



Σιούφας και Συνεργάτες
Δικηγορική Εταιρεία

www.sioufaslaw.gr

ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Η **ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών** είναι θεμελιώδης αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹ και αφορά, μεταξύ άλλων, την ίση μεταχείριση και συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, ενώ συγχρόνως η **αρχή των ίσων ευκαιριών** και της **ίσης μεταχείρισης σε θέματα εργασίας και απασχόλησης** προβλέπεται² ως βασική αρχή με τη θέσπιση μέτρων από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εξασφάλιση της εφαρμογής της. Παρά τις ανωτέρω αρχές και αξίες, το 2021, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των φύλων, οι γυναίκες αποτελούσαν κατά μέσο όρο το **30,6%** των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών και μόνο το **8,5%** των προέδρων. Υπό το φως αυτών των αριθμών και προς υλοποίηση των ανωτέρω αρχών δημοσιεύτηκε και τέθηκε σε πλήρη ισχύ την 27^η Δεκεμβρίου 2022 η νέα **Οδηγία 2022/2381 της Ευρωπαϊκής Ένωσης** σχετικά με τη «βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών», η οποία

¹ Άρθρο 3 παρ.3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

² Άρθρο 157 παρ.3 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)





υποχρεώνει τα κράτη μέλη να εκδώσουν και δημοσιεύσουν μέχρι **την 28/12/2024** τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση σε αυτή, καθώς και να ενημερώνουν την Επιτροπή υποβάλλοντας έως τις **29/12/2025** - και μετέπειτα ανά διετία - εκθέσεις σχετικά με την εφαρμογή της, με στόχο να θεσπίσουν **έως τις 30/6/2026** ως κατώτατο όριο του «**υποεκπροσωπούμενου φύλου**»³ στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών το 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή το 33% σε όλες τις διευθυντικές θέσεις.

✓ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η νέα Οδηγία ισχύει μόνο για **εισηγμένες εταιρείες**⁴ που έχουν την καταστατική τους έδρα σε κράτος μέλος, το δίκαιο του οποίου είναι το εφαρμοστέο για τη ρύθμιση των σχετικών με την Οδηγία θεμάτων. Η ιδιαίτερη οικονομική σημασία, ο δημόσιος χαρακτήρας των εταιρειών αυτών και ο αντίκτυπός τους στο σύνολο της αγοράς δικαιολογεί να υπόκεινται σε ιδιαίτερη ρύθμιση προς το δημόσιο συμφέρον⁵. Αντίθετα, **δεν εφαρμόζεται** στις **πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις**.

✓ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΣΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ

Τα κράτη μέλη έχουν την υποχρέωση να θεσπίσουν έως την 28/12/2024 ως κατώτατο όριο του «υποεκπροσωπούμενου» φύλου στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών:

- Το **40% των θέσεων των μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών** ή
- Το **33% όλων των διευθυντικών θέσεων**, είτε εκτελεστικών είτε μη εκτελεστικών⁶

✓ ΜΕΣΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

Τα κράτη μέλη οφείλουν έως την 30/6/2026 να διασφαλίσουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες υποχρεούνται να πετύχουν έναν από τους ως άνω στόχους. Στην περίπτωση που δεν επιτύχουν έναν από τους προβλεπόμενους στόχους προβλέπεται ένα «**ελάχιστο επίπεδο εναρμόνισης με την Οδηγία**» και ειδικότερα τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίσουν ότι οι εταιρείες αυτές θα προσαρμόσουν τη διαδικασία επιλογής των υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις καθιερώνοντας διαφανείς διαδικασίες βάσει συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων κάθε υποψηφίου εφαρμόζοντας σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και αδιαμφισβήτητα κριτήρια χωρίς διακρίσεις. Τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν την προτεραιότητα του «υποεκπροσωπούμενου φύλου» μεταξύ υποψηφίων που

³ Η Οδηγία χρησιμοποιεί τον όρο αυτό αντί του όρου «γυναίκα» λόγω μειωμένης εκπροσώπησης της.

⁴ **Εισηγμένη εταιρεία:** η εταιρεία που έχει την καταστατική της έδρα σε κράτος μέλος, οι μετοχές της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη.

⁵ Σύμφωνα με τις αιτιολογικές απόψεις της Οδηγίας (παρ.27).

⁶ Η Οδηγία αυτή αποσκοπεί στη βελτίωση της εκπροσώπησης των φύλων τόσο στα **εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη**, που απασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης, όσο και στα **μη εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη**, που ασκούν εποπτικά καθήκοντα.



διαθέτουν τα ίδια προσόντα όσο αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, εκτός αν συντρέχουν λόγοι μεγαλύτερης νομικής βαρύτητας⁷.

✓ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Τα κράτη μέλη οφείλουν να προβλέψουν διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες που να επιβάλλουν την τήρηση των υποχρεώσεων από την Οδηγία αυτή για τις εισηγμένες εταιρείες. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης των εταιρειών αυτών⁸ στις εθνικές διατάξεις που θα εκδοθούν, τα κράτη μέλη πρέπει μεν να προβλέψουν κυρώσεις, οι οποίες να είναι **αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές**, έχουν όμως τη **δυνατότητα εξειδίκευσης** των κυρώσεων, οι οποίες μπορούν να περιλαμβάνουν **πρόστιμα ή τη δυνατότητα ακύρωσης ή εξαφάνισης της απόφασης** σχετικά με την επιλογή διευθυντικών στελεχών από δικαστικό όργανο. Τα κράτη μέλη οφείλουν να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες την παροχή στοιχείων στις αρμόδιες αρχές μία φορά ανά έτος σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους και τα μέτρα που λαμβάνουν για την επίτευξη των στόχων.

✓ ΧΡΟΝΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Οδηγία αυτή τέθηκε σε εφαρμογή 20 ημέρες μετά τη την δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δηλαδή την **27/12/2022** και λήγει την **31/12/2038**. Τα κράτη μέλη οφείλουν να εκδώσουν και δημοσιεύσουν **μέχρι την 28/12/2024** τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση στην Οδηγία αυτή.

✓ Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

Λαμβάνοντας υπόψη το πολύ χαμηλό ποσοστό⁹ συμμετοχής των γυναικών στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων ανωτάτου επιπέδου και το υψηλό μορφωτικό τους επίπεδο, η Οδηγία αυτή θέτει τους κανόνες και τις αρχές για τη βελτίωση της εκπροσώπησής τους στις εισηγμένες εταιρείες, η οποία αναμένεται να έχει ιδιαίτερα αποτελεσματική επίδραση στην αντιμετώπιση των **δημογραφικών και οικονομικών προκλήσεων** της Ένωσης, στην ενθάρρυνση της **καινοτομίας**, στην **οικονομική απόδοση και κερδοφορία μιας επιχείρησης** και τη μακροπρόθεσμη **βιώσιμη ανάπτυξη** της, καθώς και στη διασφάλιση της **ανταγωνιστικότητας** ολόκληρης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ελεονώρα Αναγνώστου

Δικηγόρος

D.E.A. Droit Economique et Social

Université Paris IX – Dauphine

⁷ Όπως η άσκηση άλλων **πολιτικών πολυμορφίας**, που προβάλλονται στο πλαίσιο αντικειμενικής αξιολόγησης, λαμβάνοντας υπόψη την ειδική κατάσταση ενός υποψηφίου του άλλου φύλου, βασισμένη σε αμερόληπτα κριτήρια.

⁸ Οι εισηγμένες εταιρείες είναι υπεύθυνες μόνο για πράξεις ή παραλείψεις που μπορούν να τους καταλογιστούν βάσει του εθνικού δικαίου.

⁹ Το 2021 το 30,6% των μελών των Δ.Σ. των εισηγμένων εταιρειών ήταν γυναίκες και 8,5% είχαν θέση προέδρου.