ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΑ Δ.Σ.

Η Ε.Ε. «σπάει» τη «γυάλινη οροφή»

Έως τα τέλη Ιουλίου του 2026, οι μεγάλες εισηγμένες εταιρείες της Ε.Ε. (250+ εργαζόμενοι και εργαζόμενες) θα πρέπει να λάβουν μέτρα για να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στα ανώτατα κλιμάκιά τους. Η πρόσφατη απόφαση της Κομισιόν ορίζει ότι πρέπει να αυξηθεί κατακόρυφα η ποσόστωση των γυναικών στα Δ.Σ. των μεγάλων επιχειρήσεων. Η οδηγία για τις γυναίκες στα Δ.Σ. εγκρίθηκε δέκα ολόκληρα χρόνια μετά την υποβολή των πρώτων σχετικών προτάσεων. Στόχος της είναι, έως τα τέλη Ιουνίου του 2026, τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών Δ.Σ. ή το 33% του συνόλου των Directors να καλύπτονται από γυναίκες. Σύμφωνα με τους νέους κανόνες, τα ατομικά προσόντα θα πρέπει να παραμείνουν το βασικό κριτήριο στις διαδικασίες επιλογής, οι οποίες θα πρέπει να είναι διαφανείς.Μία φορά το χρόνο οι εισηγμένες εταιρείες θα πρέπει να παρέχουν στις αρμόδιες αρχές πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα Δ.Σ. τους. Εάν δεν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι, θα πρέπει να αιτιολογούν γιατί απέτυχαν και να ενημερώνουν για τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζουν να τους επιτύχουν. Οι πληροφορίες αυτές θα δημοσιεύονται στον ιστότοπο κάθε εταιρείας, με τρόπο εύκολα προσβάσιμο.Για όσες υπόχρεες εταιρείες δεν εφαρμόσουν την απόφαση, τα κράτη-μέλη θα θεσπίσουν κανόνες για την επιβολή αποτελεσματικών, αποτρεπτικών και αναλογικών κυρώσεων, όπως πρόστιμα. Οι δικαστικές αρχές θα μπορούν επίσης να ακυρώνουν το διορισμό κάποιου στελέχους Δ.Σ., εάν ο διορισμός παραβιάζει τις αρχές της οδηγίας.Η αντιπρόεδρος της Κομισιόν σε θέματα Αξιών και Διαφάνειας, **Βέρα Γιούροβα,** δήλωσε σχετικά: «Η πρώτη φορά που η Κομισιόν έθεσε το θέμα "γυναίκες σε θέσεις decision makers" στην ημερήσια διάταξη, ήταν το 2010. Έκτοτε, οι γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια αυξήθηκαν κατά 17%, κυρίως λόγω των νομικά δεσμευτικών πρωτοβουλιών που εφαρμόζονταν σε ορισμένα κράτη-μέλη. Αυτή παραμένει μια οδυνηρά αργή πρόοδος. Με αυτήν την Οδηγία, θα επιταχύνουμε συλλογικά τις προσπάθειές μας να αγωνιστούμε για ισότητα των φύλων και μεγαλύτερη ισορροπία στη λήψη αποφάσεων». Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι η Κομισιόν, θέλοντας να δώσει το παράδειγμα, έχει, για πρώτη φορά στην ιστορία της, επιτύχει ένα ισορροπημένο μεταξύ φύλων σώμα επιτρόπων. Έτσι, από τον Οκτώβριο του 2020, 13 στους 27 επιτρόπους είναι γυναίκες, ενώ παράλληλα γίνεται προσπάθεια να επιτευχθεί ισότητα των φύλων (50%) σε όλα τα επίπεδα management έως το τέλος του 2024.

Μια απόφαση που άργησε 10 χρόνια

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπέβαλε την πρώτη της πρόταση το 2012 και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε τη διαπραγματευτική του θέση ήδη από το 2013. Ο φάκελος παρέμεινε σε εκκρεμότητα στο Συμβούλιο για σχεδόν μία δεκαετία, μέχρι τον Μάρτιο 2022 που οι υπουργοί Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων κατέληξαν τελικά σε συμφωνία σχετικά με τη δική τους θέση. Οι διαπραγματευτικές ομάδες του Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου κατέληξαν σε συμφωνία τον Ιούνιο. Το 2021, μόνο το 30,6% των μελών των Δ.Σ. στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες της Ε.Ε. ήταν γυναίκες. Το ποσοστό αυτό διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα, καθώς κυμαίνεται από 45,3% στη Γαλλία έως 8,5% στην Κύπρο. Παρά την αύξηση που σημειώνεται στην εκπροσώπηση των γυναικών στα Δ.Σ., το 2022 λιγότερο από το 10% των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών στις χώρες της Ε.Ε. έχουν γυναίκα πρόεδρο ή διευθύνουσα σύμβουλο. Μετά την επίσημη έγκριση της συμφωνίας από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, η οδηγία θα τεθεί σε ισχύ 20 ημέρες μετά τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε. Τα κράτη-μέλη έχουν στη διάθεσή τους δύο χρόνια για να εφαρμόσουν την οδηγία.

ΣΔΕ: Συνεχής ενασχόληση με τα θέματα διαφορετικότητας και ισότιμης ένταξης στο marketing και την επικοινωνία

Η πρώτη παγκόσμια ποσοστική έρευνα Diversity, Equity & Inclusion της **WFA,** που «έτρεξε» το 2021 σε 27 χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, έδειξε ότι, ακόμα και στον δικό μας κλάδο, όπου δεν υπάρχει υποεκπροσώπηση στο βαθμό που συναντάται σε άλλους κλάδους, οι γυναίκες αποτελούν τα συνηθέστερα θύματα των διακρίσεων, καθώς μία στις δέκα δηλώνει ότι έχει βιώσει διακρίσεις λόγω του φύλου της. Ακόμα, όπως πολύ σωστά σχολίασε η **Belinda Smith,** DEI ambassador της WFA, *«η διαφήμιση έχει αντιληφθεί τις μοναδικές δυνατότητες της διαφορετικότητας. Υπάρχουν όμως ακόμα πολλά που πρέπει να γίνουν. Μέρος της πρόκλησης αποτελεί το γεγονός ότι ο κλάδος μας φαίνεται να εξαντλεί τη διαφορετικότητα στην αναλογία των γυναικών (κυρίως λευκής φυλής) που εργάζονται σε κάθε εταιρεία. Έτσι, ενώ καταβάλλεται μεγάλη προσπάθεια για τη βελτίωση της εκπροσώπησης των γυναικών, υπάρχει κίνδυνος να εφησυχάσουμε, περιοριζόμενοι σε τέτοια θέματα, ενώ θα έπρεπε να προωθούμε την ένταξη σε ευρύτερο επίπεδο. Η διαφορετικότητα εξ ορισμού δεν αφορά μόνο ένα πράγμα. Δεν αφορά μόνο το φύλο, τη φυλή ή την εθνότητα· αφορά όλα τα παραπάνω και πολλά περισσότερα».*

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.