



ΤΙ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΝΕΑ ΑΠΟΦΑΣΗ

## Αυξάνονται οι γυναίκες στα Ο.Σ. στην Ευρώπη

Η αύξηση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών περνά από τη θεωρία στην πράξη, μετά από σχεδόν δέκα χρόνια καθυστέρησης, καθώς το **Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο** και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο συμφώνησαν για ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων. Η προσωρινή συμφωνία, που επιτεύχθηκε στις 7 Ιουνίου, αποσκοπεί στη διασφάλιση της ισότητας των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών στην **Ε.Ε.** Η οδηγία, γνωστή ως «Γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια», αποσκοπεί στην καθιέρωση διαφάνειας στις διαδικασίες πρόσληψης στις εταιρείες, έτσι ώστε τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή το 33% του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών να καλύπτονται από το υποεκπροσωπούμενο σήμερα φύλο. Χάρη στο Κοινοβούλιο, οι εταιρείες θα πρέπει να έχουν συμμορφωθεί με το στόχο αυτό μέχρι το τέλος Ιουνίου 2026, αντί για την 31η Δεκεμβρίου 2027, όπως προέβλεπε η πρόταση του Συμβουλίου. Στις περιπτώσεις που υποψήφιοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα για μια θέση, προτεραιότητα θα πρέπει να δίνεται σε γυναίκες. Σήμερα, μόνο το 30,6% των μελών των διοικητικών συμβουλίων στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες της Ε.Ε. είναι γυναίκες, με σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών-μελών (από 45,3% στη Γαλλία έως 8,5% στην Κύπρο). Οι ευρωβουλευτές επέμειναν ότι η επαγγελματική αξία των υποψηφίων θα πρέπει να παραμείνει το βασικό κριτήριο στις διαδικασίες επιλογής, οι οποίες θα πρέπει να είναι διαφανείς, στο πλαίσιο της συμφωνίας που επετεύχθη. Οι εισηγμένες εταιρείες θα υποχρεούνται να ενημε-

ρώνουν τις αρμόδιες αρχές μία φορά το χρόνο σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά τους συμβούλια και, εάν δεν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι, για τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζουν να τους επιτύχουν. Οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να είναι δημόσιες και εύκολα προσβάσιμες στον διαδικτυακό τόπο κάθε εταιρείας. Να σημειωθεί πως οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις με λιγότερους από 250 εργαζομένους εξαιρούνται από την οδηγία.

Τα παραπάνω, ωστόσο, δεν μένουν μόνο στα χαρτιά, καθώς μια σειρά από κυρώσεις διασφαλίζουν την εφαρμογή των συμφωνηθέντων. Έτσι, το Κοινοβούλιο κατόρθωσε να συμπεριλάβει παραδείγματα συγκεκριμένων κυρώσεων, όπως πρόστιμα και ακύρωση (από δικαστική αρχή) της επιλογής μελών του διοικητικού συμβουλίου για εταιρείες που παραβιάζουν τις εθνικές διατάξεις που θα θεσπιστούν σύμφωνα με την οδηγία.

Να σημειωθεί πως σημαντικά ευρήματα αναφορικά με την ισότιμη ένταξη στους κλάδους του marketing και της επικοινωνίας, ανέδειξε η τη παγκόσμια ποσοτική έρευνα **DEI της Παγκόσμιας Ομοσπονδίας Διαφημιζομένων (WFA)**, στην οποία συμμετείχε και η Ελλάδα, μέσω του **ΣΔΕ**. Σύμφωνα με τα ελληνικά ευρήματα, λιγότεροι από τους μισούς ερωτώμενους (46%) συμφώνησαν ότι η εταιρεία στην οποία εργάζονται κάνει ενεργά βήματα ως προς τη Διαφορετικότητα και την Ισότητα Ένταξη. Οι γυναίκες αποτελούν τα συνηθέστερα θύματα των διακρίσεων, καθώς 1 στις 10 δηλώνει ότι έχει βιώσει διακρίσεις λόγω του φύλου της και 2 στις 10 ότι έχουν αντιμετωπίσει εμπόδια στη σταδιοδρομία τους.

Η στήλη Business Good News αποτελεί συνεργασία της Direction Business Network με το Σύνδεσμο Διαφημιζομένων Ελλάδος και δημοσιεύεται σε εβδομαδιαία βάση στα newsletters Business Today και Retail Today. Στόχος της πρωτοβουλίας είναι να αναδεικνύονται ειδήσεις με θετικό και αισιόδοξο πρόσημο από την εγχώρια και διεθνή πραγματικότητα.

### GREY LONDON: Η ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΠΕΛΑΤΩΝ

Μια διαφορετικού είδους συνεργασία έχει αναπτύξει η διαφημιστική εταιρεία **Grey London** με τους πελάτες της, καθώς τους ζητά να τηρήσουν συγκεκριμένες δεσμεύσεις υποστήριξης της διαφορετικότητας και της ισότιμης ένταξης. Πιο συγκεκριμένα, η Grey London, ανάμεσα στους πελάτες της οποίας συγκαταλέγονται οι **Carlsberg, Gillette, Coke** και **GSK**, έχει δημιουργήσει ένα «χάρτη δεσμεύσεων», τον οποίο και ζητά από τους συνεργάτες της να υιοθετήσουν, προκειμένου να εξασφαλιστούν μεγαλύτερη ποικιλομορφία, ισότιμη ένταξη και συμπερίληψη στις επιχειρήσεις. Η **Laura Jordan Bambach**, πρόεδρος και διευθύνουσα σύμβουλος δημιουργικού της **Grey London**, αναφέρει ότι αυτός ο χάρτης είναι το πρώτο παράδειγμα μιας μεγάλης δημιουργικής εταιρείας που βάζει τη διαφορετικότητα, την ισότητα, την ένταξη και την εκπροσώπηση (DEIR) στην καρδιά όσων αντιπροσωπεύει και στο τραπέζι των συνομιλιών με τους πελάτες. «*Με την ενσωμάτωση του χάρτη στις συμβάσεις και τις συμφωνίες πελατών μας, αλλάζουμε τον τρόπο με τον οποίο εξετάζεται η ποικιλομορφία στις δημιουργικές βιομηχανίες αλλά και από την πλευρά μας, πώς "καθρεφτιζόμαστε" στον υπόλοιπο κόσμο*», ανέφερε χαρακτηριστικά, ανοίγοντας ουσιαστικά το δρόμο για να ακολουθήσουν και άλλες εταιρείες το παράδειγμά της.