

**Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών»**

[COM(2012) 614 final — 2012/0299 (COD)]

(2013/C 133/13)

Εισηγήτρια: η κ. **Madi SHARMA**

Στις 22 Νοεμβρίου 2012, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στις 10 Δεκεμβρίου 2011, το Συμβούλιο αποφάσισαν, αντιστοίχως και σύμφωνα με το άρθρο 304 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να ζητήσουν τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα την

*Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών*

COM(2012) 614 final – 2012/0299 (COD).

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών της, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 25 Ιανουαρίου 2013.

Κατά την 487η σύνοδο ολομέλειας, που πραγματοποιήθηκε στις 13 και 14 Φεβρουαρίου 2013 (συνεδρίαση της 13ης Φεβρουαρίου 2013), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε την ακόλουθη γνωμοδότηση με 128 ψήφους υπέρ, 58 κατά και 10 αποχές.

## 1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1 Στο υπό εξέταση κείμενο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προτείνει μια οδηγία για την βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών με στόχο την επίτευξη δεσμευτικού ελάχιστου ποσοστού 40 % έως το 2020.

1.2 Η ΕΟΚΕ επιδοκιμάζει την παρούσα πρόταση και, παρότι τάσσεται υπέρ των εθελοντικών μέτρων και όχι υπέρ των ποσοτώσεων, αναγνωρίζει ωστόσο ότι δεν πρόκειται να επέλθουν σημαντικές αλλαγές ως προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην ΕΕ εάν δεν τεθούν νομίμως επικυρωμένοι στόχοι. Σήμερα, μόλις το 13,7% των μελών των διοικητικών συμβουλίων είναι γυναίκες, ποσοστό το οποίο αποδεικνύει την ύπαρξη σαφούς διάκρισης.

1.3 Η ΕΟΚΕ και η Επιτροπή αναγνωρίζουν την ανάγκη σεβασμού της ελεύθερης διαχείρισης των επιχειρήσεων. Η παρούσα οδηγία συνιστά ελάχιστο πρότυπο το οποίο αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών επιχειρηματικής ευημερίας και παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να προχωρήσουν πέρα από τα προτεινόμενα μέτρα. Οι ίδιοι οι κοινωνικοί εταίροι της ΕΕ εκπόνησαν το 2005 ένα σχέδιο στο οποίο προτάσσουν πολυάριθμα επιχειρήματα σχετικά με την ισότητα των φύλων και προτείνουν διάφορα πρακτικά εργαλεία στα κράτη μέλη και στις επιχειρήσεις<sup>(1)</sup>.

1.4 Κινητήρια δύναμη για την επίτευξη αλλαγής αποτελούν τα ισχυρά πειστήρια σύμφωνα με τα οποία υπάρχει πληθώρα γυναικών με υψηλή εξειδίκευση στην επικράτεια των κρατών μελών· ως εκ τούτου, όλα τα επιχειρήματα υπέρ της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων θα έπρεπε να βασίζονται σε «αξιοκρατικά και προτιμησιακά κριτήρια» και όχι στην πραγματοποίηση θετικών διακρίσεων.

Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένοι παράγοντες οι οποίοι εξακολουθούν να παρεμποδίζουν την ανάληψη ηγετικών καθηκόντων από τις γυναίκες, όπως η απουσία μέτρων για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, η περιορισμένη δυνατότητα απόκτησης διασυνδέσεων που είναι σημαντικές για την ανέλιξη σε ιεραρχικά υψηλότερες θέσεις, η έλλειψη αυτοπεποίθησης κλπ.

1.5 Η ΕΟΚΕ προσβλέπει στην υιοθέτηση αυτού του ελάχιστου προτύπου από όλους τους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς λήψης αποφάσεων, σύμφωνα με το πνεύμα της αυτορρύθμισης, προκειμένου να αποφευχθεί η θέσπιση περαιτέρω νομοθεσίας. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τους εκτελεστικούς διευθυντές, τα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων ΜΜΕ και όλους τους δημόσιους οργανισμούς, με στόχο την προαγωγή ενός περιβάλλοντος το οποίο να ευνοεί την πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων που συνιστά προαπαιτούμενο τόσο για την επικράτηση συνθηκών διαφάνειας κατά τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων και διορισμού όσο και για τη διάδοση μιας νοοτροπίας εστιασμένης στην εξάλειψη παντός είδους αποκλεισμού και στην παροχή «δυνατότητας επιλογής» στο σύνολο της κοινωνίας.

1.6 Επιπλέον, η ΕΟΚΕ προτρέπει τις εταιρείες και τους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικής να επανεξετάσουν τα ακόλουθα ζητήματα, με σκοπό την υλοποίηση και την υπερκάλυψη του στόχου για την επίτευξη ποσοστού 40%:

— την ευρύτερη προβολή των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις·

— τη μεγιστοποίηση της διαφάνειας κατά το «κυνήγι κεφαλών» και την αναζήτηση δεξιοτήτων·

(1) [http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework\\_of\\_actions\\_gender\\_equality\\_010305-2.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf).

- τη δημιουργία και τη διατήρηση κρίσιμης μάζας·
- την αμφισβήτηση των στερεοτύπων σχετικά με τον ρόλο των δύο φύλων·
- τον προγραμματισμό της διαδοχής στην ηγεσία·
- τη δημιουργία διόδου δεξιοτήτων·
- τη διάδοση παραδειγμάτων ορθών πρακτικών, και
- τη δημιουργία πανευρωπαϊκής βάσης δεδομένων με όσες γυναίκες διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα να καταλάβουν θέση σε ΔΣ.

1.7 Η ΕΟΚΕ συγχαίρει την κ. Reding και τους υποστηρικτές της, στους κόλπους της Επιτροπής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και άλλων θεσμικών οργάνων, για την προσπάθεια που καταβάλλουν ως ένα πρώτο βήμα προς την κατεύθυνση μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης στην Ευρώπη, καθώς και για την αμφισβήτηση της επικρατούσας αντίληψης όσον αφορά το ποιός θα πρέπει να συμμετέχει ή όχι στα διοικητικά συμβούλια, με απώτερο σκοπό την οικοδόμηση μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς. Πρόκειται για προσπάθεια η οποία σηματοδοτεί μια αξιοσημείωτη αλλαγή νοοτροπίας. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει το γεγονός ότι πραγματοποιήθηκε εκτεταμένη έρευνα, νομική ανάλυση και διαβούλευση με την κοινωνία των πολιτών, με μέλημα την υποβολή μιας πρακτικής οδηγίας χαρακτηριζόμενης από τη δέουσα ευελιξία όσον αφορά τον τρόπο εφαρμογής της και τα χρονοδιαγράμματα που θέτει τόσο για τις εταιρείες όσο και για τα κράτη μέλη, με παράλληλη τήρηση των αρχών της επικουρικότητας και της αναλογικότητας.

1.8 Τα εμπόδια που παρακωλύουν την επίτευξη της ισότητας των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι πολύ βαθύτερα ριζωμένα από τα πολυδοκιμασμένα επιχειρήματα σχετικά με τις συνήθειες παραδοχές όσον αφορά τα δύο φύλα και τις προκλήσεις από πλευράς προσφοράς. Ελάχιστη μόνο πρόοδος θα μπορέσει να επιτευχθεί χωρίς τη βούληση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών να αναλάβουν πλέον θετική δράση για να προχωρήσουν πέρα από τις λέξεις και για να σέβονται οι μεν τις απόψεις των δε. **Το ισχυρό χαρτί της Ευρώπης είναι η «ενότητα στην πολυμορφία» της, αλλά η πολυμορφία αυτή πρέπει πρώτα να αξιοποιηθεί δεόντως.**

1.9 Η ΕΟΚΕ ζητεί να περιληφθούν στην παρούσα πρόταση οδηγίας ειδικές διατάξεις σχετικά με την ισορροπία μεταξύ των φύλων ως προς τα μέλη του συμβουλίου διοικητικών στελεχών που εκπροσωπούν τους εργαζομένους της εταιρείας, αφού ληφθούν υπόψη οι ιδιαίτεροι όροι του διορισμού τους.

## 2. Ιστορικό

**Το 86,3 % των μελών διοικητικών συμβουλίων είναι άνδρες**

2.1 Η ισότητα των φύλων αποτελεί έναν από τους θεμελιώδεις στόχους της ΕΕ που αντικατοπτρίζεται στις Συνθήκες της (άρθρο 3, παρ. 3, της ΣΕΕ) και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων

(άρθρο 23). Δυνάμει του άρθρου 8 της ΣΛΕΕ, η Ένωση επιδιώκει την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας. Το δικαίωμα δράσης της ΕΕ σε θέματα ισότητας των φύλων στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας απορρέει από το άρθρο 157, παρ. 3, της ΣΛΕΕ.

2.2 Μεταξύ των κρατών μελών υφίστανται σημαντικές διαφορές ως προς τον αριθμό των γυναικών που συμμετέχουν σε διοικητικά συμβούλια, λόγω της εφαρμογής διαφορετικών πολιτικών. Ο ρόλος των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εξετάζεται ενδελεχώς επί δεκαετίες, ιδιαίτερα δε κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων ετών, από τότε που η ΕΕ ανανέωσε τη δέσμευσή της για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών. Οι προτάσεις που τέθηκαν προς συζήτηση κυμάνθηκαν από τη θέσπιση νομικά δεσμευτικών ποσοτώσεων έως την εξέταση πρωτοβουλίας επιβολή κανονιστικών ρυθμίσεων, χωρίς επιπτώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης. Παρότι αποτελεσματικές, οι εθελοντικές προσεγγίσεις εξακολουθούν να χαρακτηρίζονται από βραδύτητα. **Κατά το περασμένο έτος σημειώθηκε αύξηση του αριθμού των γυναικών μελών διοικητικών συμβουλίων μόλις κατά 0,6 %, ενώ μόνο 24 επιχειρήσεις υπέγραψαν τη σχετική δέσμευση του 2011.**

2.3 Τα μέτρα των κρατών μελών εμπίπτουν σε ένα φάσμα κυμαινόμενο μεταξύ νομικά δεσμευτικών ποσοτώσεων με κυρώσεις και δράσεων αυτορρυθμίσεως σε συγκεκριμένους τομείς και, όπως είναι αναμενόμενο, η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια ποικίλλει εξίσου. Ωστόσο, **στις χώρες στις οποίες ισχύουν δεσμευτικές ποσοτώσεις, παρατηρείται γενικώς αύξηση του αριθμού των γυναικών που συμμετέχουν σε διοικητικά συμβούλια της τάξεως του 20 %**. Σε έξι χώρες όπου δεν έχει αναληφθεί η παραμικρή δράση προς το σκοπό αυτό διαπιστώνεται μείωση του αριθμού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια (βλ. Παράρτημα 1).

2.4 Έως τα τέλη του 2011, 11 κράτη μέλη είχαν θεσπίσει νόμους με σκοπό την καθιέρωση ποσοτώσεων ή στόχων για την εκπροσώπηση των φύλων στα εταιρικά διοικητικά συμβούλια. Η Γαλλία, η Ιταλία και το Βέλγιο καθιέρωσαν ποσοτώσεις συνοδευόμενες από κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης· η Ισπανία και οι Κάτω Χώρες θεσπίσαν νόμους για την επιβολή ποσοτώσεων χωρίς κυρώσεις· η Δανία, η Φινλανδία, η Ελλάδα, η Αυστρία και η Σλοβενία έδωσαν σε εφαρμογή κανόνες οι οποίοι ισχύουν μόνο για τα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών που βρίσκονται υπό κρατικό έλεγχο· και, τέλος, στη Γερμανία, η διάσταση του φύλου καλύπτεται από τις κανονιστικές ρυθμίσεις που διέπουν την εκπροσώπηση των εργαζομένων στα διοικητικά συμβούλια.

2.5 Αναπόφευκτα, οι αποκλίσεις που υφίστανται μεταξύ των διαφόρων κρατών μελών έχουν επηρεάσει την παρουσία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια. Στις χώρες στις οποίες επιβάλλονται νομοθετικά προβλεπόμενες ποσοτώσεις σημειώθηκε αύξηση του αριθμού των γυναικών κατά 20 %, παρότι στην Ιταλία παρατηρήθηκε αύξηση μόνο της τάξεως του 4 %. Η αντίστοιχη ποσοστιαία αύξηση στις χώρες που έδωσαν σε εφαρμογή κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης κυμαίνεται μεταξύ 11 % και 2 %.

2.6 Σύμφωνα με τα έως τώρα επιτευχθέντα αποτελέσματα, η Γαλλία είναι η μόνη χώρα η οποία αναμένεται να υλοποιήσει τον στόχο εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια σε ποσοστό 40 % έως το 2020. Σε περίπτωση παρέκτασης του υφιστάμενου επιπέδου γυναικείας εκπροσώπησης στα διοικητικά συμβούλια, η ΕΕ στο σύνολό της δεν αναμένεται να επιτύχει το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών κατά 40 % έως το 2040 <sup>(2)</sup>.

2.7 Οι στόχοι μπορούν να αποδειχθούν αποτελεσματικοί μόνο εάν συνδυάζονται με την επιβολή ποινών, οπότε απαιτείται να προβλέπονται επαρκείς κυρώσεις για περιπτώσεις μη συμμόρφωσης. Η προτεινόμενη οδηγία παρέχει δυνατότητα αιτιολόγησης της μη συμμόρφωσης σε όλες τις περιπτώσεις, αναθέτοντας στην εκάστοτε ενδιαφερόμενη εταιρεία την ευθύνη να αποδείξει ότι επέδειξε τη δέουσα επιμέλεια κατά τη διαδικασία προσλήψεων. Δεδομένου ότι οι κυρώσεις καθίστανται αποτελεσματικότερες όταν καθορίζονται, επιβάλλονται και εφαρμόζονται από την εκάστοτε ενδιαφερόμενη χώρα, η Επιτροπή προέβη απλώς στη διατύπωση συστάσεων με τη μορφή κατευθυντηρίων γραμμών για την επιβολή δυνητικών κυρώσεων.

2.8 Η Επιτροπή αναγνωρίζει την ανάγκη σεβασμού της θεμελιώδους ελευθερίας των επιχειρήσεων να λειτουργούν χωρίς παρεμβάσεις, αλλά εκτιμά ότι η εν λόγω ελευθερία δεν θα πρέπει να υπερσχύει του κράτους δικαίου και των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Η παρούσα οδηγία συνιστά ελάχιστο πρότυπο το οποίο αποκοιτεί στη βελτίωση των συνθηκών λειτουργίας των επιχειρήσεων και της εσωτερικής αγοράς με την καθιέρωση ισότιμων όρων ανταγωνισμού για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε διάφορα κράτη μέλη.

2.9 Στην προτεινόμενη οδηγία διαμορφώνεται ένα χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή του ποσοτικού στόχου του 40 % έως το 2020 προκειμένου να καταστεί δυνατή η ολοκλήρωση του κύκλου του διορισμού μελών στα διοικητικά συμβούλια των μεμονωμένων εταιρειών. Η οδηγία περιλαμβάνει επίσης μια «ρήτρα λήξης ισχύος» το 2028, μετά την οποία εκτιμάται ότι δεν θα έχει πια καμία χρησιμότητα.

2.10 Η βελτιστοποίηση του δυναμικού των γυναικείων δεξιοτήτων μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την υιοθέτηση ενός επαρκώς ευέλικτου μέτρου σε επίπεδο ΕΕ, το οποίο να συνεκτιμά τις αποκλίσεις που υφίστανται μεταξύ των κρατών μελών και συγχρόνως να σέβεται πλήρως την αρχή της επικουρικότητας.

### 3. Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα και κοινή αξία της ΕΕ

3.1 Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η αύξηση του ποσοστού των γυναικών που συμμετέχουν στα όργανα λήψης αποφάσεων αποτελεί κοινό στόχο του συνόλου των φορέων της κοινωνίας των πολιτών που προωθούν ενεργά την ισότητα των φύλων. Η ΕΟΚΕ εξέδωσε πολυάριθμες γνωμοδοτήσεις σχετικά με την ίση εκπροσώπηση των φύλων στην κοινωνία και, στην ενημερωτική έκθεσή της με θέμα «Ο ρόλος των οικονομικών και κοινωνικών επιτροπών και συναφών οργανισμών στο νέο οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό πλαίσιο της παγκόσμιας διακυβέρνησης», επεσήμανε ιδιαίτερα ότι «(...) η

ίση εκπροσώπηση στην πολιτική, η πραγματική δημοκρατία και η ισότητα δεν θα καθιερωθούν χωρίς νομικές εντολές που θα επιβάλλουν την ίση εκπροσώπηση».

3.2 Εκτός από προαπαιτούμενο πραγματικής δημοκρατίας και δίκαιης κοινωνίας, η ισότητα των φύλων αποτελεί επίσης αναπόδραστη προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την Παγκόσμια Τράπεζα και την οργάνωση «Διεθνής Διαφάνεια» (Transparency International) καταδεικνύεται μεγιστοποίηση της διαφάνειας και άμβλυνση της διαφθοράς όποτε οι γυναίκες εκπροσωπούνται ικανοποιητικά στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η χρηστή διακυβέρνηση σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής αποβαίνει προς όφελος της κοινωνίας.

3.3 Πάνω από 51 % του πληθυσμού της ΕΕ είναι γυναίκες, ενώ οι γυναίκες καλύπτουν ποσοστό 45 % στον τομέα της απασχόλησης και αποτελούν την κινητήρια δύναμη που οδηγεί στη λήψη των αποφάσεων πραγματοποίησης αγορών σε ποσοστό υψηλότερο του 70 %. Ως εκ τούτου, η ΕΟΚΕ προσβλέπει στη θέσπιση νομικών μέτρων υποχρεωτικής εφαρμογής συνοδευόμενων από κυρώσεις σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας και σε όλα τα όργανα λήψης αποφάσεων, με στόχο την περαιτέρω βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων. Κατ' αυτόν τον τρόπο θα μπορούσε να τεθεί υπό αμφισβήτηση η επικρατούσα αντίληψη σχετικά με τα άτομα που είναι σκόπιμο να συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στην υλοποίηση μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς.

«Σήμερα, είναι σαφές ότι οι δεν πρέπει να υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, με βάση το φύλο <sup>(3)</sup>».

**ΩΣΤΟΣΟ, το 96,8 % των προέδρων είναι άνδρες.**

3.4 Η εξάπλωση των παγκόσμιων οικονομιών είναι άμεση απόρροια της ανθρώπινης ικανότητας, με αιχμή του δόρατος τις γυναίκες οι οποίες πρωτοστατούν στις γεωπολιτικές αλλαγές που επηρεάζουν την υγεία, την εκπαίδευση, την κοινωνική πρόνοια, το περιβάλλον και τις οικονομικές επιδόσεις, πράγμα το οποίο συνηγορεί σημαντικά υπέρ της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια. Η πολυμορφία ως προς το φύλο δεν αποτελεί μόνο πλεονέκτημα για την εταιρική εικόνα, αλλά συγχρόνως συμβάλλει στη σύσφιξη των δεσμών μεταξύ της εκάστοτε εταιρείας, των εργαζομένων, των μετόχων και των πελατών της. Επομένως, η αξία της εν λόγω πολυμορφίας αναγνωρίζεται ως ζωτική συνιστώσα όλων των πολιτικών του ιδιωτικού τομέα για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ), αλλά απομένει ακόμη να τεθεί έμπρακτα σε εφαρμογή σε μεγάλο αριθμό εταιρειών.

3.5 Οι ποσοτώσεις, παρότι δυσάρεστες, παρέχουν ένα αποτελεσματικό μέσο για την προαγωγή της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, όπως τόνισε η κ. Laurence PARISOT, Πρόεδρος της Κίνησης Επιχειρήσεων Γαλλίας (Mouvement des entreprises de France - MEDEF) κατά τη διάρκεια ομιλίας που εκφώνησε στην Ολομέλεια της ΕΟΚΕ το 2012. «Οι ποσοτώσεις θα έπρεπε να είναι περιττές, αλλά αποτελούν τον μοναδικό τρόπο να καμφθούν οι προκαταλήψεις των ανδρών για την ανικανότητα των γυναικών».

<sup>(2)</sup> Έγγραφο εκτίμησης επιπτώσεων.

<sup>(3)</sup> COM(2012) 615 final.



3.6 Από την άλλη πλευρά, ορισμένες γυναίκες οι οποίες κατέχουν ηγετικές θέσεις εξέφρασαν την έντονη αντίθεσή τους στις νομικά δεσμευτικές ποσοτώσεις διότι θεωρούν ότι, εξαιτίας των ποσοτώσεων αυτών, θα υποτιμηθεί το έργο τους. Υπάρχουν συγκεκριμένοι φόβοι ότι οι ποσοτώσεις στιγματίζουν την ανέλιξη των γυναικών σε ιεραρχικά υψηλές θέσεις.

3.7 Για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια, είναι σημαντικό να τεθούν σε εφαρμογή οι αναγκαίες πολιτικές που θα ενθαρρύνουν τις γυναίκες να αναλάβουν ηγετικό ρόλο, συμπεριλαμβανομένων και μέτρων για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, για την ενθάρρυνση της απόκτησης διασυνδέσεων και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας σε όλα τα επίπεδα, για την περαιτέρω ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και για την αλλαγή συμπεριφοράς.

#### 4. Πρωτοστάτες για την επίτευξη έξυπνης, διατηρήσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης

##### 4.1 Οικονομικές δυνατότητες

4.1.1 Καθώς η Ευρώπη εξακολουθεί να πασχίζει για τη βελτίωση της οικονομικής της κατάστασης, η ανάκαμψη της οικονομίας της εξαρτάται από τη δραστηριότητα ενός πλήρως λειτουργικού εργατικού δυναμικού, πράγμα το οποίο συνεπάγεται την ενεργό συμμετοχή των γυναικών. Ακόμη και πριν από την κρίση, οι κοινωνικοί εταίροι της ΕΕ – η UNICE (Ένωση των Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης) και η UEAPME (Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (ΕΚΔΕ), καθώς και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ΕΣΣ1) – είχαν δεσμευτεί για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στον εργασιακό χώρο. Το 2005, οι εν λόγω κοινωνικοί εταίροι κατέταξαν την προαγωγή της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων μεταξύ των πρωταρχικών προτεραιοτήτων τους και πρότειναν, στη σχετική έκθεσή τους, ορισμένα πρακτικά μέσα για την προώθηση της ένταξης των γυναικών <sup>(4)</sup>.

4.1.2 Η ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων απαιτεί ιδιαίτερη εστίαση στην οικονομική ανάπτυξη, σε συνδυασμό με την καινοτομία, την έρευνα, την επιμόρφωση, τις δεξιότητες, την προστασία των καταναλωτών και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) που αποτελούν βασικούς τομείς παρέμβασης της Επιτροπής, με μέλημα τη μέγιστη δυνατή προώθηση αυξημένων επιχειρηματικών ευκαιριών. Για την επίτευξη βιώσιμων αποτελεσμάτων, χρειάζεται η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλους τους προαναφερθέντες τομείς.

4.1.3 Ποσοστό 51 % του πληθυσμού της ΕΕ είναι γυναίκες, πολλές εκ των οποίων διαθέτουν υψηλό επίπεδο μόρφωσης και δεξιοτήτων και έχουν, ως εκ τούτου, σημαντική συμβολή στο εργατικό δυναμικό. Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι φοιτήτριες υπερτερούν αριθμητικά έναντι των φοιτητών, με αποτέλεσμα να **υπάρχουν διαθέσιμες στην αγορά εργασίας 50 % περισσότερες υψηλά εξειδικευμένες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες**. Η έκθεση Davies εντόπισε ένα κενό στο εργατικό δυναμικό του Ηνωμένου Βασιλείου το οποίο θα μπορούσε να αντισταθμιστεί με την πρόσληψη 2 εκατομμυρίων εξειδικευμένων εργαζομένων κατά την επόμενη δεκαετία, οι περισσότεροι εκ των οποίων θα πρέπει να είναι γυναίκες με υψηλή εξειδίκευση <sup>(5)</sup>.

<sup>(4)</sup> [http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework\\_of\\_actions\\_gender\\_equality\\_010305-2.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf).

<sup>(5)</sup> Davies, «Women on Boards, One Year On» (Γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια, ένα χρόνο μετά), Μάρτιος 2012 <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/w/12-p135-women-on-boards-2012.pdf>.

4.1.4 Επιπλέον, η οικονομική συμμετοχή των γυναικών συνεπάγεται εκτεταμένα οικονομικά και κοινωνικά οφέλη για όλες τις χώρες. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Δείκτη του 2011 για το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (Global Gender Gap Index), **οι χώρες με υψηλότερο επίπεδο ισότητας των φύλων είχαν και υψηλότερο κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ <sup>(6)</sup>**.

4.1.5 Κατά την άποψη της Goldman Sachs, η συμμετοχή περισσότερων γυναικών στο εργατικό δυναμικό θα μπορούσε να ενισχύσει το ΑΕγχΠ σε ποσοστό:

— 21 % στην Ιταλία·

— 19 % στην Ισπανία·

— 9 % στη Γαλλία και στη Γερμανία· και

— 8 % στο Ηνωμένο Βασίλειο.

4.1.6 Σε ένα ευρύ φάσμα ερευνών σχετικά με την οικονομική συλλογιστική της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια προβάλλονται αδιάσειστα επιχειρήματα υπέρ της βελτίωσης των εταιρικών επιδόσεων. Μεμονωμένες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν από την Credit Suisse (2012) <sup>(7)</sup> την McKinsey (2007) <sup>(8)</sup> και την Catalyst (2004) <sup>(9)</sup> κατέδειξαν όλες ανεξαρτήτως την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ του ποσοστού των γυναικών μελών διοικητικών συμβουλίων και των εταιρικών χρηματοοικονομικών επιδόσεων. Παραδείγματος χάρι:

— στην έκθεση της McKinsey διαπιστώθηκε **υψηλότερη απόδοση ιδίων κεφαλαίων (ROE) κατά 41 % στις εταιρείες με το μέγιστο ποσοστό συμμετοχής γυναικών στα διοικητικά τους συμβούλια** σε σύγκριση με τις εταιρείες που δεν διαθέτουν γυναίκες μεταξύ των μελών των διοικητικών τους συμβουλίων·

— σύμφωνα με τα ευρήματα της Catalyst, **οι εταιρείες με ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα ανώτατα διοικητικά τους κλιμάκια κυμαινόμενο από 14,3 % έως 38,3 % είχαν υψηλότερη απόδοση ιδίων κεφαλαίων (ROE) κατά 34,1 %** σε σχέση με εκείνες που δεν εμφανίζουν αντίστοιχο ποσοστό γυναικών σε ηγετικές θέσεις·

<sup>(6)</sup> Global Gender Gap Index for 2011 (Παγκόσμιος Δείκτης του 2011 για το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων); Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, <http://www.uis.unesco.org/>.

<sup>(7)</sup> «Gender diversity and corporate performance» (Πολυμορφία ως προς το φύλο και εταιρικές επιδόσεις), Αύγουστος 2012, Credit Suisse Research Institute

<sup>(8)</sup> «Women Matter: Gender Diversity: a corporate performance driver» (Γυναίκειο Ζήτημα: Πολυμορφία ως προς το φύλο – κινητήρια δύναμη εταιρικών επιδόσεων), 2007, McKinsey.

<sup>(9)</sup> «The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity» (Τελικό συμπέρασμα: σύνδεση των εταιρικών επιδόσεων και της πολυμορφίας ως προς το φύλο), Ιανουάριος 2004, Catalyst.

— στην έκθεση της Credit Suisse **επισημάνθηκε ότι η τιμή της μετοχής των εταιρειών που περιλαμβάνουν γυναίκες μεταξύ των μελών των διοικητικών τους συμβουλίων** είναι υψηλότερη από εκείνη των εταιρειών χωρίς γυναικεία συμμετοχή στα διοικητικά τους συμβούλια.

4.1.7 Παρότι υπάρχουν μελέτες που υποστηρίζουν ότι η πολυμορφία ως προς το φύλο στα εταιρικά διοικητικά συμβούλια έχει ελάχιστη ή και καμία επίδραση στις χρηματοοικονομικές τους επιδόσεις, ωστόσο η συντριπτική πλειονότητα των συναφών μελετών τείνει να καταδείξει την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ της παρουσίας γυναικών στα διοικητικά συμβούλια και των εταιρικών χρηματοοικονομικών επιδόσεων.

#### 4.2 Οικονομική σκοπιμότητα

4.2.1 Πολυάριθμοι είναι οι λόγοι που αιτιολογούν τις βελτιωμένες επιδόσεις των εταιρειών που διαθέτουν πολυμορφία ως προς την εκπροσώπηση των δύο φύλων στα διοικητικά τους συμβούλια. Ένα από τα κυριότερα επιχειρήματα που προτάσσονται εν προκειμένω έγκειται στη βούληση να προαχθεί η ανάπτυξη ποικιλόμορφης κριτικής σκέψης όσον αφορά τις επιχειρηματικές αποφάσεις, η οποία έχει ως αποτέλεσμα τη διαμόρφωση ενός πιο προορατικού επιχειρηματικού προτύπου.

4.2.2 Η κατανόηση της ποικιλομορφίας που επικρατεί στην αγορά αποφέρει τεράστια οικονομικά οφέλη και αποτελεί βασικό προαπαιτούμενο για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη διεθνή αγορά.

4.2.3 **Καινοτομία και επιδόσεις των διοικητικών συμβουλίων** – Το ισχυρό πλεονέκτημα που προσφέρουν οι γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια συνίσταται στη διαφορετικότητά τους, στην εμπειρία τους, καθώς και στον τρόπο αντιμετώπισης των προβλημάτων, των νέων αγορών και των παρεχόμενων ευκαιριών υπό το πρίσμα της δικής τους εμπειρίας ως καταναλωτών. Η ύπαρξη διαφορετικών απόψεων παρέχει έρεισμα για καινοτομία και βελτιωμένες εταιρικές επιδόσεις: θέτει υπό αμφισβήτηση τις συνήθεις παραδοχές και ευνοεί την περαιτέρω εξωτερική εστίαση σε ήδη υπάρχουσες και νέες αγορές. Ο αντίκτυπος της γόνιμης αλληλεπίδρασης ιδεών είναι τεράστιος και μπορεί να βρει εφαρμογή στην παροχή διασυννοριακών ευκαιριών εκπροσώπησης στα διοικητικά συμβούλια. Το διακύβευμα για τα διοικητικά συμβούλια έγκειται στην προσαρμογή τους στην πραγματική πολυμορφία των μελών τους και στην εξεύρεση τρόπων παραγωγικής αξιοποίησης των διαφόρων επιχειρηματικών προκλήσεων.

4.2.4 Πολυμορφία στα διοικητικά συμβούλια σημαίνει πραγματική πολυμορφία με την ευρύτερη δυνατή έννοια. Η ΕΟΚΕ δεν τάσσεται υπέρ του περιορισμού των θέσεων των διοικητικών συμβουλίων σε έναν μικρό αριθμό γυναικών που θα μετακινούνται από το ένα διοικητικό συμβούλιο στο άλλο. Η πρακτική αυτή, η οποία προβάλλει ως επιχείρημα τις κοινώς αποκαλούμενες «χρυσές φού-

στες», υπονομεύει την ίδια την πεμπτοσύα της πολυμορφίας στα διοικητικά συμβούλια. Σχετικά αποτελέσματα στη Νορβηγία κατέδειξαν ότι το 62 % των ανδρών συμμετείχαν μόνο σε ένα διοικητικό συμβούλιο, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ήταν 79 %. Η ΕΟΚΕ προκρίνει, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, την παροχή δικαιώματος επιλογής και ισότιμης πρόσβασης στις θέσεις των διοικητικών συμβουλίων βάσει αξιοκρατικών κριτηρίων.

#### 5. Εφαρμογή

5.1 Η επίτευξη των ποσοτικών στόχων που αφορούν τη συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια προϋποθέτει τη λήψη μέτρων για την επιτυχή υλοποίηση του εν λόγω εγχειρήματος. Για να διατηρηθεί η πολυμορφία των διοικητικών συμβουλίων πέραν του έτους 2028, απαιτείται να εφαρμοστεί ένας συνδυασμός βραχυπρόθεσμων και μεσοπρόθεσμων μέτρων. Προς το σκοπό αυτό, θα πρέπει να επιδιωχθούν τα εξής:

5.1.1 **Ευρύτερη προβολή των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις** – Παρουσίαση στα διάφορα κράτη μέλη παραδειγμάτων γυναικών που κατόρθωσαν να γίνουν μέλη διοικητικών συμβουλίων· ενημέρωση των ευρύτερων επιχειρηματικών κύκλων σχετικά με αυτές τις γυναίκες· και αποσαφήνιση της επίδρασης που έχει η πολυμορφία των διοικητικών συμβουλίων στην επιτυχημένη πορεία μιας επιχείρησης.

5.1.2 **Μεγαλύτερη διαφάνεια κατά το «κυνήγι ταλέντων» και την αναζήτηση δεξιοτήτων** – Η διαδικασία διορισμού των μελών διοικητικών συμβουλίων είναι κατά κανόνα αδιαφανής και βασισμένη σε προσωπικές διασυνδέσεις. Για την προσέλκυση το ευρύτερου δυνατού φάσματος δεξιοτήτων, απαιτείται να προωθούνται και να παρουσιάζονται οι υπάρχουσες ευκαιρίες κατά τρόπο ώστε να ενθαρρύνεται η υποβολή υποψηφιοτήτων εκ μέρους όλων των ατόμων που διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες.

5.1.3 **Δημιουργία και διατήρηση κρίσιμης μάζας** – Η έκφραση διαφορετικών απόψεων σε ένα διοικητικό συμβούλιο έχει αξία μόνο όταν υπάρχει επαρκής κρίσιμη μάζα ικανή να επιτρέπει να τεθούν υπό αμφισβήτηση οι συνήθεις παραδοχές· επομένως, η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια σε ποσοστό 40 % καθίσταται επιτακτική ανάγκη. Η μεγιστοποίηση της διαφάνειας κατά τη διαδικασία προσλήψεων θα διασφαλίσει τη συμμετοχή του ευρύτερου δυνατού φάσματος υποψηφίων και θα απομακρύνει τον κίνδυνο επικράτησης πρακτικών όπως εκείνη της «χρυσής φούστας»<sup>(10)</sup>.

5.1.4 **Αμφισβήτηση των στερεοτύπων σχετικά με τον ρόλο των δύο φύλων** – Έχει σημειωθεί αξιοσημείωτη πρόοδος όσον αφορά τους παραδοσιακούς οικογενειακούς ρόλους που παρεμποδίζουν την οικονομική συμμετοχή των γυναικών. Τα προβλεπόμενα μέτρα αποτελούν ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση και αναμένεται ότι θα συμβάλουν στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.

<sup>(10)</sup> «Golden Skirts fill the board rooms» (Τα ΔΣ γεμίζουν από χρυσές φούστες), άρθρο που δημοσιεύτηκε στις 31/10/2012 στον ιστότοπο του νορβηγικού πανεπιστημίου BI Norwegian Business School, βασισμένο στο άρθρο του Morten Huse (2011) με τίτλο «The “Golden Skirts”. Changes in board composition following gender quotas on corporate boards» (Οι «χρυσές φούστες» - αλλαγές στη σύνθεση των ΔΣ λόγω των ποσοτώσεων που επιβάλλονται στα εταιρικά ΔΣ).

5.1.5 **Δημιουργία δίοδου δεξιοτήτων** – Προς πάγιο όφελος των διοικητικών συμβουλίων απαιτείται η διασφάλιση σταθερής ροής ατόμων με υψηλή εξειδίκευση τα οποία θα πρέπει να διαθέτουν τόσο τη βούληση όσο και την ικανότητα να αναλάβουν θέσεις στα διοικητικά συμβούλια. Αποτελεί επιτακτική ανάγκη να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον το οποίο να επιτρέπει στις γυναίκες να βρουν τον δρόμο τους διασχίζοντας τον λαβύρινθο <sup>(1)</sup> κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους και να γίνουν μέλη διοικητικών συμβουλίων. Τα θέματα που προαναφέρθηκαν θα συμβάλουν στη δημιουργία σημαντικής δίοδου· η ύπαρξη γυναικείων προτύπων, η καθιέρωση διαφανέστερων διαδικασιών πρόσληψης και ο σαφής προγραμματισμός της διαδοχής στην ηγεσία θέτουν τα θεμέλια για την εδραίωση της πολυμορφίας ως προς το φύλο στα διοικητικά συμβούλια.

5.1.6 **Δημιουργία μιας πανευρωπαϊκής βάσης δεδομένων** με όσες γυναίκες διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα να στελεχώσουν ένα ΔΣ. Έτσι δίνεται μια απάντηση σε όσους θεωρούν ότι δεν είναι εύκολο να εντοπιστούν οι γυναίκες που είναι ικανές να καταλάβουν τέτοια θέση. Χάρη σε αυτή τη βάση δεδομένων αφ' ενός μεν μειώνεται περαιτέρω ο κίνδυνος μια μικρή μειονότητα γυναικών να καταλαμβάνει πολλαπλές θέσεις, αφ' ετέρου δε η διαδικασία στελέχωσης καθίσταται πιο διαφανής. Επίσης, με την ύπαρξη μιας πανευρωπαϊκής βάσης δεδομένων ενισχύεται το επιχείρημα της γόνιμης ανταλλαγής δεξιοτήτων και πείρας ανά τα κράτη μέλη, καθώς και της παροχής ευκαιριών εργασίας σε διαφορετικούς τομείς.

Βρυξέλλες, 13 Φεβρουαρίου 2013.

Ο Πρόεδρος  
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής  
Staffan NILSSON

<sup>(1)</sup> Βλ. «Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders» (Διασχίζοντας τον λαβύρινθο: η αλήθεια για το πώς οι γυναίκες γίνονται ηγέτες) των Alice Eagly και Linda Carli.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

## της γνωμοδότησης της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Οι ακόλουθες τροπολογίες, οι οποίες συγκέντρωσαν τουλάχιστον το ένα τέταρτο των εκπεφρασμένων ψήφων, απορρίφθηκαν κατά τη διεξαγωγή της συζήτησης:

**Σημείο 1.2**

Να τροποποιηθεί ως εξής:

*Η ΕΟΚΕ επιδοκιμάζει το γεγονός ότι το ποσοστό των γυναικών που αποτελούν μέλη διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών αυξήθηκε από 13,7 % τον Ιανουάριο του 2012 σε 15,8 % τον Ιανουάριο του 2013. Η δέσμευση των εταιρειών υπέρ αυτού του στόχου συνιστά απαραίτητη προϋπόθεση για να συνεχιστεί αυτή η τάση και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η ΕΟΚΕ δεν μπορεί να στηρίξει γενικές ποσοστώσεις, μολονότι αναγνωρίζει ότι η πρόταση της Επιτροπής έχει συμβάλει σημαντικά στην ευαισθητοποίηση των εταιρειών σχετικά με αυτό το θέμα και, ως εκ τούτου, στην ανάληψη σχετικής δέσμευσης για την ενίσχυση αυτής της τάσης. την παρούσα πρόταση και, παρότι τάσσεται υπέρ των εθελοντικών μέτρων και όχι υπέρ των ποσοστώσεων, αναγνωρίζει ωστόσο ότι δεν πρόκειται να επέλθουν σημαντικές αλλαγές ως προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην ΕΕ εάν δεν τεθούν νομίμως επικυρωμένοι στόχοι. Σήμερα, μόλις το 13,7 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων είναι γυναίκες, ποσοστό το οποίο αποδεικνύει την ύπαρξη σαφούς διάκρισης.*

**Αποτέλεσμα ψηφοφορίας**

Ψήφοι υπέρ: 78

Ψήφοι κατά: 102

Αποχές: 5

**Σημείο 1.5**

Να τροποποιηθεί ως εξής:

*Η ΕΟΚΕ προσβλέπει στην υιοθέτηση αυτού του ελάχιστου προτύπου πιστεύει ότι ο στόχος του 40 % μπορεί να επιτευχθεί από όλους τους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς λήψης αποφάσεων με εθελοντικά μέτρα, αμοιβαία πίεση μεταξύ ομοτίμων και αύξηση του αριθμού των γυναικών (και των ανδρών) στα υψηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας όλων των ενδιαφερόμενων κλάδων, σύμφωνα με το πνεύμα της και θεωρεί προτιμότερη την αυτορρύθμιση και τα μη δεσμευτικά μέτρα, προκειμένου να αποφευχθεί η θέσπιση περαιτέρω νομοθεσίας. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τους εκτελεστικούς διευθυντές, τα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων ΜμΕ και όλους τους δημόσιους οργανισμούς, με στόχο την προαγωγή ενός περιβάλλοντος το οποίο να ευνοεί την πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, που συνιστά προαπαιτούμενο τόσο για την επικράτηση συνθηκών διαφάνειας κατά τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων και διορισμού όσο και για τη διάδοση μιας νοοτροπίας εστιασμένης στην εξάλειψη παντός είδους αποκλεισμού και στην παροχή «δυνατότητας επιλογής» στο σύνολο της κοινωνίας. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει ότι πολλά κράτη μέλη έχουν ήδη ξεκινήσει ένα ευρύ φάσμα πρωτοβουλιών για την προώθηση των γυναικών στα εταιρικά διοικητικά συμβούλια· οποιαδήποτε πρωτοβουλία της ΕΕ θα πρέπει να σεβαστεί αυτές τις εθνικές πρωτοβουλίες.*

**Αποτέλεσμα ψηφοφορίας**

Ψήφοι υπέρ: 75

Ψήφοι κατά: 107

Αποχές: 3

**Σημείο 1.7**

Να διαγραφούν τα εξής:

*«Η ΕΟΚΕ συγχάιρει την κ. Reding και τους υποστηρικτές της, στους κόλπους της Επιτροπής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και άλλων θεσμικών οργάνων, για την προσπάθεια που καταβάλλουν ως ένα πρώτο βήμα προς την κατεύθυνση μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης στην Ευρώπη, καθώς και για την αμφισβήτηση της επικρατούσας αντίληψης όσον αφορά το ποιός θα πρέπει να συμμετέχει ή όχι στα διοικητικά συμβούλια, με απώτερο σκοπό την οικοδόμηση μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς. Πρόκειται για προσπάθεια η οποία σηματοδοτεί μια αξιοσημείωτη αλλαγή νοοτροπίας. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει το γεγονός ότι πραγματοποιήθηκε εκτεταμένη έρευνα, νομική ανάλυση και διαβούλευση με την κοινωνία των πολιτών, με μέλημα την υποβολή μιας πρακτικής οδηγίας χαρακτηριζόμενης από τη δέουσα ευελιξία όσον αφορά τον τρόπο εφαρμογής της και τα χρονοδιαγράμματα που θέτει τόσο για τις εταιρείες όσο και για τα κράτη μέλη, με παράλληλη τήρηση των αρχών της επικουρικότητας και της αναλογικότητας.»*

**Αποτέλεσμα ψηφοφορίας**

Ψήφοι υπέρ: 79

Ψήφοι κατά: 107

Αποχές: 5

**Σημείο 2.2**

Να προστεθεί το ακόλουθο κείμενο:

Μεταξύ των κρατών μελών υφίστανται σημαντικές διαφορές ως προς τον αριθμό των γυναικών που συμμετέχουν σε διοικητικά συμβούλια, λόγω της εφαρμογής διαφορετικών πολιτικών. Ο ρόλος των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εξετάζεται ενδελεχώς επί δεκαετίες, ιδιαίτερα δε κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων ετών, από τότε που η ΕΕ ανανέωσε τη δέσμευσή της για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών. Οι προτάσεις που τέθηκαν προς συζήτηση κυμάνθηκαν από τη θέσπιση νομικά δεσμευτικών ποσοτώσεων έως την εξ΄ιδίας πρωτοβουλίας επιβολή κανονιστικών ρυθμίσεων, χωρίς επιπτώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης. Παρότι αποτελεσματικές, οι εθελοντικές προσεγγίσεις εξακολουθούν να χαρακτηρίζονται από βραδύτητα. **Κατά το περασμένο έτος σημειώθηκε αύξηση του αριθμού των γυναικών μελών διοικητικών συμβουλίων μόλις κατά 0,6 %**, ενώ μόνο 24 επιχειρήσεις υπέγραψαν τη σχετική δέσμευση του 2011. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει, ωστόσο, ότι η διάρκεια της θητείας των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κυμαίνεται συνήθως μεταξύ τριών και πέντε ετών. Συνεπώς, θα ήταν προτιμότερο να δοθεί στις ευρωπαϊκές εταιρείες περισσότερος χρόνος για την υπογραφή της δέσμευσης του 2011, ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.

**Αποτέλεσμα ψηφοφορίας**

Ψήφοι υπέρ: 82

Ψήφοι κατά: 90

Αποχές: 8

**Σημείο 2.7**

Να τροποποιηθεί ως εξής:

«Οι στόχοι μπορούν να αποδειχθούν αποτελεσματικοί μόνο εάν συνδυάζονται με την επιβολή ποινών, οπότε απαιτείται να προβλεπθούν επαρκείς κυρώσεις για περιπτώσεις μη συμμόρφωσης. Η προτεινόμενη οδηγία παρέχει δυνατότητα αιτιολόγησης της μη συμμόρφωσης σε όλες τις περιπτώσεις, αναθέτοντας στην εκάστοτε ενδιαφερόμενη εταιρεία την ευθύνη να αποδείξει ότι επέδειξε τη δέουσα επιμέλεια κατά τη διαδικασία προσλήψεων. Δεδομένου ότι οι κυρώσεις καθίστανται αποτελεσματικότερες όταν καθορίζονται, επιβάλλονται και εφαρμόζονται από την εκάστοτε ενδιαφερόμενη χώρα, η Επιτροπή προέβη απλώς στη διατύπωση συστάσεων με τη μορφή κατευθυντηρίων γραμμών για την επιβολή δυναμικών κυρώσεων. Η ΕΟΚΕ, όμως, ζητά τη διαβεβαίωση ότι η ποινή της ακύρωσης ή η ακύρωση του διορισμού ή της εκλογής των μη-εκτελεστικών συμβούλων δεν θα επηρεάζει τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί από το διοικητικό συμβούλιο. Σε αντίθετη περίπτωση, οι ενδιαφερόμενες εταιρείες θα ζημιωνόνταν σοβαρά.»

**Αποτέλεσμα ψηφοφορίας**

Ψήφοι υπέρ: 71

Ψήφοι κατά: 93

Αποχές: 7

**Σημείο 2.10**

Να προστεθούν τα εξής:

«Η βελτιστοποίηση του δυναμικού των γυναικείων δεξιοτήτων μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την υιοθέτηση ενός επαρκώς ευέλικτου μέτρου σε επίπεδο ΕΕ, το οποίο να συνεκτιμά τις αποκλίσεις που υφίστανται μεταξύ των κρατών μελών και την διαδρωτική ποικιλία των διοικητικών συμβουλίων και συγχρόνως να σέβεται πλήρως την αρχή της επικουρικότητας και τα ατομικά δικαιώματα ιδιοκτησίας. Οι ανάγκες μιας εταιρείας ποικίλλουν ανάλογα με την γκάμα των προϊόντων και τους πελάτες της. Επίσης, μεταβάλλονται με την πάροδο του χρόνου, ανάλογα με τον τύπο, το μέγεθος της εταιρείας, τη δομή ιδιοκτησίας, τη λειτουργία, τη φάση της ανάπτυξης, κλπ.»

**Αποτέλεσμα ψηφοφορίας**

Ψήφοι υπέρ: 80

Ψήφοι κατά: 100

Αποχές: 8



**Νέο σημείο 2.11**

«Συνεπώς η ΕΟΚΕ θα προτιμούσε την αυτορρύθμιση ως ορθή λύση για τη βελτίωση της κατάστασης, δεδομένου ότι έτσι θα παρασχεθεί η απαραίτητη ευελιξία για τη διαχείριση των ίσων ευκαιριών σε όλα τα επίπεδα και θα εξασφαλισθεί ο ορθός και κατάλληλος συνδυασμός εκπροσώπησης των δύο φύλων στα διοικητικά συμβούλια, σύμφωνα με τη διάρκεια της θητείας τους καθώς και τις προοπτικές ανανέωσης και ανάπτυξης σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι πολλά κράτη μέλη έχουν ήδη θέσει σε εφαρμογή μια ευρεία δέσμη πρωτοβουλιών για την προώθηση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια. Κάθε πρωτοβουλία της ΕΕ θα πρέπει να συμμορφώνεται με τα εν λόγω ειδικά μέτρα.»

**Αποτέλεσμα ψηφοφορίας**

Ψήφοι υπέρ: 78

Ψήφοι κατά: 99

Αποχές: 9

---