαίνουν τις 1 – 3 συμμετοχές.

Έρευνα της PWC που διεξάχθηκε σε μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις, οργανισμούς που είναι εισηγμένοι στο ΧΑΚ, καθώς και οργανισμούς του κυβερνητικού τομέα, με θέμα «Η θέση της γυναίκας στην Κυπριακή οικονομία. Προκλήσεις και προοπτικές», περίπου την ίδια χρονική περίοδο, έδειξε παρόμοια αποτελέσματα. Δηλαδή πέραν του 50% των οργανισμών που έλαβαν μέρος στην έρευνα δεν υπήρχε γυναίκα στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ στους οργανισμούς όπου υπήρχαν γυναίκες, η παρουσία τους βρισκόταν σε πολύ χαμηλά ποσοστά.

Από την πιο πάνω ερευνα διαπιστώθηκε αύξηση των γυναικών σε πόστα ευθύνης, με αργούς όμως ρυθμούς και επισημάνθηκε η θέληση της γυναίκας να εξελιχθεί επαγγελματικά, σε σχέση με το παρελθόν.

Πιο συγκεκριμένα, κατά τις χρονολογίες 2005 και 2010 ο αριθμός των ατόμων στα διοικητικά συμβούλια των οργανισμών είναι και στις 2 χρονολογίες (2005 και 2010) μέχρι 17 άτομα, με το μεγαλύτερο ποσοστό μεταξύ 4-10 ατόμων. Από αυτά τα 17 άτομα υπήρχαν σε ορισμένες εταιρείες από 1-7 γυναίκες.

Το 50.9% των εταιριών ανέφεραν ότι δεν είχαν καθόλου γυναίκα στο διοικητικό συμβούλιο για το 2005, ενώ το 2010 υπήρξε μια πάρα πολύ μικρή μείωση του ποσοστού στο 49%.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με την έρευνα το ποσοστό των γυναικών που ήταν στα διοικητικά συμβούλια ήταν κυρίως αντιπρόσωποι κύριων μετόχων (34.5%).

Σε ερώτηση αν πιστεύουν ότι θα αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών στα Δ.Σ. των οργανισμών, οι περισσότερες από τις μισές εταιρείες 52.7% πιστεύουν ότι δεν θα αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών στο Δ.Σ. ενώ ένα 23.6% το πιστεύει. Το ίδιο ποσοστό αισιοδοξίας 23.6% πιστεύει ότι ο αριθμός των γυναικών στο οργανόγραμμα της εταιρείας τους θα αυξηθεί. Διαπιστώθηκε επίσης ότι αν και τα ποσοστά των γυναικών που βρίσκονταν στα Δ.Σ. των οργανισμών ήταν χαμηλά, εντούτοις αρκετοί οργανισμοί φαίνονταν διατεθειμένοι να αυξήσουν αυτά τα ποσοστά. Αυτό έδειχνε την ικανοποίηση τους προς τις γυναίκες, όπως επίσης και για τα ακαδημαϊκά τους προσόντα αφού τα τελευταία χρόνια περισσότερες γυναίκες σκέφτονται και συνδυάζουν τις σπουδές τους με την επαγγελματική τους καριέρα.

Άλλα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα είναι ότι, το 50.9% των εταιριών έχουν προάγει γυναίκες σε διευθυντικά στελέχη, ενώ το 41.8% έδωσαν αρνητική απάντηση και 7.3% δεν είχαν γυναίκες υποψήφιας για αυτές τις θέσεις .

Όσον αφορά τις εταιρείες που είχαν υποψήφιας γυναίκες είπαν ότι οι γυναίκες υστερούσαν περισσότερο σε εμπειρία/έτη υπηρεσίας όπως επίσης λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και προσωπικότητα. Για τις εταιρείες που είπαν ότι δεν υπήρχαν γυναίκες υποψήφιας είναι ότι λόγω του κλάδου, της κουλτούρας της εταιρίας, δεν πληρούσαν τα προσόντα και τέλος υπήρχε έλλειψη εμπειρίας.

Στο Εθνικό Ενημερωτικό Δελτίο του 2013 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με θέμα Ισότητα Εκπροσώπηση των δύο φύλων στη Διοίκηση Επιχειρήσεων αναφέρεται ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 7,7% των μελών διοικητικών συμβουλίων στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες στην Κύπρο (δείκτης FTSE/CySE20). Αυτή η αναλογία αποτελεί μια από τις χαμηλότερες στην ΕΕ και υπολείπεται σημαντικά του ενωσιακού μέσου όρου (15,8%). Από την άλλη, τα ποσοστά των γυναικών σε θέσεις προέδρου (5,0%) και διευθύνουσας συμβούλου (5,3 %) υπερβαίνουν ελαφρώς τους αντίστοιχους ενωσιακούς μέσους όρους. (Πίνακας 1)

Πίνακας 1

	Κύπρος	Ευρωπαϊκή Ένωση -27
Πρόεδροι διοικητικών συμβουλίων	5,0%	3,3%
Διευθύνουσες σύμβουλοι	5,3%	2,4%
Μέλη διοικητικών συμβουλίων	7,7%	15,8%

Επίσης αναφέρει ότι οι γυναίκες αντιστοιχούν στο 6,3% των μη εκτελεστικών και στο 8,6% των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες στην Κύπρο. Το ποσοστό των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών υπολείπεται σημαντικά του μέσου όρου της ΕΕ. (Πίνακας 2)

Πίνακας 2

	Κύπρος	Ευρωπαϊκή Ένωση -27
Εκτελεστικά στελέχη	8,6%	10,2%
Μη εκτελεστικά στελέχη	6,3%	16,8%

Λίγους μήνες πριν την διεξαγωγή των Ευρωεκλογών του 2014 σε εκδήλωση με τίτλο "Δημοκρατία της Ισότητας και Ενεργός Συμμετοχή των Ευρωπαίων πολιτών στα κοινά" που διοργανώθηκε στο Σπίτι της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου και το Γραφείο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Κύπρο αναφέρθηκε ότι η Κύπρος βρίσκεται στην 107η θέση από τις 143 χώρες σύμφωνα με τον χάρτη εκπροσώπησης των γυναικών –Βουλευτών στα εθνικά κοινοβούλια σ' ολόκληρο τον κόσμο. Στην εκδήλωση, το κεντρικό μήνυμα της εκστρατείας ήταν «Ψηφίζω Αλλαγή - Ψηφίζω Ισότητα στις ευρωεκλογές του 2014».

Η Διευθύντρια του Μεσογειακού Ινστιτούτου Μελετών Κοινωνικού Φύλου, Σουσάνα Παύλου είπε ότι στην Κύπρο όσον αφορά την εκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, «δυστυχώς υπάρχει οπισθοδρόμηση και δεν προχωρούμε μπροστά».

Έρευνα που έγινε τον Ιούνιο του 2016 από το Πανεπιστημιακό κέντρο ερευνών πεδίου (ΠΑΚΕΠΕ) για την Κυπριακή Ομοσπονδία Γυναικών Επιχειρηματιών Επαγγελματιών (ΚΟΓΕΕ) σε ότι αφορά τη θέση των γυναικών στην απασχόληση αντικατοπτρίζει από τη μια τη βελτίωση της κατάστασης και από την άλλη καταδεικνύει τον μακρύ δρόμο που υπάρχει ακόμα μέχρι την επίτευξη της πλήρους ισότητας.

Η ένταξη της Κύπρου στην Ε.Ε συνοδεύτηκε από πολλές νομοθετικές μεταρρυθμίσεις προς όφελος των γυναικών, οι οποίες όμως δεν άλλαξαν σημαντικά την κοινωνική τους θέση, αφού οι πατριαρχικές αντιλήψεις για τους στερεότυπους έμφυλους ρόλους συνεχίζουν να αποτελούν εμπόδιο στην προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Συνολικά πραγματοποιήθηκαν 334 συνεντεύξεις με εκπροσώπους των εταιρειών. Αναφορικά με το φύλο του εκπροσώπου της επιχείρησης, 242 συνεντεύξεις έγιναν με άνδρες εκπροσώπους της επιχείρησης, ποσοστό που αντιστοιχεί σε 72,5% ενώ 92 συνεντεύξεις έγιναν με γυναίκες εκπροσώπους της επιχείρησης, ποσοστό της τάξης του 27,5%, όπως φαίνεται στον Πίνακα 1 παρακάτω.

Πίνακα 1

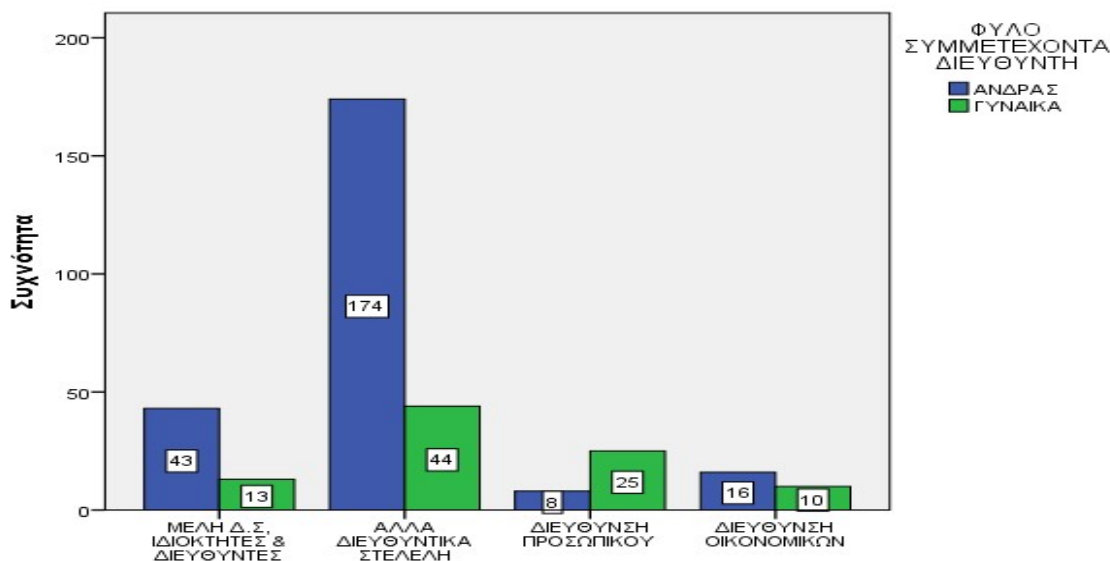
	Συχνότητα	Ποσοστό
Άνδρας	242	72.5
Γυναίκα	92	27.5
	334	100

Όπως φαίνεται στο Πίνακα 2. από τους 334 εκπροσώπους της επιχείρησης, 56 άτομα (16.8%) ανέφεραν ότι είναι Μέλη του Δ.Σ της εταιρείας και διευθυντές ή Ιδιοκτήτες και διευθυντές ενώ 34 (9.9%) από αυτούς δήλωσαν ότι απασχολούνται σε διευθυντική θέση στο τμήμα ή υπηρεσία ανθρώπινου δυναμικού και 26 (7.8%) δήλωσαν ότι απασχολούνται σε διευθυντική θέση στο τμήμα ή υπηρεσία οικονομικών, συμπεριλαμβανομένου και του λογιστηρίου. Στην κατηγορία Άλλα διευθυντικά στελέχη κατατάσσονται 218 στελέχη σε ποσοστό 65,3%.

Πίνακας 2

	Συχνότητα	Ποσοστό
ΜΕΛΗ Δ.Σ, ΙΔΙΟΚΤΗΤΕΣ & ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΝΤΡΙΕΣ	56	16,8
ΑΛΛΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ	218	65,5
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	34	9,9
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	26	7,8
	334	100

Σε ότι αφορά την κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών στη θέση εργασίας, από τους/τις 56 συμμετέχοντες/ουσες που δήλωσαν ότι είναι Μέλη Δ.Σ, ή/και ιδιοκτήτες/τριες ή/και διευθυντές/ντριες 43 είναι άντρες και 13 γυναίκες ποσοστό 76,8% και 23,2% αντίστοιχα. Στην κατηγορία 'άλλα διευθυντικά στελέχη' παρατηρούμε και πάλι την πλειοψηφία των ανδρών σε ποσοστό 79,8% (174) και των γυναικών 20,2% (44). Η κατάσταση αντιστρέφεται στην περίπτωση της διεύθυνσης προσωπικού όπου έχουμε πλειοψηφία των γυναικών σε ποσοστό 75,8% (26) αντί 8 ανδρών, ποσοστό 24,2%. Στην κατηγορία 'διεύθυνση οικονομικών' οι άνδρες καταλαμβάνουν 16 θέσεις σε ποσοστό 61,5% ενώ οι γυναίκες 38,5% (10). Όπως φαίνεται και στην πιο κάτω γραφική παράσταση οι γυναίκες μέλη διοικητικών συμβουλίων που έλαβαν μέρος στην έρευνα ήταν 13/334, δηλαδή περίπου μόνο το 4%, το οποίο φαίνεται να είναι και αντιπροσωπευτικό του πολύ χαμηλού ποσοστού γυναικών σε διοικητικά συμβούλια εταιρειών στην Κύπρο.



Θέση που κατέχουν οι περισσότερες γυναίκες

Ο μέσος όρος του ποσοστού γυναικών υπαλλήλων σε κάθε εταιρία που κατείχαν διευθυντική θέση ήταν μόλις 16% ενώ αντίθετα των αντρών που κατείχαν διευθυντική θέση ήταν 39%. Ωστόσο ένα ενθαρρυντικό και ενδιαφέρον στοιχείο για τη διαδικασία κοινωνικής αλλαγής που προέκυψε από την έρευνα είναι ότι τα τελευταία 5 χρόνια πιο μεγάλος αριθμός γυναικών παρά αντρών πήραν τις ελάχιστες προαγωγές που δόθηκαν από τις εταιρείες.

Στην ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορούσε τις θέσεις που κατέχουν οι περισσότερες γυναίκες στη συγκεκριμένη εταιρεία, 32 επιχειρήσεις (9.6%) δήλωσαν ότι οι περισσότερες γυναίκες κατέχουν διευθυντικές θέσεις, 28 επιχειρήσεις (8.4%) δηλώσαν ότι οι περισσότερες γυναίκες κατέχουν θέσεις τμηματάρχων ενώ σχεδόν στο ίδιο ποσοστό 9.6%, 32 εταιρείες δήλωσαν ότι οι θέσεις που καταλαμβάνουν οι περισσότερες γυναίκες στην εταιρεία τους είναι του ανειδίκευτου προσωπικού. Στο μεγαλύτερο ποσοστό της τάξης του 62.6%, 209 εταιρείες δήλωσαν ότι οι γυναίκες κατέχουν περισσότερες ειδικευμένες μη διοικητικές θέσεις. Σε 19 περιπτώσεις (5.7%) εταιρειών δεν υπήρχαν γυναίκες εργαζόμενες στην εταιρεία. Οι 19 αυτές περιπτώσεις ανήκουν στις εταιρείες που εργοδοτούν από 0-9 άτομα.

Παροχή Ίσων Ευκαιριών

Στην ερώτηση κατά πόσον η συγκεκριμένη επιχείρηση/οργανισμός παρέχει ίσες ευκαιρίες ανέλιξης σε γυναίκες και άνδρες, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών συμφώνησε απόλυτα με τη δήλωση ότι ο οργανισμός/εταιρεία τους παρέχει ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες σε ποσοστό 77,5% (245) ενώ συμφωνία εξέφρασε το 18,4% (58). Δεν είμαι σίγουρος/η απάντησαν 10 άτομα (3,2%), διαφωνώ 2 μόλις άτομα (0,6%) και απόλυτη διαφωνία 1 μόνο άτομο (0,3%).

Ποσόστωση

Στην επόμενη ερώτηση αναφερθήκαμε στην οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που προωθεί την αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε Μη εκτελεστικές θέσεις (στελέχη που διορίζονται) στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών ζητώντας από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να εκφράσουν το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τη συγκεκριμένη οδηγία. Με την πρόταση συμφώνησε απόλυτα ένα 28,6% (93), ενώ ένα μεγάλο ποσοστό 35,4% (115) δήλωσε συμφωνία με την πρόταση. Δεν είμαι σίγουρος/η δήλωσε το 12,3% (40), ενώ διαφώνησε το 14,8% (48). Απόλυτη διαφωνία προς την πρόταση εξέφρασε το 8,9% (29). Οκτώ συμμετέχοντες/ουσες απέφυγαν να τοποθετηθούν.

Σε σύγκριση που έγινε στη συγκεκριμένη ερώτηση μεταξύ ανδρών και γυναικών συμμετεχόντων καταγράφηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ του μέσου όρου των ανδρών και των γυναικών, που σημαίνει ότι οι γυναίκες εκφράζουν μεγαλύτερη συμφωνία προς την πρόταση της ποσόστωσης παρά οι άνδρες.

Το αποτέλεσμα αυτό όμως δεν αντικατοπτρίζει απλά μια στατιστικά σημαντική διαφορά, αλλά και μια ποιοτική διαφορά ως προς την προδιάθεση των ανδρών στη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Η Πέκκα-Οικονόμου (2012), (1991) αναφέρει ότι ορισμένοι συγγραφείς θεωρούν ότι το συμφέρον των ανδρών για παρεμπόδιση των γυναικών προς τις προνομιούχες θέσεις, τους καθιστά απρόθυμους να δεχτούν γυναίκες ως διευθύντριες .

Βαθμός που θα βοηθήσει η ποσόστωση ως θετικό μέτρο.

Σχεδόν οι μισοί/ες συμμετέχοντες/ουσες, συγκεκριμένα 163 άτομα δήλωσαν ότι θα τις βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό (48,8%) η ποσόστωση, ενώ σε μέτριο βαθμό δήλωσαν 88 άτομα (27,3%). Σε μικρό βαθμό δήλωσαν 23 συμμετέχοντες/ουσες (7,1%) ενώ σε ελάχιστο βαθμό μόλις 11 άτομα (3,4%). Καθόλου δήλωσαν 37 συμμετέχοντες/ουσες (11,5%) ενώ 12 μόνο άτομα δεν δήλωσαν την άποψη τους.

Υιοθέτηση ή πρόθεση υιοθέτησης πρότασης/οδηγίας ποσόστωσης.

Σε ότι αφορά το βαθμό υιοθέτησης και πρόθεσης εφαρμογής της πρότασης/οδηγίας ποσόστωσης στις προσλήψεις ή στις προαγωγές στην εταιρεία τους, 73 συμμετέχοντες/ουσες (24,3%) δήλωσαν ότι είτε έχουν υιοθετήσει αυτό το μέτρο είτε ότι προτίθενται να το υιοθετήσουν σε μεγάλο βαθμό. Σε μέτριο βαθμό δήλωσαν 75 συμμετέχοντες/ουσες (24,9%) ενώ σε μικρό βαθμό δήλωσαν 35 συμμετέχοντες/ουσες (11,6%). Σε ελάχιστο βαθμό δήλωσαν πρόθεση μόνο 18 άτομα (6%) ενώ καθόλου δήλωσε ένα μεγάλο ποσοστό της τάξης του 33,2%, συνολικά 100 συμμετέχοντες/ουσες. Δεν έχω άποψη δήλωσαν 31 άτομα, σε ποσοστό 9,3%.

Ενδιαφέρον εταιρείας για προώθηση ισότητας φύλων

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών αξιολόγησε σε μεγάλο βαθμό, σε ποσοστό 63%, το ενδιαφέρον της εταιρείας τους για προώθηση ισότητας φύλων, σε μέτριο βαθμό ένα ποσοστό 24%, σε μικρό μόνο ένα ποσοστό 4% ενώ σε μικρό και ελάχιστο 1,5% και 4% αντίστοιχα. Έντεκα μόνο συμμετέχοντες/ουσες, ποσοστό 3% δεν εξέφρασαν άποψη.

3.2 Στρατηγικό σχέδιο δράσης για την ισότητα ανδρών και γυναικών 2014 -2017

Με την ανάληψη της Προεδρίας από το Νίκο Αναστασιάδη, η Κυβέρνηση έθεσε μεταξύ των προτεραιοτήτων της τη διάχυση της Αρχής της Ισότητας σε όλους τους τομείς του κράτους και της κοινωνίας. Στα πλαίσια του πιο πάνω στόχου, το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξεως (Μονάδα Ισότητας) προχώρησε στην ετοιμασία του νέου Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών 2014-2017, το οποίο διαδέχεται το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (ΕΣΔΙ) 2007-2013. Σύμφωνα με τη δήλωση του Υπουργού Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξης, κ. Ιωνά Νικολάου, το Στρατηγικό Σχέδιο θα είναι στοχευμένο, ρεαλιστικό, θα επικεντρώνεται σε βασικούς στόχους προτεραιότητας και θα μπορεί να υλοποιηθεί στα πλαίσια των οικονομικών και διοικητικών δυνατοτήτων του κράτους.

Στο Στρατηγικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών 2014-2017 αναφέρετε ότι η εξέταση της 6ης και 7ης Περιοδικής Έκθεσης της Κυπριακής Δημοκρατίας για την Εφαρμογή της Σύμβασης για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διάκρισης σε Βάρος της Γυναίκας (CEDAW) από την αρμόδια Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών (Γενεύη, Φεβρουάριος 2013) επεσήμανε αρκετά κενά και αδυναμίες και είχε προβεί σε μία σειρά από εισηγήσεις. Μία από τις εισηγήσεις της ήταν η λήψη μέτρων θετικής δράσης και στην ευρύτερη ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των γυναικών σχετικά με τα δικαιώματά τους αλλά και των δημόσιων και κοινωνικών φορέων σχετικά με την αναγκαιότητα της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στη δημόσια και πολιτική ζωή και γενικά στις θέσεις λήψης αποφάσεων.

Επίσης σύμφωνα με τα Καταληκτικά Σχόλια της Επιτροπής CEDAW(2013), στην Κύπρο υπάρχει ανάγκη λήψης μέτρων για να εξασφαλιστεί η ουσιαστική εκπροσώπηση των γυναικών σε όλους τους τομείς της οικονομικής, δημόσιας και πολιτικής ζωής. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στην Κυβέρνηση, στο Κοινοβούλιο, στα Κοινοτικά Συμβούλια, στα αξιώματα Δημάρχων όπως και σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων. Συγκεκριμένα, η συμμετοχή των γυναικών στη Βουλή βρίσκεται στο 10.7%, με μία γυναίκα πρόεδρο κοινοβουλευτικής επιτροπής και στα Δημοτικά Συμβούλια στο 17.9%, ενώ στο

Ευρωκοινοβούλιο 1 από τους 6 ευρωβουλευτές είναι γυναίκα (16.6%). Επιπλέον, στην Κύπρο δεν υπάρχει καμία γυναίκα Δήμαρχος, ενώ υπάρχει μόνο μία γυναίκα Υπουργός.

Με βάση τα πιο πάνω καθορίστηκαν 6 βασικοί στόχοι στο στρατηγικό σχέδιο δράσης:

- 1) Αποτελεσματική προώθηση της Ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών/
Διοικητική Μεταρρύθμιση,
- 2) Εκσυγχρονισμός/Βελτίωση του Νομοθετικού Πλαισίου,
- 3) **Ισόρροπη Συμμετοχή στις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων,**
- 4) Εξάλειψη/ Καταπολέμηση/Αντιμετώπιση της βίας κατά των Γυναικών,
- 5) Οικονομική Ενδυνάμωση των Γυναικών – Εξάλειψη της Φτώχειας,
- 6) Εξάλειψη Στερεοτύπων και Κοινωνικών Προκαταλήψεων.

Στο 3^ο στόχο που αφορούσε την Ισόρροπη Συμμετοχή Αντρών και Γυναικών σε Θέσεις Λήψης Αποφάσεων (Πολιτικής, δημόσιας και οικονομικής ζωής) καθόρισαν τους εξής ενδιάμεσους στόχους με τις ανάλογες δράσεις τους:

Ενδιάμεσος στόχος 1: Στήριξη υποψήφιων γυναικών στην πολιτική ζωή (πολιτικοί διορισμοί και αιρετά αξιώματα) Δράσεις Φορέας Υλοποίησης Υπουργείο/ Τμήμα/ Υπηρεσία Χρόνος Υλοποίησης Κοστολόγηση Δείκτες Παρακολούθησης.

Δράσεις

1. Διαβουλεύσεις με πολιτικά κόμματα, κυβερνητικούς αξιωματούχους και βουλευτές για την εισαγωγή θετικών μέτρων, περιλαμβανομένων ποσοστώσεων, σε σχέση με πολιτικούς διορισμούς και αιρετά αξιώματα.
2. Μελέτη για την εισαγωγή θετικών νομοθετικών μέτρων (περιλαμβανομένων ποσοστώσεων)
3. Μελέτη σύνδεσης της κρατικής χορηγίας που δίδεται στα πολιτικά κόμματα με το ποσοστό γυναικών στα ψηφοδέλτια
4. Δημόσια δέσμευση εκλεγμένων αντιπροσώπων λαού για προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών

5. Ισόρροπη αντιπροσώπευση στην ανάληψη προεδριών, στη συμμετοχή σε Επιτροπές και στους διορισμούς εκπροσώπων του Δημοτικού Συμβουλίου στα όργανα διοίκησης οργανισμών (όπως το Συμβούλιο Αποχετεύσεων Λευκωσίας, το Συμβούλιο Υδατοπρομήθειας Λευκωσίας, η Ένωση Δήμων Κύπρου κλπ.): (α) Άμεση και γραπτή ενημέρωση κάθε νεοεκλεγέντος Συμβουλίου (β) Σχετική απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου
6. Πριν τη λήξη της θητείας του Δημοτικού Συμβουλίου να γίνονται διαβήματα προς τα κόμματα και την Κοινωνία των Πολιτών για να ζητείται η προώθηση υποψηφιότητας γυναικών, ενόψει των επερχόμενων εκλογών
7. Προώθηση θετικών μέτρων δράσης για συμμετοχή και εκλογή γυναικών στις δημοτικές εκλογές

Ενδιάμεσος στόχος 2: Παροχή ίσων ευκαιριών προβολής σε άντρες και γυναίκες υποψήφιους

Δράσεις

1. Διαφωτιστικές εκστρατείες για προβολή υποψήφιων γυναικών για τις Ευρωεκλογές 2014.
2. Επαφές και διαβουλεύσεις με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και τα πολιτικά κόμματα για ίση εκπροσώπηση και ίσες ευκαιρίες προβολής ανδρών και γυναικών σε πολιτικές και οικονομικές συζητήσεις.
3. Δημιουργία Παρατηρητηρίου και Τράπεζας Δεδομένων για τη συμμετοχή των γυναικών στις θέσεις ευθύνης στους τομείς της πολιτικής, οικονομικής, κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής.
4. Διαφωτιστικές εκστρατείες για προβολή υποψήφιων γυναικών στις βουλευτικές εκλογές 2016
5. Διαφωτιστικές εκστρατείες για προβολή υποψήφιων γυναικών στις δημοτικές εκλογές 2016.
6. Ερευνητικό Πρόγραμμα για ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές των Δήμων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Συμπεράσματα

4.1 Συμπεράσματα.

Μέχρι το 2015 κανένα κράτος μέλος δεν πέτυχε εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια πάνω από 30%, με τις γυναίκες στη Μάλτα και στην Κύπρο να κατέχουν πολύ χαμηλό ποσοστό, μόνο το 4%, ενώ στη Φιλανδία φθάνει το υψηλότερο ποσοστό με περίπου το ένα τρίτο των θέσεων του Διοικητικού Συμβουλίου (29%) (EIGE, 2015).

Οι σημαντικότερες εξελίξεις από το 2010 και μετά σημειώθηκαν σε χώρες που έχουν ήδη θεσπίσει δεσμευτική νομοθεσία, όπως η Γαλλία (+ 14,4% με στόχο την επίτευξη 26,8%), η Ολλανδία (+8,7% με στόχο την επίτευξη 23,6%) και η Ιταλία (+8,4% με στόχο την επίτευξη 12,9%).

Τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν ακόμη περισσότερο τη σημασία της θέσπισης αυστηρότερων κανονιστικών ρυθμίσεων για την επίτευξη απτών αποτελεσμάτων. Στις περισσότερες χώρες, το ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες θέσεις σε επίπεδο ιεραρχίας και αμοιβής δεν αντιστοιχεί στο ποσοστό συνολικής συμμετοχής τους στις επιχειρήσεις, παρά το γεγονός ότι αποτελούν σημαντικό τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού (Lückerath-Rovers, 2010). Σύμφωνα με την Πέκκα-Οικονόμου (2012), η αυξημένη παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν συμβαδίζει με την αύξηση των μισθών, τις προαγωγές και τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων. Συγκεκριμένα, ενώ ο αριθμός των γυναικών αυξάνεται συνεχώς στις χαμηλές και μεσαίες διοικητικές θέσεις, οι προσπάθειες τους να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα στην ιεραρχία εμποδίζονται. Η αποδοχή ενός πιο συμμετοχικού, μη ιεραρχικού, ευέλικτου και προσανατολισμένου στην ομάδα τρόπου διοίκησης περιλαμβάνει και γυναικεία χαρακτηριστικά, γεγονός που τους επιτρέπει πλέον να έχουν περισσότερες αξιώσεις στο χώρο εργασίας.

Στην Κύπρο, μετά τις Δημοτικές εκλογές το Δεκέμβριου 2016 διαμορφώθηκαν τα πιο κάτω αποτελέσματα:

ΔΗΜΑΡΧΟΙ:

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΕΣ	32	88.89%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	4	11.11%

ΜΕΛΗ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΕΣ	378	80.43%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	92	19.57%

Υπάρχει μια μικρή ενθαρρυντική αύξηση και στις 2 περιπτώσεις. Εκλέχθηκαν 4 γυναίκες Δήμαρχοι ενώ δεν υπήρχε καμιά και ανέβηκε το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα Δημοτικά Συμβούλια από το 17.9% στο 19.57%.

Στα Διοικητικά Συμβούλια των ημικρατικών οργανισμών CΥΤΑ, ΑΗΚ, ΡΙΚ, ΑΡΧΗ ΛΙΜΕΝΩΝ, ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ, ΚΟΤ, ΚΟΑ, ΘΟΚ, ΟΧΣ, ΑΡΧΗ ΑΔΕΙΩΝ, ΑΡΧΗ ΡΑΔΙΟΤΗΛΕΟΡΑΣΗ και ΤΕΠΑΚ το ποσοστό συμμετοχής γυναικών έχει αυξηθεί από 19% που ήταν το 2013 στο 27,2% σήμερα.

Τα δεδομένα για τις 10 μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες στο Χρηματιστήριο Αξιών Κύπρου είναι απογοητευτικά. Μόνο ένα 8% από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου αντιπροσωπεύεται από γυναίκες και το υπόλοιπο 92% από άνδρες.

Συγκεκριμένα:

ΤΡΑΠΕΖΑ ΚΥΠΡΟΥ

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ Δ.Σ
ΑΝΔΡΕΣ	9	90%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	10%
	10	100%

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ Δ.Σ
ΑΝΔΡΕΣ	12	86%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2	14%
	14	100%

ΤΣΙΜΕΝΤΟΠΟΙΙΑ ΒΑΣΙΛΙΚΟΥ

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ Δ.Σ
ΑΝΔΡΕΣ	11	100%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	0%
	11	100%

PETROLINA (HOLDINGS) PUBLIC LTD

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ Δ.Σ
ΑΝΔΡΕΣ	10	91%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	9%
	11	100%

ΔΗΜΗΤΡΑ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΛΤΔ

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ Δ.Σ
ΑΝΔΡΕΣ	8	100%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	0%
	8	100%

LOGICOM PUBLIC (CR)

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ Δ.Σ
ΑΝΔΡΕΣ	7	100%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	0%
	7	100%

ATLANTIC INSURANCE CO PUB (CR)

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ Δ.Σ
ΑΝΔΡΕΣ	9	90%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	10%
	10	100%

STADEMOS HOTELS PLC (CR)

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ Δ.Σ
ΑΝΔΡΕΣ	4	80%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	20%
	5	100%

ΚΕΟ PLC (CR)

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ Δ.Σ
ΑΝΔΡΕΣ	6	100%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	0%
	6	100%

PANDORA INVESTMENTS PUBL. (CR)

ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ Δ.Σ
ΑΝΔΡΕΣ	7	88%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	13%
	8	100%

Η πιο ουσιαστική και τολμηρή κίνηση που έγινε για να αλλάξουν τα απογοητευτικά αποτελέσματα συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις λήψεως αποφάσεων είναι η προώθηση της πρότασης νόμου για ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των ημικρατικών οργανισμών, από την ομάδα πρωτοβουλίας που αποτελείται από πέντε γυναίκες την Δήμητρα Καλογήρου, Ξένια Κωνσταντίνου, Αναστασία Παπαδοπούλου, Σουζάνα Παύλου και Άννα Κουκίδη Προκοπίου. Συγκεκριμένα, η πρόταση προνοεί τη συμμετοχή κατά 1/3 έκαστου φύλου στα διοικητικά συμβούλια των ημικρατικών οργανισμών.

Η πρόταση ψηφίστηκε από τη Βουλή αλλά την έκανε αναφορά ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας στο Ανώτατο για θέμα συνταγματικότητας.

Ευελπιστώ πως η πρόταση της πιο πάνω ομάδας θα εφαρμοστεί στην πράξη, είναι μια κίνηση που θα αλλάξει τα δεδομένα προς το καλύτερο για τις γυναίκες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. <http://www.sigmalive.com/news/local/312565/isorropi-symmetoxi-ton-dyo-fylon-sta-ds-ton-imikratikon>
2. http://www.corporategovernanceboard.se/UserFiles/Archive/344/koll_arsrapport-2013_eng_20131002.pdf
3. <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EL/1-2012-614-EL-F1-1.Pdf>
4. <http://capital.sigmalive.com/story/12699032>
5. http://www.stockwatch.com.cy/nqcontent.cfm?a_id=1&lang=gr
6. http://www.grant-thornton.gr/globalassets/1.-member-firms/greece/insights/pdfs/surveys/gt_corporate-governance_2015_gr.pdf
7. <http://andreaskoutoupis.blogspot.com.cy/2010/01/blog-post.html>
8. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-cy_el.pdf
9. <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EL/1-2012-614-EL-F1-1.Pdf>
10. Παγκύπρια έρευνα αναφορικά με τη θέση, το βαθμό συμμετοχής, τις ευκαιρίες ανέλιξης, την ισομισθία των γυναικών και τις συναφείς καλές πρακτικές στις κυπριακές επιχειρήσεις από ΠΑΚΕΠΕ
11. www.pwc.com/cy (Έρευνα: Η θέση της γυναίκας στην Κυπριακή Οικονομία. Προκλήσεις και Προοπτικές Μάρτιος 2011)
12. Έρευνα με θέμα: Η θέση της γυναίκας στην Κυπριακή αγορά εργασίας από ΟΕΒ και ΚΟΓΕΕ
13. <http://wtv.elections.moi.gov.cy/index.aspx?elFilterIndex=1&elElection=96&elDis=0&elTown=0>