

Πράξη : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ  
ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Υποέργο 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ  
ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Παραδοτέο 1.2: Δημιουργία Δομής Ισότητας των Φύλων

**Διαγνωστική Μελέτη Καταγραφής**  
**του Αριθμού των Γυναικών που συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια:**  
**α. των επιχειρήσεων, β. των κλαδικών οργανώσεων και**  
**γ. των περιφερειακών οργανώσεων – μελών του ΣΕΒ**

Αθήνα  
Μάρτιος 2012



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ  
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
& ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

---

<b>ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ</b>
<b>ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ</b>
<b>ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π_1.2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ</b>

Η παρούσα εργασία έχει εκτελεστεί μέσα στο πλαίσιο της υποστήριξης που παρέχει η Ανώνυμη Εταιρεία Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας για την αναβάθμιση της θεσμικής ικανότητας του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ και με τους όρους και περιορισμούς που προκύπτουν από το σύστημα χρηματοδότησης μέσω ΕΣΠΑ. Για τις επισημάνσεις, θέσεις και προτάσεις που περιλαμβάνονται στην παρούσα εργασία ο αναγνώστης πρέπει να λάβει υπόψη του τα παρακάτω σημεία:

- (α) Οι εργασίες που εκπονούνται από την Ανώνυμη Εταιρεία Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας μέσα στο παραπάνω πλαίσιο, λόγω της φύσης τους, θεωρούνται εμπιστευτικά εσωτερικά έγγραφα. Η διοίκηση του ΣΕΒ και της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας διατηρούν το αποκλειστικό δικαίωμα της δημοσιοποίησης μέρους ή του συνόλου των εργασιών αυτών. Το δικαίωμα αυτό δεν το έχουν ατομικά οι υπάλληλοι και συνεργάτες της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας ή του ΣΕΒ ούτε οι συγγραφείς των κειμένων ούτε οι ανάδοχοι των εργασιών ούτε όσοι τρίτοι αποκτούν πρόσβαση στις εργασίες αυτές με άδεια της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας για άλλους σκοπούς.
- (β) Οι επισημάνσεις, θέσεις και προτάσεις που περιλαμβάνονται στην παρούσα εργασία δεν δεσμεύουν την διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας ή του ΣΕΒ. Η διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας και η διοίκηση του ΣΕΒ διατηρούν την ελευθερία να υιοθετούν ή να απορρίπτουν μέρος ή το σύνολο της παρούσας εργασίας αναφορικά με την χρήση της για τους σκοπούς του ΣΕΒ.
- (γ) Μέρος ή όλο της παρούσης εργασίας ενδέχεται να έχει αποτελέσει αντικείμενο εσωτερικής συζήτησης στον ΣΕΒ (πριν και μετά την ολοκλήρωσή της) στην οποία συνήθως συμμετέχουν η διοίκηση και μέλη του ΣΕΒ καθώς και φορείς με τους οποίους ο ΣΕΒ έχει σχέσεις συνεργασίας. Ο τρόπος διεξαγωγής αυτών των συζητήσεων και ο σκοπός τους αίρουν την δυνατότητα εντοπισμού της πατρότητας των θέσεων και ιδεών που κάθε φορά εκφράζονται, όταν αυτές διαμορφώνονται σε κείμενο που χρησιμοποιείται από τον ΣΕΒ εσωτερικά ή και προς τρίτους.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>1. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ - ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>σ.4</b>
<b>2. ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΕ, ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΟΥΣ.....</b>	<b>σ.8</b>
<b>2.1 Η προσέγγιση της ΕΕ.....</b>	<b>σ.8</b>
<b>2.2 Μέτρα που έχουν υιοθετηθεί από τα κράτη – μέλη και τις επιχειρήσεις.....</b>	<b>σ.13</b>
<b>2.2.1. Νομοθετικά μέτρα.....</b>	<b>σ.13</b>
<b>2.2.2. Εθελοντικές πρωτοβουλίες.....</b>	<b>σ.17</b>
<b>2.2.3. Δράσεις από τους Ευρωπαϊούς Κοινωνικούς Εταίρους.....</b>	<b>σ.24</b>
<b>2.3 Συμπεράσματα.....</b>	<b>σ.25</b>
<b>3. Η ΜΕΛΕΤΗ .....</b>	<b>σ.26</b>
<b>3.1 Μεθοδολογία.....</b>	<b>σ.26</b>
<b>3.2 Επιχειρήσεις-μέλη ΣΕΒ – Περιφερειακοί Εργοδοτικοί Σύνδεσμοι – Κλαδικοί Σύνδεσμοι-μέλη ΣΕΒ.....</b>	<b>σ.31</b>
<b>3.2.1 Επιχειρήσεις.....</b>	<b>σ.40</b>
<b>3.2.2 Περιφερειακοί Εργοδοτικοί Σύνδεσμοι.....</b>	<b>σ.44</b>
<b>3.2.3 Κλαδικοί σύνδεσμοι-μέλη ΣΕΒ.....</b>	<b>σ.46</b>
<b>4. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ.....</b>	<b>σ.51</b>
<b>5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ (ΚΕΙΜΕΝΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ - ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ).....</b>	<b>σ.55</b>
<b>6. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....</b>	<b>σ.57</b>

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

## 1. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ανώνυμη Εταιρεία Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας, κατόπιν παραγγελίας του ΣΕΒ, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007 – 2013», εκπόνησε διαγνωστική μελέτη καταγραφής του αριθμού των γυναικών που συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια: α. των επιχειρήσεων, β. των κλαδικών οργανώσεων και γ. των περιφερειακών οργανώσεων – μελών του ΣΕΒ.

Στόχος της μελέτης είναι η αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης σε ό, τι αφορά στη συμμετοχή των Ελληνίδων σε θέσεις ευθύνης στις μεγάλες επιχειρήσεις και στους εργοδοτικούς συνδέσμους. Επιχειρείται, μάλιστα, η καταγραφή και της κλαδικής και περιφερειακής διάστασης, προκειμένου η εικόνα που θα προκύψει να είναι ολοκληρωμένη και να μπορεί να οδηγήσει σε σχεδιασμό κατάλληλο για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Παρ' όλο που η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί αισθητά, δεν υπάρχουν περιθώρια εφησυχασμού. Οι γυναίκες σήμερα, σύμφωνα με έρευνα του Ευρωβαρομέτρου που δημοσιεύθηκε το Μάρτιο του 2012, αποτελούν περίπου το 50% του εργατικού δυναμικού, με το αντίστοιχο ποσοστό για την ΕΕ να ανέρχεται σε 60%, σύμφωνα με έρευνα του Ευρωβαρομέτρου που δημοσιεύθηκε το Μάρτιο του 2012 και, παράλληλα, το εύρος των ειδικοτήτων τους διαρκώς μεγαλώνει. Ωστόσο, μεγάλο περιθώριο βελτίωσης υπάρχει αναφορικά με τη συμμετοχή τους σε θέσεις ευθύνης.

Με στόχο να δημιουργηθούν περισσότερες ευκαιρίες για αξιοποίηση των προσόντων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που διαθέτουν οι γυναίκες στο σύνολό τους, είναι αναγκαίος ο σχεδιασμός για την αντιμετώπιση των παραγόντων που εμποδίζουν την ανάδειξη των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Στο σχεδιασμό αυτό θα πρέπει να ληφθεί υπόψη μία σειρά παραμέτρων όπως τα υφιστάμενα εμπόδια στη γυναικεία απασχόληση, τα διαθέσιμα εργαλεία εξάλειψής τους, τα χαρακτηριστικά των επιμέρους γεωγραφικών περιφερειών και τοπικών οικονομιών, καθώς και οι προοπτικές ανάπτυξης ανά τομέα δραστηριότητας.

Στο πλαίσιο αυτό, η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας μπορεί να εξυπηρετήσει τα συμφέροντα τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών. Δεδομένων, μάλιστα, των διαρθρωτικών αλλαγών που πραγματοποιούνται και πρόκειται να πραγματοποιηθούν στην Ελλάδα, λόγω της οικονομικής κρίσης, οι ιδιωτικές

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

επιχειρήσεις θα κληθούν να απορροφήσουν μεγαλύτερο αριθμό γυναικών εργαζομένων, ενεργοποιώντας μία σειρά μηχανισμών (ευέλικτες μορφές απασχόλησης, επιδότηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας κ.α.), καθώς ο Δημόσιος Τομέας δεν θα μπορεί πλέον να αποτελεί τον κατεξοχήν τομέα απορρόφησης γυναικών εργαζομένων. Ο σχεδιασμός αυτών των μηχανισμών θα έχει, από συστάσεώς του, αποτύχει αν η διάσταση του φύλου δεν ενσωματωθεί στις διαδικασίες αναδιάρθρωσης.

Γι' αυτό και είναι ύψιστης σημασίας να γίνει κατανοητό πως όλοι οι συμμετοχοί πρέπει να εργαστούν συντονισμένα για να ενισχύσουν το υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό με γυναίκες που διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα για να ανελιχθούν στην επαγγελματική ιεραρχία και να συμμετέχουν ισότιμα στην παραγωγική διαδικασία.

Με τη μελέτη αυτή, ο ΣΕΒ επιδιώκει να καταγράψει την υφιστάμενη κατάσταση σε ό, τι αφορά στην εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και, παράλληλα, να δημιουργήσει μία βάση για σχεδιασμό αποτελεσματικής στρατηγικής για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Επιπρόσθετα, στόχος του ΣΕΒ είναι, αξιοποιώντας τη δικτύωσή του, να αναδείξει, με αφορμή τη μελέτη αυτή, το ζήτημα της ίσης συμμετοχής ανδρών και γυναικών σε θέσεις ευθύνης, προκειμένου η ισότητα των φύλων να γίνει πράξη από τις επιχειρήσεις, που φαίνεται πως έχουν συνειδητοποιήσει τις θετικές συνέπειες που συνεπάγεται η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων είναι περιορισμένη και έχει ελάχιστα αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Δίχως όμως την ενεργή συμμετοχή των γυναικών και την ενσωμάτωση της γυναικείας οπτικής σε κέντρα αποφάσεων της ιδιωτικής και της δημόσιας ζωής, οι στόχοι της ισότητας και της ανάπτυξης, με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, δεν είναι δυνατόν να επιτευχθούν.

Τρία είναι τα βασικά επιχειρήματα υπέρ της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Πρώτον, το ανθρώπινο δυναμικό στο σύνολό του πρέπει να είναι σε θέση να ασκεί ισότιμα επιρροή στη λήψη αποφάσεων που το αφορούν, ενώ τα όργανα λήψης αποφάσεων πρέπει να είναι προσιτά σε όλους. Δεύτερον, η ανεπαρκής εκπροσώπηση των γυναικών αμφισβητεί τη νομιμότητα των αποφάσεων, καθώς αυξάνει επικίνδυνα την απόσταση ανάμεσα σε εκείνους που αποφασίζουν και στους ίδιους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων και των γυναικών. Τρίτον, σε μία τέτοια περίπτωση η οικονομία εν γένει, καθώς και κάθε

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

επιμέρους οργανισμός αντιμετωπίζει σημαντικές απώλειες ανθρώπινου δυναμικού, καθώς δεν αξιοποιεί αποτελεσματικά τις γνώσεις και τις εμπειρίες του μισού ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή των γυναικών.

Σήμερα, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας της ΕΕ ανέρχεται σε 60%, σημειώνοντας το υψηλότερο ποσοστό που έχει ποτέ σημειωθεί. Ωστόσο, διαφορές εξακολουθούν να υφίστανται μεταξύ των διαφόρων κρατών – μελών. Παρά την πρόοδο που έχει συντελεστεί, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στα κέντρα λήψης αποφάσεων και ειδικά στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων και των φορέων εκπροσώπησής τους. Ειδικότερα, 1 στις 10 θέσεις (περίπου 12%) στα ΔΣ των μεγαλύτερων σε μέγεθος επιχειρήσεων της Ευρώπης καλύπτεται από γυναίκες. Από αυτές, μόνο το 3% κατέχει θέση Προέδρου ή Διευθύνοντος Συμβούλου.

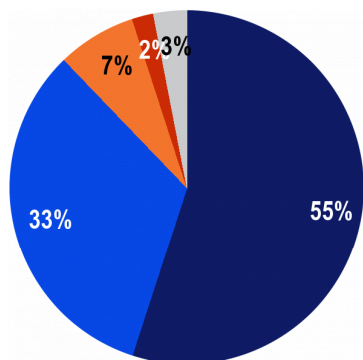
Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μελέτης για τη σχέση οικονομικής ανάπτυξης και παραγωγικότητας στην αγορά εργασίας ([Συν. 1](#)), αν το επίπεδο παραγωγικότητας των γυναικών έφτανε αυτό των ανδρών, το ΑΕΠ της Ευρώπης θα αυξανόταν κατά 27%. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη βιωσιμότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας.

Αξίζει να σημειωθεί πως υπέρ της αλλαγής της υφιστάμενης κατάστασης αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις επιχειρήσεις και στους φορείς εκπροσώπησής τους τάσσεται, σύμφωνα με έρευνα του Ευρωβαρομέτρου ([Συν. 2](#)) που δημοσιεύτηκε το Μάρτιο του 2012, η πλειονότητα των Ευρωπαίων. Ειδικότερα, το 88% των Ευρωπαίων πιστεύει ότι εφόσον είναι εξίσου ικανές, οι γυναίκες θα πρέπει να συμμετέχουν σε ποσοστό ίδιο με τους άνδρες στις διευθυντικές θέσεις στις επιχειρήσεις.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

**Περίπου 9 στους 10 Ευρωπαίους τάσσονται υπέρ της ίσης –σε σχέση με τους άνδρες- εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις επιχειρήσεις, δεδομένων των υψηλών προσόντων που διαθέτουν.**

QE2. Do you agree or disagree with the following statement: Given equal competence, women should be equally represented in positions of leadership in companies.



- Totally agree
- Tend to agree
- Tend to disagree
- Totally disagree  EU27
- Don't know

*Special Eurobarometer 376,  
"Women in Decision-Making Positions" Report, March 2012*

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

## 2. ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΕ, ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΟΥΣ

Τόσο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όσο και τα κράτη – μέλη έχουν αναδείξει σε προτεραιότητα την ανάγκη για ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στις επιχειρήσεις και στους φορείς εκπροσώπησής τους. Με στόχο να προκύψουν άμεσα αποτελέσματα, οι εθνικές κυβερνήσεις, οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι, οι επιχειρήσεις και άλλοι συμμετοχοί έχουν αναλάβει μία σειρά πρωτοβουλιών σε αυτό το πλαίσιο.

Οι πρωτοβουλίες αυτές μπορούν να διαιρεθούν σε 2 κατηγορίες. Πρόκειται για νομοθετικά μέτρα και εθελοντικές πρωτοβουλίες, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης, χάρτες, προγράμματα εκπαίδευσης, καθοδήγησης, καθώς και δικτύωσης.

Τα εθελοντικά μέτρα παρουσιάζουν μεγαλύτερα περιθώρια ευελιξίας και επιτρέπουν στις διοικήσεις των επιχειρήσεων να έχουν τον τελευταίο λόγο στη διαμόρφωση της στρατηγικής τους. Ωστόσο, τα αποτελέσματά τους αναφορικά με την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στις θέσεις ευθύνης (π.χ. Διοικητικά Συμβούλια) δεν είναι τα αναμενόμενα.

Από την άλλη, τα στοιχεία δείχνουν πως η εφαρμογή νομοθετικών μέτρων, ιδίως όπου υπάρχει πρόβλεψη για κυρώσεις, έχει αποδώσει όσον αφορά στην αριθμητική αύξηση των γυναικών που συμμετέχουν στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

### 2.1 Η προσέγγιση της ΕΕ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προκειμένου να προσδιορίσει τα κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση της ενδημικής έλλειψης ποικιλότητας ως προς το φύλο στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ευρώπη, δρομολόγησε από τις 5 Μαρτίου 2012 **δημόσια διαβούλευση**<sup>1</sup>. Η Επιτροπή συγκεντρώνει απόψεις για πιθανά μέτρα, συμπεριλαμβανομένων των νομοθετικών, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, ώστε να αποκατασταθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στα ανώτατα όργανα διοίκησης

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_en.htm)



ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

των επιχειρήσεων. Η διαβούλευση θα διαρκέσει έως τις 28 Μαΐου 2012. Με βάση τα αποτελέσματα της διαβούλευσης, η Επιτροπή θα αποφασίσει για την περαιτέρω δράση της.

Σε αυτό το πλαίσιο, η ΕΕ έχει ήδη προχωρήσει σε μία σειρά δράσεων και πρωτοβουλιών υπέρ της ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Τον Οκτώβριο του 2010, η Επιτροπή δημοσίευσε τη **νέα Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση (Συν. 3)**, στην οποία συμπεριλαμβανόταν και το ζήτημα της ίσης εκπροσώπησης των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια.

Ειδικότερα, στη νέα Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση (στο εξής: η Στρατηγική) αναγνωρίζονται τα θετικά αποτελέσματα που επέφεραν οι προσπάθειες της ΕΕ για ενίσχυση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις ζωές πολλών Ευρωπαίων πολιτών, καθώς και για οικοδόμηση μιας γνήσιας κοινωνίας με ισότητα φύλων.

Σύμφωνα με τη Στρατηγική, σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες καταγραφές, αυξημένος είναι ο αριθμός των γυναικών στην αγορά εργασίας και η πρόοδός τους όσον αφορά την εξασφάλιση καλύτερης εκπαίδευσης και κατάρτισης. Εντούτοις, το χάσμα μεταξύ των φύλων παραμένει σε πολλούς τομείς και στην αγορά εργασίας οι γυναίκες συνεχίζουν ακόμη να υπερ-εκπροσωπούνται στους χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς και να υπο-εκπροσωπούνται σε θέσεις διοίκησης.

Η Στρατηγική, αποδίδοντας στις ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών μερίδιο ευθύνης για την επιβάρυνση της οικονομίας και την πλημμελή αξιοποίηση των ταλέντων, δίνει έμφαση στα οικονομικά και επιχειρηματικά οφέλη που μπορούν να προκύψουν από την ενίσχυση της ισότητας των φύλων. Επιπλέον, με στόχο την επίτευξη των στόχων της Ευρώπης 2020, ειδικότερα η έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, τονίζεται η ανάγκη να χρησιμοποιηθεί σε μεγαλύτερη έκταση και πιο αποτελεσματικά η δεξαμενή δυναμικότητας και ταλέντου των γυναικών.

Επιπλέον, σύμφωνα με τη Στρατηγική, η είσοδος περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας βοηθά στην εξισορρόπηση των αποτελεσμάτων ενός συρρικνούμενου πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, μειώνοντας με τον τρόπο αυτό την πίεση στα δημόσια οικονομικά και στα συστήματα κοινωνικής προστασίας, διευρύνοντας τη βάση του ανθρώπινου κεφαλαίου και αυξάνοντας την ανταγωνιστικότητα.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

Για την Ισότητα στη Διαδικασία Λήψης Αποφάσεων, επισημαίνεται πως στα περισσότερα κράτη - μέλη, οι γυναίκες συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται στις διαδικασίες και τις θέσεις με ευθύνη λήψης αποφάσεων, ιδιαίτερα στα υψηλότερα επίπεδα, παρά το γεγονός ότι αποτελούν σχεδόν το ήμισυ του εργατικού δυναμικού και περισσότερο από το ήμισυ των νέων αποφοίτων πανεπιστημίων στην ΕΕ.

Ειδικά στο επίπεδο λήψης οικονομικών αποφάσεων η αναλογία γυναικών είναι χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών σε όλα τα επίπεδα διαχείρισης και λήψης αποφάσεων. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το ένα δέκατο των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων ευρέως γνωστών εταιρειών στην ΕΕ και το 3% των προέδρων των διοικητικών συμβουλίων.

Στις 7 Ιουλίου 2011, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υιοθέτησε ένα **μη νομοθετικό ψήφισμα** (Εισηγήτρια: Ρόδη Κράτσα-Τσαγκαροπούλου, EPP-ED, Ελλάδα), με το οποίο καλεί τις επιχειρήσεις να ενσωματώσουν την ποσόστωση (**Συν. 4**).

Στο ψήφισμα αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποφάνθηκε υπέρ της προώθησης της παρουσίας των γυναικών σε Διοικητικά Συμβούλια, με στόχο να επιτευχθεί το 30% γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια το 2015 και 40% το 2020, μέσω της λήψης εθελοντικών μέτρων και της αυτορρύθμισης. Εάν αυτό δεν επιφέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, θα εξετασθεί η δυνατότητα προσφυγής σε στοχευμένες πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Επιπλέον, ζητήθηκε να διατυπωθούν, εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, συγκεκριμένες προτάσεις επί του θέματος, οι οποίες να ανταποκρίνονται τόσο στις ανάγκες των γυναικών στελεχών επιχειρήσεων, ώστε να τους προσφέρονται καλύτερες προοπτικές σταδιοδρομίας, όσο και στις ανάγκες της ευρωπαϊκής οικονομίας. Σε αυτό το πλαίσιο, τονίστηκε πως είναι αναγκαίο να ληφθεί υπόψη η πολυμορφία που χαρακτηρίζει τον τομέα αυτό στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τόσο αναφορικά με τις δομές των επιχειρήσεων όσο και με την εκπροσώπηση των γυναικών.

Για το 2012, η Επιτροπή, στο Πρόγραμμα Εργασίας της, προβλέπει πράξη νομοθετικού περιεχομένου στο πεδίο της προαγωγής της ισότητας σε σχέση με την εκπροσώπηση των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων επιχειρήσεων, χωρίς όμως να εξειδικεύει επί του περιεχομένου της. Στις 17 Φεβρουαρίου 2012, το Συμβούλιο για την Απασχόληση, υπό τη Δανική Προεδρεία, έθεσε το θέμα προς συζήτηση, χωρίς, όμως, επίσημη θέση.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

Συγκεντρώνοντας τις μεθόδους και τα εργαλεία διακυβέρνησης της ΕΕ σε σχέση με την ισότητα των φύλων, διαπιστώνεται πως αφενός έχουν αναπτυχθεί πολλαπλοί δίαυλοι επικοινωνίας με τους συμμετόχους από τα κράτη μέλη και αφετέρου επιδιώκεται σταθερή παρακολούθηση και αναθεώρηση των στόχων που τίθενται στο πεδίο της ισότητας των φύλων.

Στη βάση της ετήσιας έκθεσης της ΕΕ για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, που εστιάζεται κάθε χρόνο σε ένα συγκεκριμένο θέμα και επισημαίνει τις καλές πρακτικές των κρατών μελών, η Επιτροπή έχει θεσμοθετήσει έναν ετήσιο υψηλού επιπέδου Διάλογο για την Ισότητα των Φύλων, όπου συμμετέχουν το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, οι προεδρίες του Συμβουλίου και βασικοί ενδιαφερόμενοι παράγοντες όπως οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι και η κοινωνία των πολιτών, με σκοπό την καταγραφή της πραγματοποιηθείσας προόδου όσον αφορά την υλοποίηση της εν λόγω στρατηγικής.

Η στενή συνεργασία με τις κυβερνήσεις των κρατών μελών πραγματοποιείται μέσω της ομάδας υψηλού επιπέδου για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές. Η συμβουλευτική ομάδα, αποτελούμενη από εκπροσώπους των κρατών μελών, οργανώσεις των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων και την κοινωνία των πολιτών, συμβουλεύει την Επιτροπή σε θέματα πολιτικών και νομικών πρωτοβουλιών.

Η Επιτροπή συνεργάζεται στενά με τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους και τις οργανώσεις που εκπροσωπούν την κοινωνία των πολιτών.

Η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων εφαρμόζεται ως αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας διαμόρφωσης πολιτικής της Επιτροπής και μέσω της εκτίμησης αντίκτυπου και διαδικασιών αξιολόγησης. Σημαντική πρόοδος αναμένεται μετά τη θέσπιση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων. Ως μέρος του προγράμματος εργασίας του, το Ινστιτούτο βοηθά την Επιτροπή και τα κράτη μέλη για την υποβολή εκθέσεων σχετικά με τους δείκτες σε επίπεδο ΕΕ που έχουν θεσπιστεί σύμφωνα με την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου σε τομείς ιδιαίτερα ευαίσθητους καθώς επίσης και για την ανάπτυξη περαιτέρω δεικτών όπου χρειάζονται (όπως σχετικά με τις γυναίκες και το περιβάλλον).

Η Επιτροπή ευαισθητοποιεί το κοινό και δημοσιοποιεί τα οφέλη των πολιτικών για την ισότητα των φύλων. Σε αυτό το πλαίσιο, έχει ήδη ξεκινήσει διαδικασία αναβάθμισης της

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

διαδικτυακής πύλης της ΕΕ για την ισότητα των φύλων με συνδέσμους και επικαιροποιήσεις σχετικά με την πραγματοποιούμενη πρόοδο.

Το πολυετές χρηματοδοτικό πλαίσιο της ΕΕ υπεβλήθη κατά το πρώτο εξάμηνο του 2011. Αυτό θα παρέχει υποστήριξη μετά το 2013 για την υλοποίηση των ενεργειών που προβλέπονται στην εν λόγω στρατηγική. Επιπλέον, η καλύτερη ενσωμάτωση θεμάτων ισότητας των φύλων στην υλοποίηση των τρεχόντων προγραμμάτων (2007-2013) και στην υποβολή εκθέσεων σχετικά με αυτά θα παράσχει μια σταθερή βάση για τη διασφάλιση της ένταξης της διάστασης του φύλου στο σχεδιασμό της επόμενης γενιάς προγραμμάτων ώστε αυτά να ενισχυθούν από μια αξιόπιστη εκτίμηση της κατάστασης γυναικών και ανδρών.

Συνοψίζοντας, όλο και περισσότερα στοιχεία καταδεικνύουν τα σημαντικά οικονομικά οφέλη που απορρέουν από μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων. Η μεγαλύτερη εκπροσώπηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις απασχόλησης μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός πιο παραγωγικού και καινοτόμου εργασιακού περιβάλλοντος και στη συνολική βελτίωση της απόδοσης των επιχειρήσεων, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα. Το ολοένα και αυξανόμενο ποσοστό των γυναικών μεταξύ των νέων πτυχιούχων πανεπιστημίων δεν συνοδεύεται από αντίστοιχη αύξηση στην ανάληψη ηγετικών θέσεων στις επιχειρήσεις. Η πρόσβαση σε ανώτερες θέσεις λειτουργεί ως κίνητρο για τις γυναίκες για να εισέλθουν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, αυξάνοντας τα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης και αξιοποιώντας καλύτερα το γυναικείο δυναμικό, στο πλαίσιο των ανθρώπινων πόρων.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

## 2.2 Μέτρα που έχουν υιοθετηθεί από τα κράτη – μέλη και τις επιχειρήσεις

### 2.2.1. Νομοθετικά μέτρα

Πολλά είναι τα κράτη – μέλη που, από το 2011, έχουν προχωρήσει στην εισαγωγή νομοθετικών ρυθμίσεων για την επιβολή ποσοτώσεων ή αριθμητικών στόχων, προκειμένου η συμμετοχή των δύο φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων να είναι ισόρροπη.

#### Δεσμευτικές ποσοτώσεις με κυρώσεις

Η Γαλλία, η Ιταλία και το Βέλγιο έχουν θέσει σε εφαρμογή νομοθετικά μέτρα, στα οποία προβλέπονται κυρώσεις, με στόχο την ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων. Αυτές οι χώρες ακολούθησαν το παράδειγμα της Νορβηγίας, η οποία έχει, με επιτυχία, επιβάλει από το 2003 συμμετοχή γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων σε ποσοστό 40%. Δεδομένων των διαφορών μεταξύ των τριών χωρών, υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις σε ό, τι αφορά στα ποσοστά – στόχος, στις προθεσμίες εφαρμογής και άλλες λεπτομέρειες, στα επιχειρηματικά πεδία εφαρμογής των εν λόγω νομοθετικών μέτρων και στις κυρώσεις που προβλέπονται σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

Πιο αναλυτικά, τον Ιανουάριο του 2011, η Γαλλία υιοθέτησε Νόμο, σύμφωνα με τον οποίο στις εισηγμένες επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 500 εργαζόμενους και έχουν ετήσια έσοδα ύψους €50εκ. θα πρέπει, έως το 2014, η γυναικεία συμμετοχή στα ΔΣ τους να είναι τουλάχιστον 20% και, έως το 2017, τουλάχιστον 40%. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου αυτού, για το διορισμό κάθε μέλους ΔΣ θα πρέπει να τηρούνται οι επιβεβλημένες ποσοτώσεις. Σε αντίθετη περίπτωση, ο διορισμός ακυρώνεται.

Τον Ιούνιο του 2011, η Ιταλία ενέκρινε την εισαγωγή ποσοτώσεων για τη διασφάλιση της ισότητας αναφορικά με τη συμμετοχή των 2 φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια και στα Συμβούλια των Ορκωτών Ελεγκτών τόσο για τις εισηγμένες, όσο και για τις δημόσιες επιχειρήσεις. Υπάρχει διαβάθμιση ως προς την αυστηρότητα των προβλεπόμενων ποινών. Ειδικότερα, το εύρος των ποινών κυμαίνεται από προειδοποίηση και πρόστιμο, έως κατάσχεση των γραφείων όλων των μελών του ΔΣ. Η ισχύς των εν λόγω μέτρων θα τεθεί σε εφαρμογή για τα ΔΣ που θα διοριστούν από τον πρώτο χρόνο μετά την εισαγωγή του

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

σχετικού νόμου.

Τον Ιούνιο του 2011, το Βέλγιο υιοθέτησε Νόμο δια του οποίου στα ΔΣ των εισηγμένων ιδιωτικών και των δημοσίων επιχειρήσεων τουλάχιστον το 1/3 πρέπει να καλύπτεται από εκπροσώπους κάθε φύλου. Στις δημόσιες επιχειρήσεις παρέχεται 1 χρόνος προθεσμία για να συμμορφωθούν. Για τις εισηγμένες επιχειρήσεις η προθεσμία συμμόρφωσης ανέρχεται σε 5 χρόνια και για τις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις η αντίστοιχη προθεσμία είναι 8 χρόνια. Ως κύρωση προβλέπεται η απώλεια προνομίων για τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων όπου δεν τηρείται η αναλογία 1 προς 3.

### Ποσοτώσεις χωρίς κυρώσεις

Στην **Ολλανδία** και στην **Ισπανία** οι νομοθετικές ρυθμίσεις που έχουν εισαχθεί είναι λιγότερο αυστηρές, καθώς δεν συνεπάγονται κανενός είδους σοβαρές κυρώσεις. Στην Ολλανδία, κάθε φύλο πρέπει να εκπροσωπείται στα Διοικητικά Συμβούλια των μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεων σε ποσοστό τουλάχιστον 30%. Όποια επιχείρηση δεν συμμορφώνεται με το συγκεκριμένο στόχο, καλείται να παρουσιάσει σχετική τεκμηρίωση και να εξηγήσει το «γιατί;», σύμφωνα με την αρχή «συμμόρφωση ή αιτιολόγηση» (comply or explain).

Σύμφωνα με την Ισπανική νομοθεσία, στα Διοικητικά Συμβούλια των μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεων κάθε φύλο πρέπει να εκπροσωπείται σε ποσοστό τουλάχιστον 40%. Η ρύθμιση αυτή επεβλήθη το 2007, υπό μορφή σύστασης, με ορίζοντα πλήρους εφαρμογής το 2015.

Πιο αναλυτικά, το Μάιο του 2011, η Ολλανδία εισήγαγε νομική δέσμευση, βάσει της οποίας το ποσοστό εκπροσώπησης κάθε φύλου στα Διοικητικά Συμβούλια των μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεων (τουλάχιστον 250 εργαζόμενοι) θα πρέπει να ανέρχεται σε 30%, με ορίζοντα εφαρμογής το 2016. Σε περίπτωση που μία επιχείρηση αποτύχει στην επίτευξη αυτού του στόχου, θα πρέπει να το δηλώνει στον ετήσιο απολογισμό δράσεών της. Δεν προβλέπεται καμία επιπλέον κύρωση. Ο εν λόγω Νόμος αποτελεί προσωρινό μέτρο, το οποίο θα επανεξεταστεί το 2016, οπότε τα σχετικά άρθρα θα καταστούν άκυρα.

Το 2007, η Ισπανία εισήγαγε Νόμο με στόχο τη σταδιακή εξισορρόπηση της συμμετοχής ανδρών και γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων επιχειρήσεων που

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

απασχολούν τουλάχιστον 250 εργαζόμενους. Αυτές οι επιχειρήσεις καλούνται, μέσα σε διάστημα 8 ετών, να τροποποιήσουν τη σύνθεση των Διοικητικών Συμβουλίων τους, έως ότου κάθε φύλο να εκπροσωπείται σε ποσοστό μεταξύ 40 και 60%. Για τις επιχειρήσεις που αποτυγχάνουν να συμμορφωθούν με τις διατάξεις του Νόμου αυτού δεν προβλέπονται κυρώσεις, αλλά η μη συμμόρφωσή τους θα ληφθεί υπόψη σε περίπτωση που οι εν λόγω επιχειρήσεις επιδιώξουν κάποια «ετικέτα ισότητας», δημόσια επιχορήγηση ή συμβάσεις με επιχειρήσεις του Δημοσίου.

### Κανόνες που αφορούν σε δημόσιες επιχειρήσεις

Πέρα από τα κράτη – μέλη που θέσπισαν νόμους για τα Διοικητικά Συμβούλια όλων των εισηγμένων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων ενός συγκεκριμένου μεγέθους, κάποια κράτη – μέλη της ΕΕ έθεσαν συγκεκριμένες προδιαγραφές αναφορικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια των δημόσιων επιχειρήσεων.

Σε **Νορβηγία, Δανία, Φινλανδία και Ελλάδα**, αυτές οι προδιαγραφές προβλέπονται σε νομοθεσία για την ισότητα των φύλων. Σε **Αυστρία και Σλοβενία**, έχουν επιβληθεί διαμέσου Κανονιστικών Διοικητικών Πράξεων.

Στη Νορβηγία, στη Δανία και στη Φινλανδία έχει –εδώ και πολλά χρόνια- επιβληθεί δια νόμου ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής γυναικών στα ΔΣ των κρατικών επιχειρήσεων. Στη Νορβηγία, οι ποσοστώσεις εισήχθησαν για πρώτη φορά το 1981, με Νόμο για την Ισότητα των Φύλων. Σύμφωνα με το Νόμο αυτό, κάθε φύλο θα πρέπει να εκπροσωπείται σε ποσοστό τουλάχιστον 40% στα δημοσίως διορισμένα Διοικητικά Συμβούλια επιχειρήσεων, καθώς και στα επιμέρους συμβούλια και επιτροπές. Το 2004 οι ποσοστώσεις επεκτάθηκαν στις επιχειρήσεις του Δημοσίου και το 2006 (σε ισχύ από το 2008) στις μεγάλου μεγέθους μετοχικές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

Στην Ελλάδα, με το άρθρο 6, παρ. 1, του Ν. 2839/2000 (ΦΕΚ 196/Α'/2000) «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις» (**Συν. 5**), διασφαλίσθηκε η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. καθώς επίσης και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού. Πιο συγκεκριμένα, καθιερώθηκε η υποχρεωτική, κατ' ελάχιστο στο 1/3, συμμετοχή κάθε φύλου στα υπηρεσιακά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα του

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

Δημοσίου, των Δημοσίων Οργανισμών και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.



ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

## 2.2.2. Εθελοντικές πρωτοβουλίες

Σε πολλά κράτη – μέλη της ΕΕ έχει αναπτυχθεί ευρύ φάσμα πρωτοβουλιών και εργαλείων, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

### Εισαγωγή εθελοντικών στόχων

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, το Σεπτεμβρίου του 2011, το Υπουργείο Εσωτερικών εισήγαγε ένα νέο πλαίσιο με τίτλο “Think-Act-Report”. Το πλαίσιο αυτό έχει ως στόχο την ενθάρρυνση των οργανισμών που απασχολούν τουλάχιστον 150 εργαζόμενους να υιοθετήσουν εθελοντικά μέτρα για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Στη **Γερμανία**, οι 30 μεγαλύτερες εισηγμένες επιχειρήσεις του Δείκτη DAX 30 του Χρηματιστηρίου της Φρανκφούρτης (DAX-30) συνυπέγραψαν Διακήρυξη με τίτλο «Γυναίκες σε Διευθυντικές Θέσεις», η οποία είχε ως στόχο την αύξηση του αριθμού των γυναικών τόσο στους εργαζόμενους, όσο και στα όργανα διοίκησης των επιχειρήσεων. Στις 17 Οκτωβρίου 2011, τέθηκαν «ευέλικτοι» στόχοι, προκειμένου να αυξηθεί η τοποθέτηση γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις και συμφωνήθηκε η υποβολή σχετικών ετήσιων αναφορών. Οι στόχοι (ποσοτικοί και βάσει χρονοδιαγραμμάτων) αφορούν τόσο στην ίδια την επιχείρηση, όσο και στον κλάδο όπου αυτή ανήκει.

### Κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης

*«Η εταιρική διακυβέρνηση είναι η βάση για τη λογοδοσία των επιχειρήσεων, η οποία επιδιώκει να εξισορροπεί τους εταιρικούς οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους με τις προσδοκίες των πολιτών και της κοινωνίας εν γένει.»*, Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ, 2011 (**Συν. 6**).

Οι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης διαδραματίζουν εξαιρετικά σημαντικό ρόλο σε ό,τι αφορά στην αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων. Σε πολλά κράτη, ο ιδιωτικός τομέας έχει επιχειρήσει να αντιμετωπίσει την ενδεχόμενη απειλή που συνεπάγεται η εισαγωγή της ποσόστωσης με νομοθετική ρύθμιση, συμπεριλαμβάνοντας στους κώδικες εταιρικής διακυβέρνησής τους όρους για τη σύνθεση των ΔΣ από άποψη φύλου. Στους κώδικες εταιρικής

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

διακυβέρνησης δεν υπάρχουν προβλέψεις για ποινές, όπως στη νομοθεσία. Αντιθέτως, βασίζονται στην άσκηση πίεσης από το εσωτερικό του οργανισμού και από εξωτερικούς παράγοντες, όπως οι συμμετοχοί και τα ΜΜΕ. Η δημοφιλής αρχή “comply or explain” (συμμόρφωση ή αιτιολόγηση) υποχρεώνει τις επιχειρήσεις που παραβιάζουν τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησής τους να τεκμηριώνουν τους λόγους για τους οποίους προέβησαν στην παραβίαση και να ανακοινώνουν στον ετήσιο απολογισμό τους τις διορθωτικές δράσεις που δεσμεύονται να ακολουθήσουν. Αυτό το υψηλό επίπεδο διαφάνειας ασκεί ακόμα μεγαλύτερη πίεση στις επιχειρήσεις, προκειμένου να συμμορφώνονται.

Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΕ, σε Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πολωνία, Ισπανία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ελλάδα, οι ισχύοντες κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης ενθαρρύνουν, σε διαφορετικό βαθμό από χώρα σε χώρα, την ίση εκπροσώπηση των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων. Αξίζει να σημειωθεί πως το 2011 κυκλοφόρησε η αναθεώρηση του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης της Δανίας. Σύμφωνα με τις νέες διατάξεις, η πρόοδος μπορεί να επιτευχθεί με την εισαγωγή συγκεκριμένων ποσοτικών στόχων. Το 2012 αναμένεται η αναθεώρηση του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης και της Αυστρίας. Σύμφωνα με τις, μέχρι τώρα, προτάσεις, αναμένεται να εισαχθούν διατάξεις για την αύξηση της ποσοτικής συμμετοχής των γυναικών στα εκτελεστικά και εποπτικά συμβούλια.

Η Σουηδία δεν έθεσε σε εφαρμογή υποχρεωτικά νομοθετικά μέτρα για την επιβολή ποσοτώσεων. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία, γυναίκες καλύπτουν το 21% των θέσεων ΔΣ των 50 μεγαλύτερων σε μέγεθος επιχειρήσεων και το 18% των ΔΣ των εισηγμένων επιχειρήσεων. Το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στα ΔΣ των δημοσίων επιχειρήσεων που ανήκουν καθ' ολοκληρία στην κυβέρνηση είναι 49%. Το 2004, υιοθετήθηκε κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης που αναθεωρείται τακτικά. Στον κώδικα αυτό αναφέρεται πως οι επιχειρήσεις πρέπει να «...προσπαθούν σκληρά για την ίση κατανομή των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλιά τους».

Στην Ελλάδα, ο ΣΕΒ με την πεποίθηση πως οι επιχειρήσεις μπορούν και πρέπει να είναι οι μεγάλοι πρωταγωνιστές της «επόμενης μέρας», απαντώντας πρωτίστως στο μεγάλο ζητούμενο των καιρών που είναι η εμπιστοσύνη, προέβη στην κυκλοφορία του πρώτου Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης. Στον Κώδικα αυτόν υπάρχει πρόβλεψη για τη σύνθεση των Διοικητικών Συμβουλίων. Ειδικότερα, αναφέρεται πως «η σύνθεση του ΔΣ θα πρέπει

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

να επιτρέπει την έκφραση διαφορετικών οπτικών, που να αντανακλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον της εταιρείας, και να εμπνέει εμπιστοσύνη στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη».

Συμπληρώνεται ένας χρόνος από την έκδοσή του και στο διάστημα αυτό αξιολογείται η εφαρμογή του στην πράξη, η ορθή ενσωμάτωσή του στις πολιτικές των επιχειρήσεων και τα αποτελέσματά του σε αυτές. Τα οφέλη που απέφερε η εφαρμογή αξιολογούνται, μέχρι στιγμής, ως θετικά.

Ενδεικτικό είναι το γεγονός πως σύμφωνα με τα αποτελέσματα έρευνας της Grant Thornton, προκύπτει ότι η πλειονότητα (64%) των εισηγμένων εταιρειών στο Χρηματιστήριο Αθηνών επέλεξε να υιοθετήσει τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΣΕΒ.

Στόχος του ΣΕΒ είναι ο Κώδικας να υιοθετηθεί από το σύνολο της ελληνικής επιχειρηματικής κοινότητας, όχι επειδή της το επιβάλλει ο Νόμος, αλλά επειδή αναγνωρίζει ότι η υιοθέτηση Κανόνων Εταιρικής Διακυβέρνησης συμβάλλει θετικά στην ενίσχυση της διαφάνειας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Είναι κρίσιμης σημασίας οι Γενικές Αρχές που περιλαμβάνονται στον Κώδικα να υιοθετηθούν από όλες τις επιχειρήσεις, διότι ειδικά αυτήν την περίοδο υπάρχει ανάγκη να δημιουργηθεί ένα επιχειρηματικό μέλλον ποιότητας και εμπιστοσύνης, με επιχειρήσεις που θα το αποδεικνύουν καθημερινά στην πράξη.

Εντός του 2012 ο Κώδικας θα επικαιροποιηθεί. Αυτό θα γίνει σύμφωνα με τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όπως προκύπτουν από τη διαβούλευση της Πράσινης Βίβλου για την Εταιρική Διακυβέρνηση, τις προτάσεις της Επιτροπής για το Εταιρικό Δίκαιο και ενδεχόμενες νέες καλές πρακτικές των επιχειρήσεων. Η επικαιροποίηση αυτή θα λάβει υπόψη της τα πορίσματα της αξιολόγησης της εφαρμογής του Κώδικα από τις εισηγμένες επιχειρήσεις όπως θα προκύψουν από τη συνεργασία του Χρηματιστηρίου Αθηνών με τον ΣΕΒ.

## Χάρτες

Με την υπογραφή μιας χάρτας, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί κάθε είδους δεσμεύονται να τηρούν τους όρους που συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν. Δεν υπάρχει εξωτερική αξιολόγηση

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

για τις υφιστάμενες διαδικασίες και την πρόοδο που επιτελείται. Οι χάρτες έχουν, τις περισσότερες φορές, εξειδικευμένο αντικείμενο, όπως, για παράδειγμα, «η προώθηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης».

Στην **Ολλανδία**, η χάρτα με τίτλο «Ταλέντο στην Κορυφή» καλεί τις επιχειρήσεις να υιοθετούν ποσοτικούς στόχους για την ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις, να αξιολογούν την απόδοσή τους και να δημοσιεύουν ετήσια αναφορά πρόοδου. Οι επιχειρήσεις που έχουν υιοθετήσει τη χάρτα «Ταλέντο στην Κορυφή» λαμβάνουν ανατροφοδότηση για την πρόοδό τους από ειδική Επιτροπή Παρακολούθησης.

Το 2010, το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης σημείωσε αύξηση 7,5% στις επιχειρήσεις που υπέγραψαν και δεσμεύθηκαν με τις αρχές της χάρτας από το 2008 και το 2009. Επιπλέον, τα δύο αυτά έτη, σημαντική ήταν η αύξηση (72%) του αριθμού των επιχειρήσεων που υπογράφουν τη χάρτα.

Στη **Δανία**, η «Χάρτα για Περισσότερες Γυναίκες στη Διοίκηση» ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις αφενός να δίνουν κίνητρο σε ολόένα και περισσότερες γυναίκες, προκειμένου να αναλαμβάνουν θέσεις διοίκησης και αφετέρου να αξιολογούν τις πρωτοβουλίες τους κάθε δεύτερο έτος. Επιπλέον, από το 2010, η Δανία εφαρμόζει τη «Σύσταση για Περισσότερες Γυναίκες στα Εποπτικά Συμβούλια», σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, να τοποθετούν περισσότερες γυναίκες στα εποπτικά συμβούλια των δανικών επιχειρήσεων περιορισμένης ευθύνης.

## Επιχειρηματικές πρωτοβουλίες

Ένας διαρκώς αυξανόμενος αριθμός επιχειρήσεων αναγνωρίζουν τη θετική επίδραση που έχει η συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση επιχειρήσεων και εφαρμόζουν ειδικά μέτρα για την ενίσχυση των γυναικών σε θέματα ηγεσίας. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν δράσεις ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων για θέματα ισότητας των φύλων, θέσπιση εθελοντικών στόχων εκ μέρους των επιχειρήσεων, ανάπτυξη στρατηγικών και εργαλείων στρατολόγησης, εκπαίδευσης, καθοδήγησης και προώθησης της δικτύωσης των γυναικών που κατέχουν θέσεις διοίκησης, καθώς και προώθηση των σχετικών με την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής θεμάτων.

Σύμφωνα με τα πλέον επικαιροποιημένα στοιχεία της BUSINESS EUROPE (Φεβρουάριος 2012), μεγάλο είναι το εύρος των πρωτοβουλιών που έχουν αναληφθεί από τις ευρωπαϊκές

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

επιχειρήσεις, με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής περιπτώσεις:

### **Δανία**

Κάποιες από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις της Δανίας, όπως η A.P. Moller-Maersk, η TDC, η Cowi και η ISS A/S, έχουν θέσει ψηλά στην ατζέντα τους το θέμα της ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Πρωτοβουλίες που έχουν ήδη αναληφθεί είναι οι εξής:

- Ποσοτικοί και ποιοτικοί στόχοι, με προσδιορισμένο χρονικό ορίζοντα, για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης γενικά ή/και στα ανώτατα όργανα διοίκησης της επιχείρησης.
- Διαμόρφωση διαδικασιών πρόσληψης και διορισμού, ώστε να εντοπίζονται γυναίκες με ηγετικές δυνατότητες και να αναπτύσσονται κατάλληλα.
- Σε περιπτώσεις ανάθεσης μιας πρόσληψης ή ενός διορισμού σε εξειδικευμένες επιχειρήσεις στρατολόγησης προσωπικού (head hunters), διασφάλιση πως στους επικρατέστερους υποψήφιους συμπεριλαμβάνεται γυναίκα.
- Εφαρμογή πρωτοβουλιών για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών.

### **Ελβετία**

Αρκετές Ελβετικές επιχειρήσεις όπως η IBM, η Roche Vaudoise, η PwC, η Raiffeisen και μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ) όπως η CSEM, η Corum και η MPS, εφαρμόζουν μέτρα για την προώθηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Ενδεικτικά, παρατίθενται συγκεκριμένα παραδείγματα:

- Επίσημη δέσμευση της Διοίκησης στο θέμα «Γυναίκες σε Θέσεις Ευθύνης»: Θέσπιση ξεκάθαρων και μετρήσιμων στόχων αναφορικά με το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις διοίκησης. Απονομή διαπίστευσης με τίτλο «ίσος μισθός» σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά το ζήτημα των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- Πρακτικές προσλήψεων (προτεραιότητα στη γυναίκα υποψήφια για μία θέση εργασίας, εφόσον διαθέτει ίδια προσόντα με τους άνδρες συνυποψήφιους, Πλήρης

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

τεκμηρίωση της απόφασης της επιχείρησης για κάθε πρόσληψη, προκειμένου να διασφαλίζεται η διαφάνεια και η αξιοκρατία).

- Ενσωμάτωση των αρχών της «διαφορετικότητας» και της «ισότητας» στην εκπαίδευση των υψηλόβαθμων στελεχών, παράλληλα με δημιουργία δικτύου γυναικών εντός της επιχείρησης.
- Προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής με πρακτικά μέτρα που συμπεριλαμβάνονται στην πολιτική της επιχείρησης.

### Ηνωμένο Βασίλειο

- **Γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια** (με τη χορηγία της MWM Consulting και της BP). Με στόχο την αύξηση του αριθμού των γυναικών που συμμετέχουν στα ΔΣ των εισηγμένων στους Δείκτες FTSE 250 και FTSE 350 επιχειρήσεων, η επιχείρηση MWM έχει καταρτίσει λίστα γυναικών με ιδιαίτερα αξιόλογη επαγγελματική σταδιοδρομία. Κάθε υποψήφια καθοδηγείται από γυναίκα μη – εκτελεστικό μέλος του ΔΣ της επιχείρησης, προκειμένου να αποκτήσει τις δεξιότητες και τις γνώσεις που θα την καταστήσουν ικανό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας «Γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια», επιχειρείται η διαρκής επικαιροποίηση της εν λόγω λίστας, με στόχο οι εισηγμένες στους Δείκτες FTSE 250 και FTSE 350 επιχειρήσεις να είναι σε θέση να εντοπίζουν υποψήφιες κατάλληλες για κάθε επιχείρηση.
- Το «**Professional Boards Forum**» (Φόρουμ Επαγγελματιών – Μελών Διοικητικών Συμβουλίων) αποτελεί πρωτοβουλία της Elin Huvnenes και της Jane Scott, η οποία ξεκίνησε το 2009 στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στο πλαίσιο του εν λόγω φόρουμ, Πρόεδροι επιχειρήσεων που συμμετέχουν στους Δείκτες FTSE 100 και FTSE 250 αναλαμβάνουν ρόλο μέντορα προς γυναίκες, οι οποίες διαθέτουν γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που μπορούν να τις οδηγήσουν στην ανάληψη ανώτατων διοικητικών ρόλων.
- «**City women’s network**» (Δίκτυο Γυναικών του City): Καθιερωμένο ανεξάρτητο δίκτυο γυναικών επιχειρηματιών και ανωτάτων στελεχών επιχειρήσεων. Λειτουργεί

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

με στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα ανώτατα όργανα διοίκησης τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των φορέων εκπροσώπησής τους.

- **«Forum UK»** (Φόρουμ του Ηνωμένου Βασιλείου): Οργανισμός που αναγνωρίζει και τιμά τις γυναίκες ηγέτες στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στο πλαίσιο της λειτουργίας του πραγματοποιούνται σεμινάρια, εργαστήρια και εκδηλώσεις δικτύωσης. Ο οργανισμός αυτός συμβάλλει αποτελεσματικά στον εντοπισμό της επόμενης γενιάς γυναικών ηγετών και στην παροχή υποστήριξης προς αυτές.
- **Το πρόγραμμα «FTSE 100 Cross-Mentoring»** (Πρόγραμμα Καθοδήγησης Διπλής Εισόδου για τις επιχειρήσεις του Δείκτη FTSE 100): Παρουσίαση, σε Προέδρους και Διευθύνοντες Συμβούλους κορυφαίων βρετανικών επιχειρήσεων και φορέων εκπροσώπησής τους, περιπτώσεων γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις και διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα.

Παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης και καθοδήγησης σε γυναίκες στελέχη, με στόχο να δρομολογήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους με τρόπο που να τους επιτρέπει να διεκδικήσουν συμμετοχή σε ανώτατα όργανα διοίκησης επιχειρήσεων και φορέων εκπροσώπησής τους.

- **Το πρόγραμμα The Glass Ladder** (Γυάλινη Κλίμακα): Αύξηση του αριθμού των γυναικών που είναι σε θέση να διεκδικήσουν συμμετοχή σε ανώτατα όργανα διοίκησης.

Το πρόγραμμα πραγματοποιείται από το Μάιο του 2011 και έχει ως στόχο την προετοιμασία, μέσω ατομικής καθοδήγησης (one-to-one mentoring), παρουσίασης καλών πρακτικών και διαδραστικών ομαδικών εκπαιδεύσεων, γυναικών στελεχών επιχειρήσεων, προκειμένου να καταστούν ικανές να διεκδικήσουν μία θέση σε ανώτατο όργανο διοίκησης. Οι καθοδηγητές του προγράμματος είναι υψηλόβαθμα στελέχη εισηγμένων επιχειρήσεων.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

### 2.2.3. Δράσεις από τους Ευρωπαϊούς Κοινωνικούς Εταίρους

Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων αποτελεί προτεραιότητα στο πλαίσιο δράσης των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την ισότητα των φύλων, με περίοδο αναφοράς το διάστημα 2005 – 2008. Στο πλαίσιο αυτό, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι στο σύνολό τους συμφωνούν πως ο στόχος αυτός αποτελεί επένδυση αφενός για ένα περιβάλλον εργασίας περισσότερο παραγωγικό, καινοτόμο και ενδιαφέρον και αφετέρου για μία οικονομία περισσότερο ανταγωνιστική.

Η BUSINESSEUROPE, η Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων της Ευρώπης, στο κείμενο θέσης με τίτλο «Με στόχο την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην αγορά εργασίας – η ισότητα των φύλων από τη σκοπιά των επιχειρήσεων» ([Συν. 7](#)) που κυκλοφόρησε το 2011, υποστηρίζει ένθερμα την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Τονίζει, μάλιστα, τη σημασία που έχει η ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων και η διάχυση καλών πρακτικών από το πεδίο αυτό. Επιπλέον, σε αυτό το πλαίσιο, ενθαρρύνει την ανάληψη σχετικών πρωτοβουλιών. Σειρά συστάσεων αναφορικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε συνδικάτα, εθνικές συνομοσπονδίες και ομοσπονδίες της ευρωπαϊκής βιομηχανίας έχει κυκλοφορήσει και η ETUC (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων).

Κοινή συνισταμένη των πρωτοβουλιών τόσο της εργοδοτικής πλευράς, όσο και αυτής των εργαζομένων είναι η άποψη πως στα θέματα αυτά δεν αρμόζει η υιοθέτηση προσεγγίσεων τύπου «one-size-fits-all». Αντιθέτως, για την επίτευξη της μέγιστης δυνατής αποτελεσματικότητας, ενδείκνυται η προσαρμογή τους στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των επιμέρους κλάδων, περιφερειών και επιχειρήσεων.



ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

## 2.3 Συμπεράσματα

Ενδεικτικό της ποικιλίας που απαιτείται σ' ό, τι αφορά στις προσεγγίσεις που εφαρμόζονται για την αντιμετώπιση της κατάστασης είναι το μεγάλο εύρος πρωτοβουλιών που απαντάται στα κράτη – μέλη της ΕΕ. Πιο συγκεκριμένα, όπως είδαμε παραπάνω, στη δεξαμενή των επιμέρους προσεγγίσεων μπορεί να εντοπίσει κανείς εθελοντικά συστήματα, ελαστικές νομοθετικές ρυθμίσεις, έως και αυστηρές νομοθετικές κυρώσεις (π.χ. Νορβηγία).

Ασφαλή συμπεράσματα, αναφορικά με τον αντίκτυπο της επιβολής υποχρεωτικών μέτρων για την ποσόστωση αναφορικά με την εκπροσώπηση των δύο φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων, μπορούν να προκύψουν μόνο μετά από ένα εύλογο χρονικό διάστημα που να εξασφαλίζει αξιόπιστα στατιστικά αποτελέσματα. Αξίζει να σημειωθεί πως ο ιδιωτικός τομέας εμφανίζεται διχασμένος αναφορικά με την εφαρμογή νομοθεσίας για την εισαγωγή ποσόστωσης στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων.

Η επιβολή νομοθεσίας, με στόχο την ποσοτική εξισορρόπηση της συμμετοχής γυναικών και ανδρών στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων, μπορεί να αποτελέσει αφορμή για μία σειρά ποικίλων συνεπειών. Πιο ειδικά, κάποιες επιχειρήσεις, με στόχο είτε να αποφύγουν είτε να προχωρήσουν σε εφαρμογή της νέας νομοθεσίας, καλούνται να αλλάξουν ακόμα και τη νομική τους μορφή. Επιπλέον, η συγκέντρωση εξουσιών στο πρόσωπο μιας γυναίκας, η οποία συμμετέχει σε περισσότερα του ενός ΔΣ (όπως, αντίστοιχα, και πολλοί άνδρες) μπορεί να οδηγήσει στην επιβολή περιορισμών αναφορικά με τον αριθμό Διοικητικών Συμβουλίων στα οποία κάποιος μπορεί να συμμετάσχει ως μέλος. Κατά συνέπεια, επιβάλλεται –εκτός από την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών- και ένας ευρύτερος επαναπροσδιορισμός του status quo των επιχειρήσεων, εγείροντας προβληματισμό στον επιχειρηματικό κόσμο.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

### 3. Η ΜΕΛΕΤΗ

Στο πλαίσιο του Υποέργου «Η Ενίσχυση της Συμμετοχής των Γυναικών σε Θέσεις Ευθύνης στις Επιχειρήσεις και στους Φορείς Εκπροσώπησης των Επιχειρήσεων» της ομώνυμης Πράξης, τα στελέχη της Δομής Ισότητας των Φύλων του ΣΕΒ εκπόνησαν μελέτη καταγραφής της γυναικείας εκπροσώπησης στα Διοικητικά Συμβούλια των μελών του ΣΕΒ (επιχειρήσεων, κλαδικών και περιφερειακών συνδέσμων).

#### 3.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Σε πρώτη φάση, με στόχο να είναι σαφής η ταυτότητα του δείγματος της έρευνας που πραγματοποιήθηκε για να προκύψει η διαγνωστική μελέτη καταγραφής του Αριθμού των Γυναικών που συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια: α. των επιχειρήσεων, β. των κλαδικών οργανώσεων και γ. των περιφερειακών οργανώσεων – μελών του ΣΕΒ, εντοπίστηκε το απόσπασμα του Κωδικοποιημένου Καταστατικού του ΣΕΒ, όπως εγκρίθηκε από την Ετήσια Τακτική Συνέλευση των Μελών της 24ης Μαΐου 2007 (Σελ. 5 από 24, Κεφάλαιο Β': «ΜΕΛΗ», Άρθρο 4 «ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΜΕΛΩΝ-ΜΗΤΡΩΟ»), όπου ορίζονται οι προϋποθέσεις που πρέπει να ικανοποιούνται για να αποτελέσει μία επιχείρηση ή ένας φορέας εκπροσώπησης επιχειρήσεων μέλος του ΣΕΒ.

Ειδικότερα, παρατίθεται το σχετικό απόσπασμα:

#### **Μέλη**

**1. Κατηγορίες:** Τα μέλη διακρίνονται σε τακτικά, έκτακτα και επίτιμα, σύμφωνα με τους ορισμούς των επομένων παραγράφων.

**2. Τακτικά μέλη** μπορούν να είναι :

α) Νομικά πρόσωπα που έχουν την μορφή ανωνύμου εταιρείας ή εταιρείας περιορισμένης ευθύνης, ασκούν βιομηχανική ή οποιαδήποτε άλλη επιχειρηματική δραστηριότητα σύμφωνα με τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, και έχουν την καταστατική τους έδρα ή διατηρούν νόμιμη εγκατάσταση στην Ελλάδα.

β) Ελληνικές κλαδικές, περιφερειακές ή τοπικές οργανώσεις επιχειρήσεων, σύμφωνα με την έννοια της προηγούμενης περιπτώσεως (α).

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

**3. Έκτακτα** μέλη είναι αυτοδικαίως οι επιχειρήσεις που είναι τακτικά μέλη των οργανώσεων μελών του ΣΕΒ, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο. Έκτακτα μέλη μπορούν επίσης να είναι επιχειρήσεις ή επιχειρηματικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στην αλλοδαπή και έχουν συναλλαγές με την Ελλάδα. Για την δεύτερη αυτή κατηγορία εκτάκτων μελών, οι συνδρομές αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

**4. Επίτιμα:** Επίτιμα μέλη είναι δυνατόν να ανακηρυχθούν από την Συνέλευση προσωπικότητες που προσέφεραν πολύτιμες υπηρεσίες στη προσπάθεια για την ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας στην Ελλάδα. Άλλου είδους ηθικές αμοιβές μπορεί να απονέμονται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε μέλη τα οποία προσέφεραν εξέχουσες υπηρεσίες στον ΣΕΒ ή στους σκοπούς που αυτός επιδιώκει.

Οι σχετικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνονται με την πλειοψηφία που αναφέρεται στο άρθρο 13 §3 του παρόντος.

**5. Μητρώο Μελών:** Στο ΣΕΒ τηρείται υποχρεωτικά μητρώο μελών σε ειδικό βιβλίο, το οποίο θεωρείται από τον Γενικό Γραμματέα του ΣΕΒ και εμφανίζει σε αύξοντα αριθμό την εταιρική επωνυμία, τη διεύθυνση, το κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, το χρόνο συστάσεως της εταιρείας, την ιθαγένεια και την ημερομηνία εγγραφής και διαγραφής.

Συγκεντρώθηκαν τα στοιχεία: α. των επιχειρήσεων, β. των κλαδικών οργανώσεων και γ. των περιφερειακών οργανώσεων – μελών του ΣΕΒ.

Από τα στοιχεία του Δικτύου Μελών του ΣΕΒ είχε στη διάθεσή του και παρέιχε για τις ανάγκες της Μελέτης τη σύνθεση του ΔΣ **69 επιχειρήσεων – μελών του ΣΕΒ**. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική έρευνα (desktop research) στην επίσημη ιστοσελίδα του Εθνικού Τυπογραφείου ([www.et.gr](http://www.et.gr)), από την οποία αντλήθηκαν τα ΦΕΚ (Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης) Σύστασης Διοικητικού Συμβουλίου των Επιχειρήσεων, για τις οποίες δεν υπήρχαν στοιχεία. Από την έρευνα στο [www.et.gr](http://www.et.gr) συγκεντρώθηκαν τα ΦΕΚ σύστασης ΔΣ για **199 επιχειρήσεις** (Α.Ε. και Ε.Π.Ε.) (**Συν. 8**).

Ως μέσο αναζήτησης αξιοποιήθηκε και το Διαδίκτυο και ειδικότερα οι επίσημες ιστοσελίδες επιχειρήσεων – μελών του ΣΕΒ, από τις οποίες επιχειρήθηκε να εντοπιστεί η πλήρης σύνθεση των Διοικητικών Συμβουλίων τους. Από την έρευνα στο Διαδίκτυο εντοπίστηκαν στοιχεία για **7 επιχειρήσεις**.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

Τέλος, προς άντληση στοιχείων πραγματοποιήθηκαν 10 τηλεφωνικές συνεντεύξεις με στελέχη επιχειρήσεων.

Συνολικά, συγκεντρώθηκε η σύνθεση του ΔΣ **285 επιχειρήσεων – μελών του ΣΕΒ (Συν. 9)**, οι οποίες αποτέλεσαν το Δείγμα της Μελέτης .

Τα στοιχεία αυτά αξιοποιήθηκαν για στατιστική ανάλυση, από την οποία προέκυψαν τα βασικά πορίσματα της μελέτης.

Οι επιχειρήσεις που αποτελούν το δείγμα δραστηριοποιούνται σε **64 διαφορετικούς κλάδους<sup>2</sup>**:

1. **ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ:** 1 επιχείρηση
2. **ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ (Real Estate):** 2 επιχειρήσεις
3. **ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΕΙΣ:** 1 επιχείρηση
4. **ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ:** 1 επιχείρηση
5. **ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΠΡΑΚΤΟΡΕΣ – ΜΕΣΙΤΕΣ:** 1 επιχείρηση
6. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΑΓΡΟΤΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 2 επιχειρήσεις
7. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 4 επιχειρήσεις
8. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΕΚΔΟΣΕΙΣ, ΕΚΤΥΠΩΣΕΙΣ, ΓΡΑΦΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ:** 5 επιχειρήσεις
9. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΕΛΑΣΤΙΚΟ – ΠΛΑΣΤΙΚΟ:** 6 επιχειρήσεις
10. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΕΜΦΙΑΛΩΣΗ ΥΓΡΑΕΡΙΩΝ:** 1 επιχείρηση επιχειρήσεις
11. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΕΠΙΠΛΑ:** 2 επιχειρήσεις
12. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΗΛΕΚΤΡΙΚΕΣ ΣΥΣΚΕΥΕΣ – ΦΩΤΙΣΤΙΚΑ:** 3 επιχειρήσεις
13. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟ - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΥΛΙΚΟ:** 13 επιχειρήσεις
14. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΚΛΩΣΤΟΨΑΝΤΟΥΡΓΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 3 επιχειρήσεις
15. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΜΕΤΑΛΛΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ & ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ:** 16 επιχειρήσεις
16. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 5 επιχειρήσεις
17. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕΣΑ – ΝΑΥΠΗΓΕΙΑ:** 10 επιχειρήσεις
18. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΑ:** 1 επιχείρηση
19. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΞΥΛΟ - ΦΕΛΛΟΣ & ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 3 επιχειρήσεις
20. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΟΡΥΧΕΙΑ - ΜΕΤΑΛΛΕΙΑ – ΑΛΥΚΕΣ:** 3 επιχειρήσεις
21. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΠΟΤΑ:** 7 επιχειρήσεις

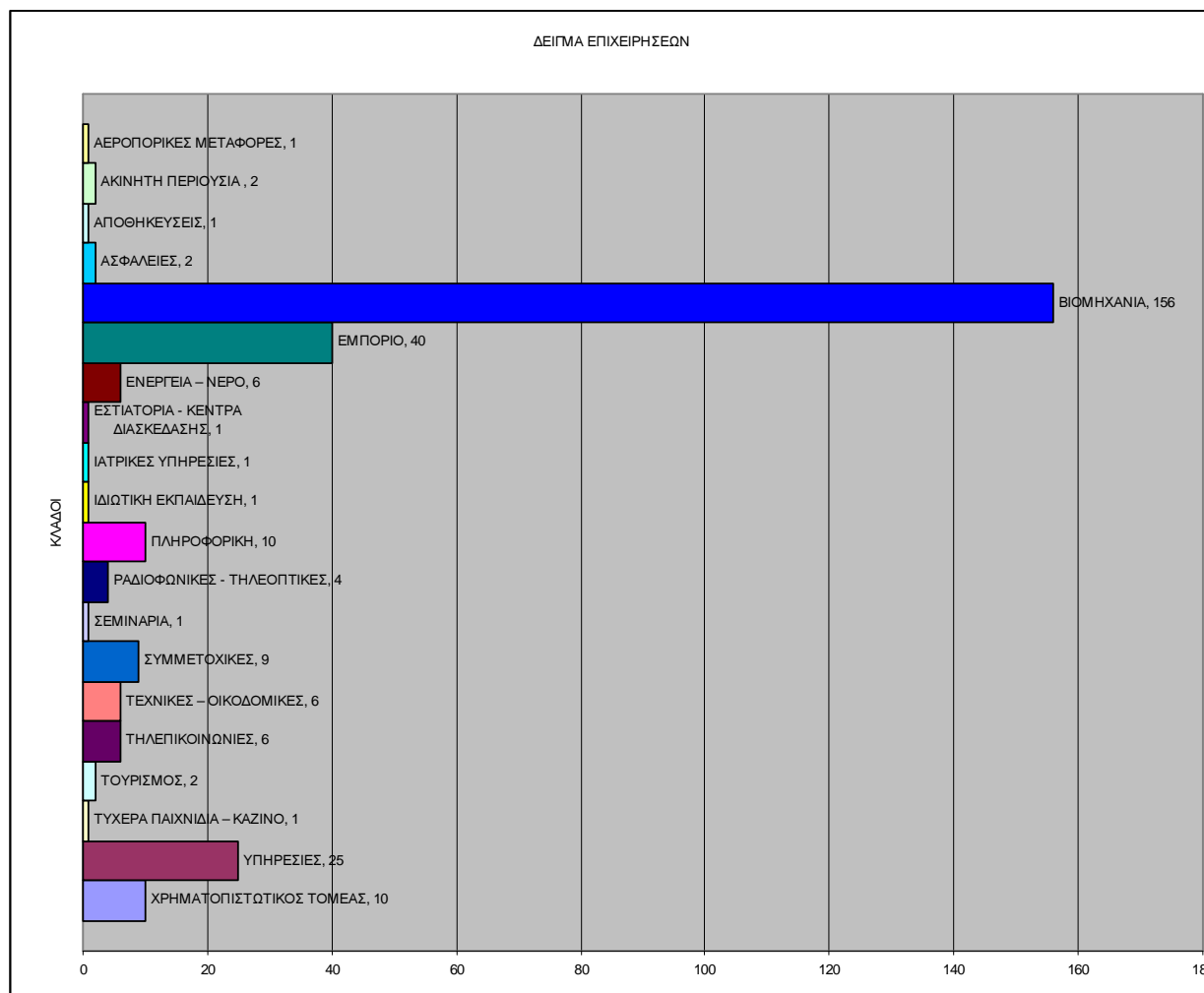
<sup>2</sup> Βάσει Ονοματολογίας ICAP

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

22. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΑΠΝΟΥ:** 4 επιχειρήσεις
23. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΜΗ ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΟΡΥΚΤΩΝ:** 12 επιχειρήσεις
24. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ & ΑΝΘΡΑΚΑ:** 3 επιχειρήσεις
25. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΤΡΟΦΙΜΑ:** 24 επιχειρήσεις
26. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΦΑΡΜΑΚΑ - ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΑ – ΑΠΟΡΡΥΠΑΝΤΙΚΑ:** 13 επιχειρήσεις
27. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΧΑΡΤΙ & ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 8 επιχειρήσεις
28. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ: ΧΗΜΙΚΑ - ΑΕΡΙΑ - ΧΡΩΜΑΤΑ – ΕΚΡΗΚΤΙΚΑ:** 8 επιχειρήσεις
29. **ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ:** 3 επιχειρήσεις
30. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΒΙΒΛΙΑ - ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ – ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ:** 1 επιχείρηση
31. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΔΟΜΙΚΑ ΥΛΙΚΑ – ΠΡΟΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ:** 1 επιχείρηση
32. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΕΠΙΠΛΑ – ΦΩΤΙΣΤΙΚΑ:** 1 επιχείρηση
33. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ - ΜΑΓΕΙΡΙΚΑ – ΔΙΑΚΟΣΜΗΤΙΚΑ:** 1 επιχείρηση
34. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΕΦΟΔΙΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ:** 1 επιχείρηση
35. **ΕΜΠΟΡΙΟ: Η/Υ - ΜΗΧΑΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ:** 6 επιχειρήσεις
36. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟ - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΥΛΙΚΟ:** 6 επιχειρήσεις
37. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΚΑΥΣΙΜΑ - ΛΙΠΑΝΤΙΚΑ – ΥΓΡΑΕΡΙΑ:** 3 επιχειρήσεις
38. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕΣΑ:** 1 επιχείρηση
39. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΑ - ΕΡΓΑΛΕΙΑ – ΛΕΙΑΝΤΙΚΑ:** 2 επιχειρήσεις
40. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΠΟΤΑ:** 2 επιχειρήσεις
41. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ & ΑΝΘΡΑΚΑ:** 1 επιχείρηση
42. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΤΡΟΦΙΜΑ:** 2 επιχειρήσεις
43. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΦΑΡΜΑΚΑ - ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΑ – ΑΠΟΡΡΥΠΑΝΤΙΚΑ:** 9 επιχειρήσεις
44. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΧΑΡΤΙ - ΞΥΛΟ – ΦΕΛΛΟΣ:** 1 επιχείρηση
45. **ΕΜΠΟΡΙΟ: ΧΗΜΙΚΑ - ΑΕΡΙΑ - ΧΡΩΜΑΤΑ – ΕΚΡΗΚΤΙΚΑ:** 2 επιχειρήσεις
46. **ΕΝΕΡΓΕΙΑ – ΝΕΡΟ:** 6 επιχειρήσεις
47. **ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ - ΚΕΝΤΡΑ ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗΣ:** 1 επιχείρηση
48. **ΙΑΤΡΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ:** 1 επιχείρηση
49. **ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ:** 1 επιχείρηση
50. **ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ:** 10 επιχειρήσεις
51. **ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΚΕΣ - ΤΗΛΕΟΠΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ:** 4 επιχειρήσεις
52. **ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ:** 1 επιχείρηση
53. **ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ:** 9 επιχειρήσεις
54. **ΤΕΧΝΙΚΕΣ – ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΕΣ:** 6 επιχειρήσεις
55. **ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ:** 6 επιχειρήσεις
56. **ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ: ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΝΟΙΚΙΑΣΗΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ:** 1 επιχείρηση

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

- 57. **ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ: ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ:** 1 επιχείρηση
- 58. **ΤΥΧΕΡΑ ΠΑΙΧΝΙΔΙΑ – ΚΑΖΙΝΟ:** 1 επιχείρηση
- 59. **ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ:** 2 επιχειρήσεις
- 60. **ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ:** 20 επιχειρήσεις
- 61. **ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ: ΤΡΑΠΕΖΕΣ:** 7 επιχειρήσεις
- 62. **ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ: ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ:** 1 επιχείρηση
- 63. **ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ: ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΗ ΜΙΣΘΩΣΗ:** 1 επιχείρηση
- 64. **ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ: ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ:** 1 επιχείρηση



ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

### 3.2 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ-ΜΕΛΗ ΣΕΒ - ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ - ΚΛΑΔΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ-ΜΕΛΗ ΣΕΒ

#### Ρόλος γυναικών στο ΔΣ

Από το δείγμα των 285 επιχειρήσεων για τις οποίες συγκεντρώθηκαν στοιχεία, **138**, δηλαδή το **48%**, είχαν τουλάχιστον **1 γυναίκα στο ΔΣ**.

#### Γυναίκα Πρόεδρος

Σε **14 επιχειρήσεις** του δείγματος Πρόεδρος ΔΣ ήταν γυναίκα.

Κατά συνέπεια, το **10%** των επιχειρήσεων που είχαν τουλάχιστον 1 γυναίκα στο ΔΣ τους, είχαν αναδείξει γυναίκα ως Πρόεδρο.

Το ποσοστό των γυναικών Προέδρων ΔΣ επιχειρήσεων στο σύνολο του δείγματος ανέρχεται σε **5%**.

#### Γυναίκα Αντιπρόεδρος

Σε **24 επιχειρήσεις** του δείγματος Αντιπρόεδρος ΔΣ ήταν γυναίκα.

Κατά συνέπεια, το **17%** των επιχειρήσεων που είχαν τουλάχιστον 1 γυναίκα στο ΔΣ τους, είχαν αναδείξει γυναίκα ως Αντιπρόεδρο.

Το ποσοστό των γυναικών Αντιπροέδρων ΔΣ επιχειρήσεων στο σύνολο του δείγματος ανέρχεται σε **8%**.

#### Γυναίκες στα ΔΣ

Στο σύνολο του δείγματος (**285 επιχειρήσεις**), στα ΔΣ των επιχειρήσεων συμμετέχουν συνολικά **1.743 άτομα**.

Από το σύνολο των συμμετεχόντων στα ΔΣ, **204** είναι **γυναίκες**.

Κατά συνέπεια, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια του δείγματος είναι **12%**.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

### **Εκπροσώπηση Γυναικών στα ΔΣ ανά Κλάδο**

Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα ΔΣ των επιχειρήσεων του δείγματος, ανά κλάδο, διαμορφώνεται ως ακολούθως:

1. **ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ:** 0 γυναίκες στα 12 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
2. **ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ (Real Estate):** 1 γυναίκα στα 13 μέλη ΔΣ ( 8% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
3. **ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΕΙΣ:** 0 γυναίκες στα 6 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
4. **ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ:** 0 γυναίκες στα 9 μέλη ΔΣ ( 0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
5. **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ:** 114 γυναίκες στα 904 μέλη ΔΣ (14% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
6. **ΕΜΠΟΡΙΟ:** 28 γυναίκες στα 207 μέλη ΔΣ (14% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
7. **ΕΝΕΡΓΕΙΑ – ΝΕΡΟ:** 2 γυναίκες στα 46 μέλη ΔΣ (4% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
8. **ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ - ΚΕΝΤΡΑ ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗΣ:** 2 γυναίκες στα 5 μέλη ΔΣ (40% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
9. **ΙΑΤΡΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ:** 0 γυναίκες στα 5 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
10. **ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ:** 4 γυναίκες στα 12 μέλη ΔΣ (33% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
11. **ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ:** 6 γυναίκα στα 51 μέλη ΔΣ (12% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
12. **ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΚΕΣ - ΤΗΛΕΟΠΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ:** 2 γυναίκες στα 20 μέλη ΔΣ (10% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)



ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

**13. ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ:** 8 γυναίκες στα 76 μέλη ΔΣ (11% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

**14. ΤΕΧΝΙΚΕΣ – ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΕΣ:** 4 γυναίκες στα 48 μέλη ΔΣ (8% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

**15. ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ:** 2 γυναίκες στα 39 μέλη ΔΣ (5% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

**16. ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ:** 2 γυναίκες στα 16 μέλη ΔΣ (13% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

**17. ΤΥΧΕΡΑ ΠΑΙΧΝΙΔΙΑ – ΚΑΖΙΝΟ:** 1 γυναίκα στα 11 μέλη ΔΣ (9% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

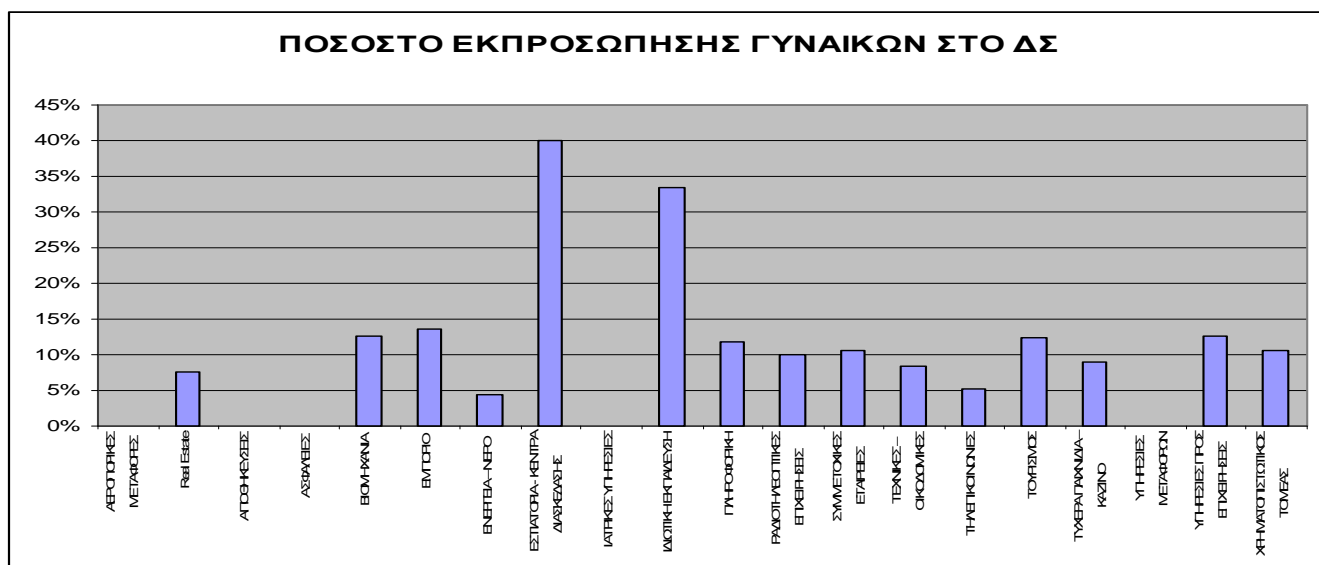
**18. ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ:** 0 γυναίκες στα 14 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

**19. ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ:** 17 γυναίκες στα 135 μέλη ΔΣ (13% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

**20. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ:** 11 γυναίκες στα 104 μέλη ΔΣ (11% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων).

Ο κλάδος στον οποίο εντοπίζεται το υψηλότερο ποσοστό (40%) εκπροσώπησης γυναικών στα ΔΣ των επιχειρήσεων είναι τα Εστιατόρια – Κέντρα Διασκέδασης.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ



### Βιομηχανία: Γυναίκες στα ΔΣ Επιχειρήσεων

Ειδικότερα, η συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο της **Βιομηχανίας** διαμορφώνεται ως εξής:

- **ΑΓΡΟΤΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 1 γυναίκα στα 12 μέλη ΔΣ (8% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 6 γυναίκες στα 16 μέλη ΔΣ (38% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΕΚΔΟΣΕΙΣ, ΕΚΤΥΠΩΣΕΙΣ, ΓΡΑΦΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ:** 4 γυναίκες στα 19 μέλη ΔΣ (21% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΕΛΑΣΤΙΚΟ – ΠΛΑΣΤΙΚΟ:** 3 γυναίκες στα 30 μέλη ΔΣ (10% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΕΜΦΙΑΛΩΣΗ ΥΓΡΑΕΡΙΩΝ:** 0 γυναίκες στα 8 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΕΠΙΠΛΑ:** 0 γυναίκες στα 10 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΗΛΕΚΤΡΙΚΕΣ ΣΥΣΚΕΥΕΣ – ΦΩΤΙΣΤΙΚΑ:** 2 γυναίκες στα 22 μέλη ΔΣ (9% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

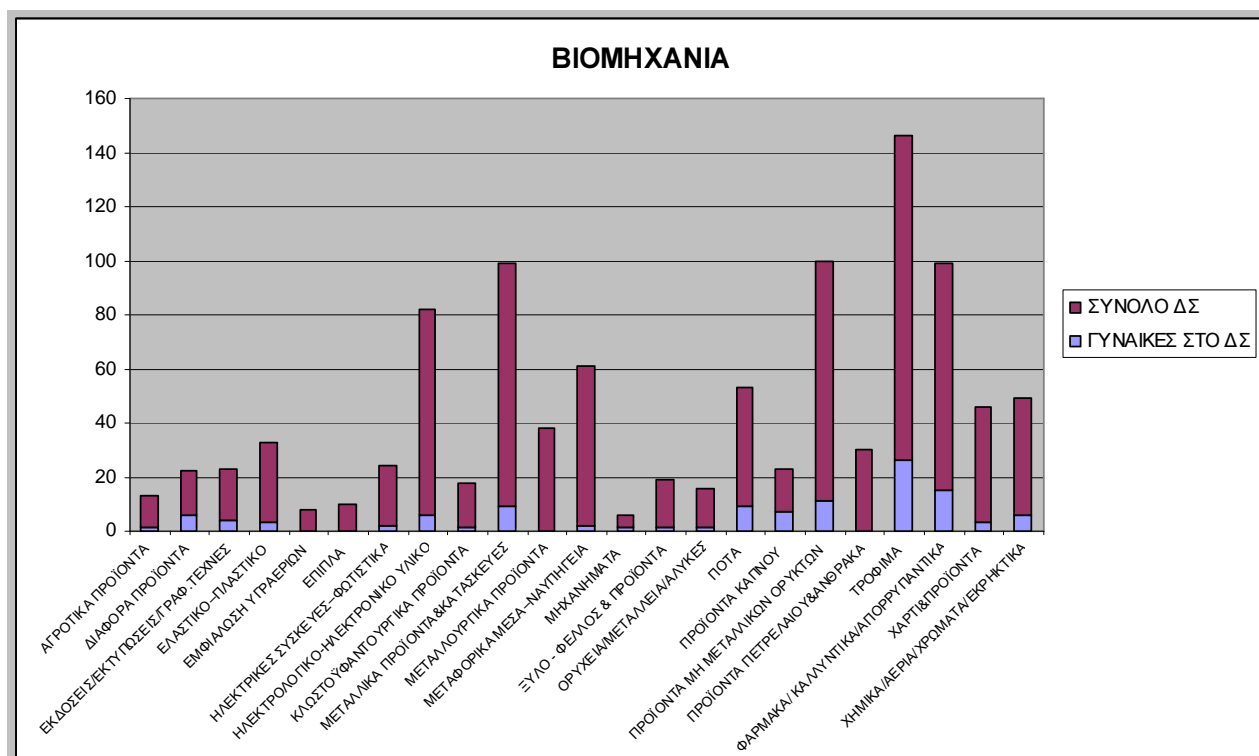
ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

ΔΣ επιχειρήσεων)

- **ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟ - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΥΛΙΚΟ:** 6 γυναίκες στα 76 μέλη ΔΣ ( 8% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 1 γυναίκα στα 17 μέλη ΔΣ ( 6% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΜΕΤΑΛΛΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ & ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ:** 9 γυναίκες στα 90 μέλη ΔΣ (10% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 0 γυναίκες στα 38 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕΣΑ – ΝΑΥΠΗΓΕΙΑ:** 2 γυναίκες στα 59 μέλη ΔΣ ( 3% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΑ:** 1 γυναίκα στα 5 μέλη ΔΣ (20% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΞΥΛΟ - ΦΕΛΛΟΣ & ΠΡΟΪΟΝΤΑ:** 1 γυναίκα στα 18 μέλη ΔΣ (6% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΟΡΥΧΕΙΑ - ΜΕΤΑΛΛΕΙΑ – ΑΛΥΚΕΣ:** 1 γυναίκα στα 15 μέλη ΔΣ (7% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΠΟΤΑ:** 9 γυναίκες στα 44 μέλη ΔΣ (20% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΑΠΝΟΥ:** 7 γυναίκα στα 16 μέλη ΔΣ (44% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΜΗ ΜΕΤΑΛΛΙΚΩΝ ΟΡΥΚΤΩΝ:** 11 γυναίκες στα 89 μέλη ΔΣ (12,4% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ & ΑΝΘΡΑΚΑ:** 0 γυναίκες στα 30 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

- **ΤΡΟΦΙΜΑ: 26** γυναίκα στα **120** μέλη ΔΣ (**22%** γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΦΑΡΜΑΚΑ - ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΑ – ΑΠΟΡΡΥΠΑΝΤΙΚΑ: 15** γυναίκες στα **84** μέλη ΔΣ (**18%** γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΧΑΡΤΙ & ΠΡΟΪΟΝΤΑ: 3** γυναίκα στα **43** μέλη ΔΣ (**7%** γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΧΗΜΙΚΑ - ΑΕΡΙΑ - ΧΡΩΜΑΤΑ – ΕΚΡΗΚΤΙΚΑ: 6** γυναίκες στα **43** μέλη ΔΣ (**14%** γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)



ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

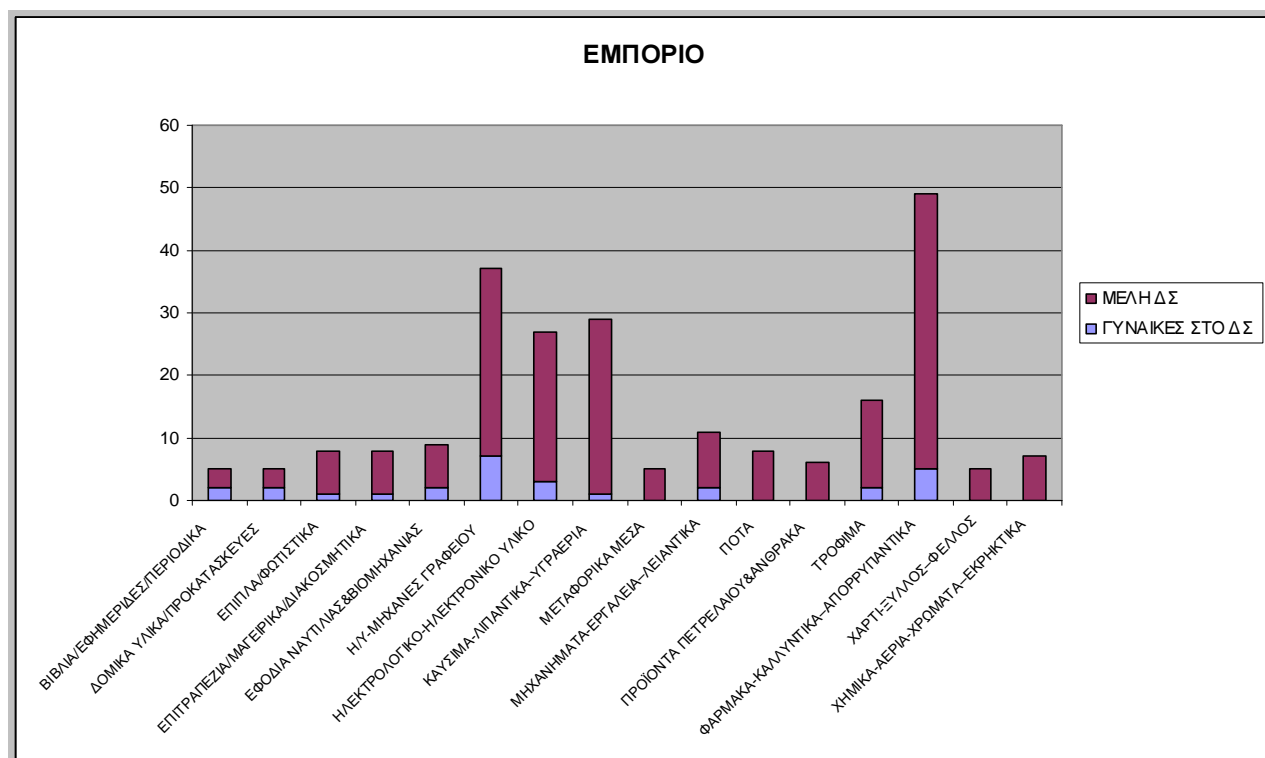
## **Εμπόριο: Γυναίκες στα ΔΣ Επιχειρήσεων**

Η συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο του **Εμπορίου** διαμορφώνεται ως εξής:

- **ΒΙΒΛΙΑ - ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ – ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ:** 2 γυναίκες στα 3 μέλη ΔΣ (67% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΔΟΜΙΚΑ ΥΛΙΚΑ – ΠΡΟΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ:** 2 γυναίκες στα 3 μέλη ΔΣ (67% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΕΠΙΠΛΑ – ΦΩΤΙΣΤΙΚΑ:** 1 γυναίκα στα 7 μέλη ΔΣ (14% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ - ΜΑΓΕΙΡΙΚΑ – ΔΙΑΚΟΣΜΗΤΙΚΑ:** 1 γυναίκα στα 7 μέλη ΔΣ (14% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΕΦΟΔΙΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ:** 2 γυναίκες στα 7 μέλη ΔΣ (29% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **Η/Υ - ΜΗΧΑΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ:** 7 γυναίκες στα 30 μέλη ΔΣ (23% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟ - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΥΛΙΚΟ:** 3 γυναίκες στα 24 μέλη ΔΣ (13% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΚΑΥΣΙΜΑ - ΛΙΠΑΝΤΙΚΑ – ΥΓΡΑΕΡΙΑ:** 1 γυναίκα στα 28 μέλη ΔΣ (4% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΜΕΤΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕΣΑ:** 0 γυναίκες στα 5 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΑ - ΕΡΓΑΛΕΙΑ – ΛΕΙΑΝΤΙΚΑ:** 2 γυναίκες στα 9 μέλη ΔΣ (22% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΠΟΤΑ:** 0 γυναίκες στα 8 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

- **ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ & ΑΝΘΡΑΚΑ:** 0 γυναίκες στα 6 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΤΡΟΦΙΜΑ:** 2 γυναίκες στα 14 μέλη ΔΣ (14% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΦΑΡΜΑΚΑ - ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΑ – ΑΠΟΡΡΥΠΑΝΤΙΚΑ:** 5 γυναίκες στα 44 μέλη ΔΣ (11% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΧΑΡΤΙ - ΞΥΛΟ – ΦΕΛΛΟΣ:** 0 γυναίκες στα 5 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΧΗΜΙΚΑ - ΑΕΡΙΑ - ΧΡΩΜΑΤΑ – ΕΚΡΗΚΤΙΚΑ:** 0 γυναίκες στα 7 μέλη ΔΣ (0% γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)

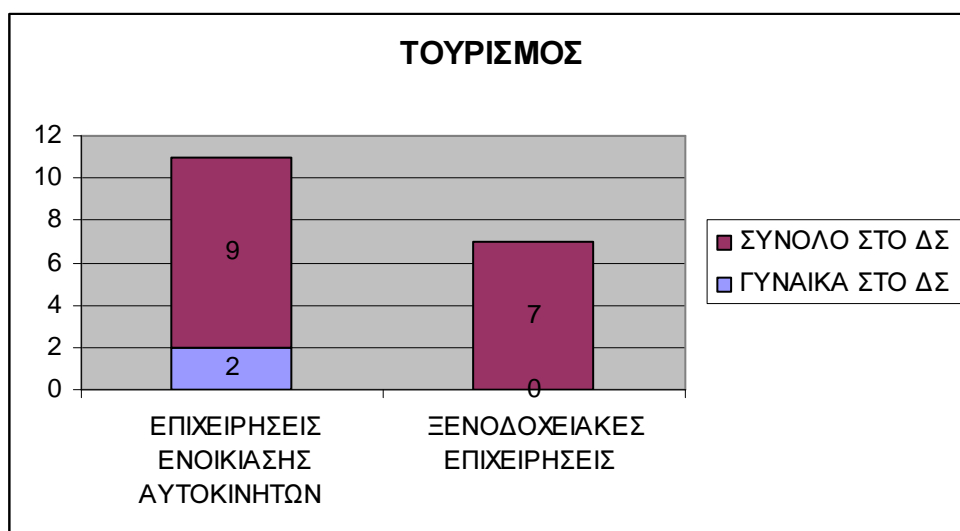


ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

### **Τουρισμός: Γυναίκες στα ΔΣ Επιχειρήσεων**

Η συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο του **Τουρισμού** διαμορφώνεται ως εξής:

- **ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΝΟΙΚΙΑΣΗΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ: 2** γυναίκες στα **9** μέλη ΔΣ (**22%** γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων)
- **ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ: 0** γυναίκες στα **7** μέλη ΔΣ (**0%** γυναίκες στο ΔΣ επιχειρήσεων).



ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

### 3.2.1 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Γυναικεία συμμετοχή υπήρχε στο Διοικητικό Συμβούλιο του **48% (138/285) του δείγματος 285 επιχειρήσεων.**

Από τις γυναίκες συμμετέχουσες σε ΔΣ, 14 κατείχαν θέση Προέδρου και 24 Αντιπροέδρου.

**ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟ ΔΣ: 138/285 (48%) επιχειρήσεις**

**ΓΥΝΑΙΚΑ ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΣΤΟ ΔΣ: 14/138 (10%) επιχειρήσεις**

**ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΣΤΟ ΔΣ: 24/138 (17%) επιχειρήσεις**

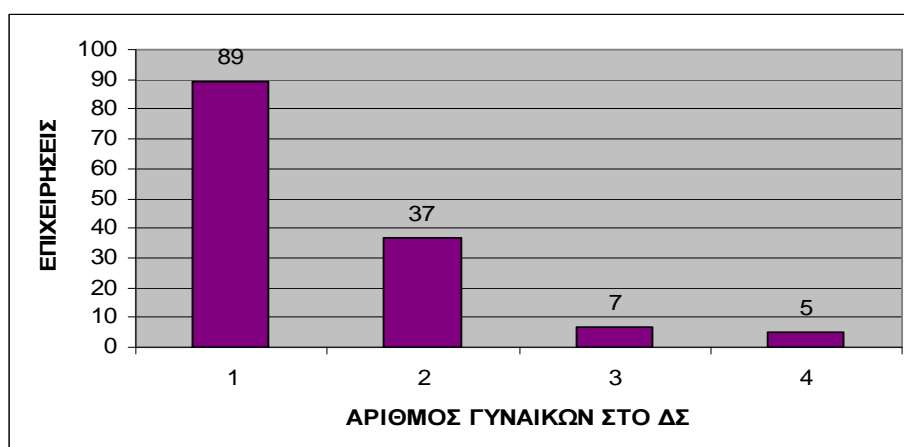
Από το σύνολο των 138 επιχειρήσεων του δείγματος, στις οποίες υπήρχε γυναικεία συμμετοχή στο ΔΣ, 1 γυναίκα συμμετείχε στο ΔΣ 89 επιχειρήσεων (64% επί του συνόλου των επιχειρήσεων με συμμετοχή έστω και μιας γυναίκας στο ΔΣ), 2 γυναίκες συμμετείχαν στο ΔΣ 37 επιχειρήσεων (27% επί του συνόλου των επιχειρήσεων με συμμετοχή έστω και μιας γυναίκας στο ΔΣ), 3 γυναίκες συμμετείχαν στο ΔΣ 7 επιχειρήσεων (5% επί του συνόλου των επιχειρήσεων με συμμετοχή έστω και μιας γυναίκας στο ΔΣ) και 4 γυναίκες συμμετείχαν στο ΔΣ 5 επιχειρήσεων (4% επί του συνόλου των επιχειρήσεων με συμμετοχή έστω και μιας γυναίκας στο ΔΣ).

**1 ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟ ΔΣ: 89/138 (64%) επιχειρήσεις**

**2 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟ ΔΣ: 37/138 (27%) επιχειρήσεις**

**3 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟ ΔΣ: 7/138 (5%) επιχειρήσεις**

**4 ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟ ΔΣ: 5/138 (4%) επιχειρήσεις**





ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

### **ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΔΣ:**

Αξιοσημείωτο είναι πως σε μία από τις επιχειρήσεις του δείγματος το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στο ΔΣ ανέρχεται σε 100%.

Στις περισσότερες επιχειρήσεις του δείγματος (19/138) το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στο ΔΣ ανέρχεται σε 33,33%.

Ειδικότερα:

**5,88%:** 2 επιχειρήσεις

**7,14%:** 1 επιχείρηση

**7,69%:** 2 επιχειρήσεις

**8,33%:** 2 επιχειρήσεις

**9,09%:** 1 επιχείρηση

**10%:** 2 επιχειρήσεις

**11,11%:** 6 επιχειρήσεις

**11,76%:** 1 επιχείρηση

**12,50%:** 2 επιχειρήσεις

**13,33%:** 1 επιχείρηση

**14,29%:** 15 επιχειρήσεις

**16,67%:** 7 επιχειρήσεις

**20%:** 18 επιχειρήσεις

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

**22,22%:** 5 επιχειρήσεις

**25%:** 16 επιχειρήσεις

**28,57%:** 6 επιχειρήσεις

**33,33%:** 19 επιχειρήσεις

**40%:** 11 επιχειρήσεις

**42,86%:** 2 επιχειρήσεις

**44,44%:** 2 επιχειρήσεις

**50%:** 4 επιχειρήσεις

**57,14%:** 1 επιχείρηση

**60%:** 2 επιχειρήσεις

**66,67%:** 9 επιχειρήσεις

**100%:** 1 επιχείρηση

### **ΣΤΡΟΓΓΥΛΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΔΣ:**

Ακολουθούν τα στρογγυλοποιημένα ποσοστά εκπροσώπησης γυναικών στα ΔΣ των 138 επιχειρήσεων του δείγματος:

**0-10%:** 10/138 (7%) επιχειρήσεις

**10-20%:** 50/138 (36%) επιχειρήσεις

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

**20-25%:** 21/138 (15%) επιχειρήσεις

**25-35 ή 40%:** 25/138 (18%) επιχειρήσεις

**40-45%:** 15/138 (11%) επιχειρήσεις

**45 ή 50 – 60%:** 5/138 (4%) επιχειρήσεις

**60-70%:** 11/138 (8%) επιχειρήσεις

**100%:** 1/138 (1%) επιχειρήσεις

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

### 3.2.2 ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ

Το Δίκτυο Μελών του ΣΕΒ παρέιχε, προς αξιοποίηση στο πλαίσιο της έρευνας, τη σύνθεση τεσσάρων ΔΣ περιφερειακών εργοδοτικών συνδέσμων. Πρόκειται για τους εξής συνδέσμους:

1. Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας & Κεντρικής Ελλάδος
2. Σύνδεσμος Θεσσαλικών Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών
3. Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος
4. Σύνδεσμος Βιομηχανιών Πελοποννήσου & Δυτικής Ελλάδος

Τα στοιχεία για τους περιφερειακούς εργοδοτικούς συνδέσμους είναι ενδεικτικά της εκπροσώπησης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων συλλογικών οργάνων των επιχειρήσεων στο μεγαλύτερο μέρος της χώρας, παρέχοντας, έτσι, πληροφόρηση και για την περιφέρεια, η οποία φέρει ένα δυναμικό ανάπτυξης που παραμένει ανενεργό.

#### ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ : ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Από δείγμα 4ων περιφερειακών συνδέσμων, το οποίο εξετάστηκε μέσω τηλεφωνικής συνέντευξης, προέκυψαν τα εξής στοιχεία:

#### **ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟ ΔΣ**

**Γυναικεία συμμετοχή** υπήρχε στα ΔΣ του **50%** των περιφερειακών συνδέσμων του δείγματος.

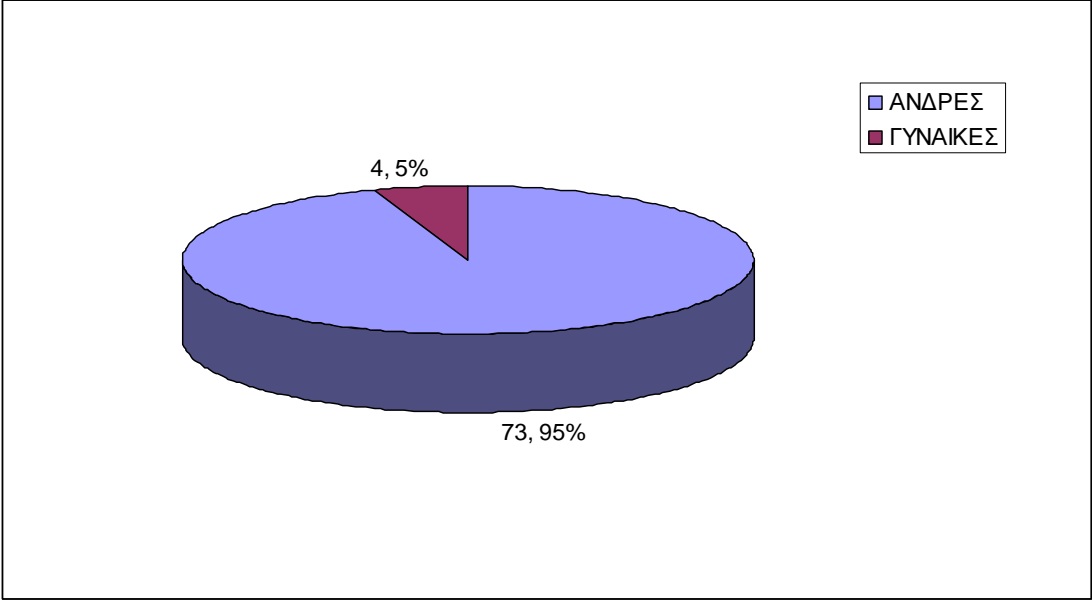
Το **μέσο ποσοστό** συμμετοχής γυναικών στα ΔΣ των περιφερειακών συνδέσμων του δείγματος ήταν **4,25%**.

Ειδικότερα, **1** γυναίκα ήταν **Ταμίας** και **3** γυναίκες ήταν **Μέλη ΔΣ**.

Στο **σύνολο** των **77 μελών ΔΣ** του δείγματος, οι **γυναίκες** ήταν **4**, συνιστώντας το **5% του δείγματος**.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

**ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΔΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΔΕΣΜΩΝ**



ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

### 3.2.3 ΚΛΑΔΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ – ΜΕΛΗ ΣΕΒ

Για τις ανάγκες της έρευνας, το Δίκτυο Μελών του ΣΕΒ παρέιχε στοιχεία και για 19 κλαδικούς συνδέσμους – μέλη του ΣΕΒ.

Ειδικότερα, πρόκειται για τους εξής κλαδικούς συνδέσμους:

1. Ελληνική Ένωση Διαπιστευμένων Φορέων Επιθεώρησης-Πιστοποίησης
2. Ένωση Ασφαλιστικών Εταιριών Ελλάδος (ΕΑΕΕ)
3. Ένωση Βιομηχανιών-Βιοτεχνιών Ζαχαρωδών Ελλάδος Ε.Β.Β.Ζ.Ε.
4. Ένωση Εισηγμένων Εταιριών (ΕΝ.ΕΙΣ.ΕΤ.)
5. Ένωση Εταιριών Διαφήμισης & Επικοινωνίας (ΕΔΕΕ)
6. Πανελλήνια Ένωση Βιομηχανιών Χρωμάτων Βερνικιών & Μελάνων
7. Πανελλήνια Ένωση Φαρμακοβιομηχανίας
8. Πανελλήνιος Σύνδεσμος Βιομηχάνων & Αντιπροσώπων Αρωμάτων & Καλλυντικών (ΠΣΒΑΚ)
9. Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εξαγωγέων
10. Πανελλήνιος Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Προστασίας Περιβάλλοντος (ΠΑΣΕΠΠΕ)
11. Σύνδεσμος Αεροζόλ Ελλάδος (ΕΝΤΑΡΚΟ ΑΒΕΕ)
12. Σύνδεσμος Βιομηχανιών Αττικής & Πειραιώς (ΣΒΑΠ)
13. Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας & Κεντρικής Ελλάδος
14. Σύνδεσμος Διαφημιζομένων Ελλάδος (ΣΔΕ)

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

15. Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών Τροφίμων (ΣΕΒΤ)

16. Σύνδεσμος Ελληνικών Χημικών Βιομηχανιών

17. Σύνδεσμος Επιχειρήσεων Διεθνούς Διαμεταφοράς & Επιχειρήσεων Logistics Ελλάδος (ΣΥΝΔΔΕ&L)

18. Σύνδεσμος Εταιριών Συμβούλων Μάνατζμεντ Ελλάδος (ΣΕΣΜΑ)

19. Σύνδεσμος Μελών Χρηματιστηρίου Αθηνών

Με την αποτύπωση της Σύθεσης των ΔΣ και ενός αρκετά εκτεταμένου δείγματος κλαδικών συνδέσμων ολοκληρώνεται η χαρτογράφηση της γυναικείας εκπροσώπησης τόσο στις ελληνικές επιχειρήσεις, όσο και στους φορείς εκπροσώπησης τους σε περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο.

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

## **ΚΛΑΔΙΚΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ – ΜΕΛΗ ΣΕΒ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

Τα στοιχεία που προέκυψαν από τηλεφωνικές συνεντεύξεις σε **δείγμα 19 κλαδικών συνδέσμων** έχουν ως εξής:

**Γυναικεία συμμετοχή** υπήρχε σε ποσοστό **79% του δείγματος** (15/19 κλαδικούς συνδέσμους). Σε 5 κλαδικούς συνδέσμους του δείγματος η συμμετοχή των γυναικών στο ΔΣ κυμαίνεται από 0 έως 5%. Σε 3 κλαδικούς συνδέσμους του δείγματος η συμμετοχή των γυναικών στο ΔΣ κυμαίνεται από 5 έως 10%. Σε 7 κλαδικούς συνδέσμους του δείγματος η συμμετοχή των γυναικών στο ΔΣ κυμαίνεται από 10 έως 20%. Σε 2 κλαδικούς συνδέσμους του δείγματος η συμμετοχή των γυναικών στο ΔΣ κυμαίνεται από 20 έως 30% και σε 2 κλαδικούς συνδέσμους του δείγματος η συμμετοχή των γυναικών στο ΔΣ κυμαίνεται από 30 έως 50%.

Πιο συγκεκριμένα, η συμμετοχή των γυναικών στα ΔΣ των κλαδικών εργοδοτικών συνδέσμων του δείγματος διαμορφώνεται ως εξής:

**0%:** 4 κλαδικοί σύνδεσμοι

**4%:** 1 κλαδικός σύνδεσμος

**8%:** 2 κλαδικοί σύνδεσμοι

**8,30%:** 1 κλαδικός σύνδεσμος

**11%:** 1 κλαδικός σύνδεσμος

**12,50%:** 2 κλαδικοί σύνδεσμοι

**14%:** 2 κλαδικοί σύνδεσμοι

**18%:** 2 κλαδικοί σύνδεσμοι

**22%:** 1 κλαδικός σύνδεσμος



ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

**29%:** 1 κλαδικός σύνδεσμος

**43%:** 1 κλαδικός σύνδεσμος

**45%:** 1 κλαδικός σύνδεσμος

### **ΣΤΡΟΓΓΥΛΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΔΣ:**

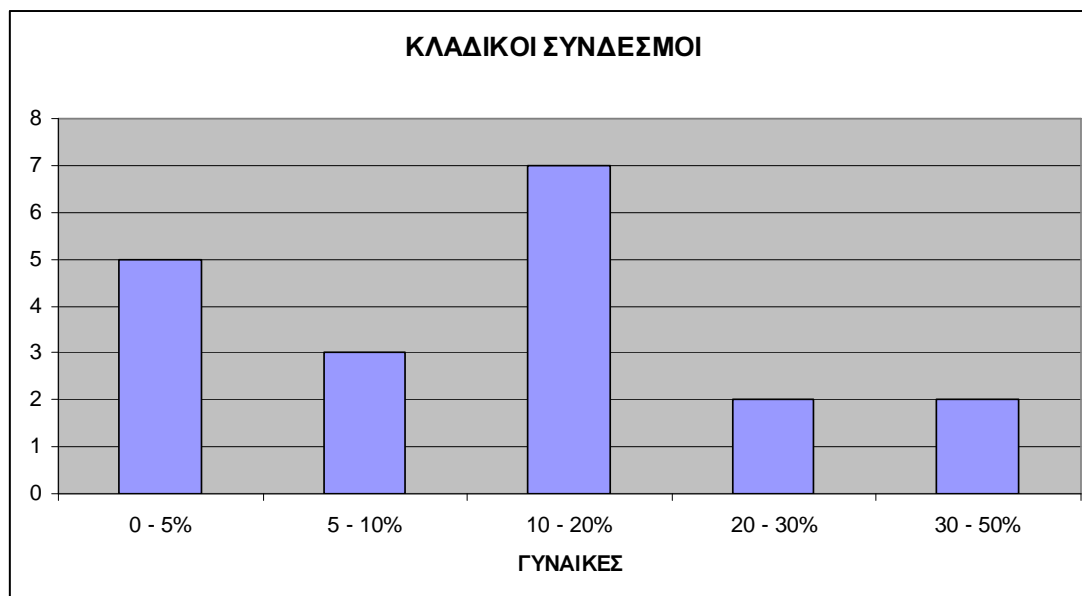
**0-5%:** 5 κλαδικοί σύνδεσμοι

**5-10%:** 3 κλαδικοί σύνδεσμοι

**10-20%:** 7 κλαδικοί σύνδεσμοι

**20-30%:** 2 κλαδικοί σύνδεσμοι

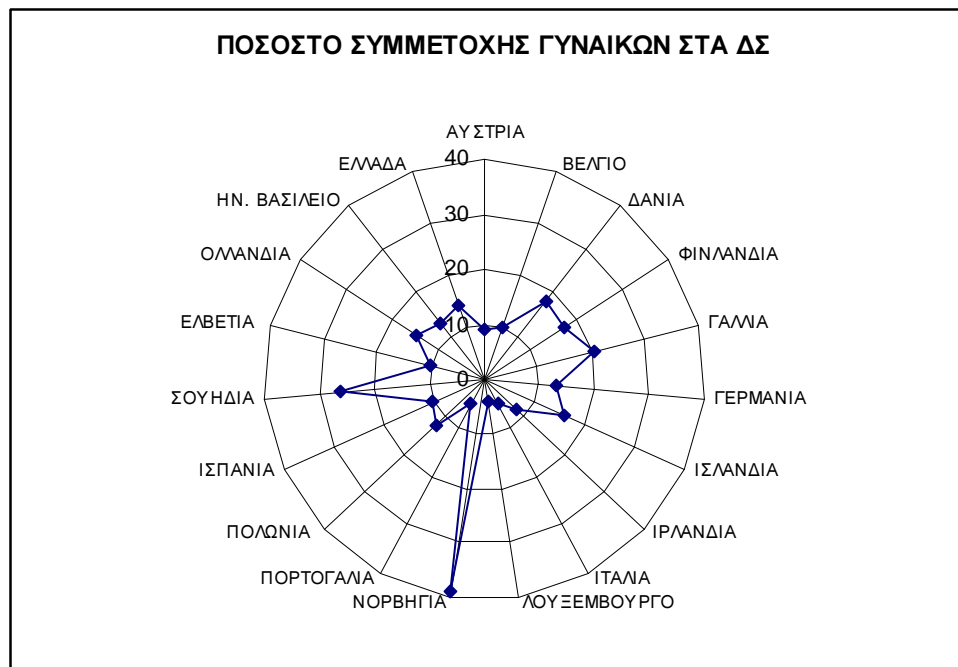
**30-50%:** 2 κλαδικοί σύνδεσμοι.



ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

#### 4. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Βάσει στοιχείων που συγκέντρωσε η Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων της Ευρώπης (BUSINESSEUROPE) το Δεκέμβριο του 2011, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα ΔΣ των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων της **Αυστρίας** ανέρχεται σε **9%**, του **Βελγίου** σε **10%**, της **Δανίας** σε **18%**, της **Φινλανδίας** σε **17,5%**, της **Γαλλίας** σε **20,8%**, της **Γερμανίας** σε **13%**, της **Ισλανδίας** σε **16%**, της **Ιρλανδίας** σε **8%**, της **Ιταλίας** σε **5%**, του **Λουξεμβούργου** σε **4%**, της **Νορβηγίας** σε **39%**, της **Πορτογαλίας** σε **5%**, της **Πολωνίας** σε **12%** , της **Ισπανίας** σε **10%**, της **Σουηδίας** σε **26%**, της **Ελβετίας** σε **10%**, της **Ολλανδίας** σε **15%** και του **Ηνωμένου Βασιλείου** σε **13%**. Δεδομένου ότι το αντίστοιχο ποσοστό στην **Ελλάδα** ανέρχεται, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της «Διαγνωστικής Μελέτης Καταγραφής του Αριθμού των Γυναικών που συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια α. των επιχειρήσεων, β. των κλαδικών οργανώσεων και γ. των περιφερειακών οργανώσεων – μελών του ΣΕΒ» σε **12%**, παρατηρούμε πως βρισκόμαστε κοντά στο μέσο όρο, ο οποίος είναι **13,9%**.



Σύμφωνα με τα στοιχεία της BUSINESSEUROPE, το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής γυναικών στα ΔΣ επιχειρήσεων εντοπίζεται στη Νορβηγία, όπου αγγίζει το 39%. Στη Νορβηγία, έχει θεσπιστεί αυστηρή νομοθεσία, η οποία προβλέπει ποινές (ακόμα και λύση

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

της επιχείρησης) για όσες επιχειρήσεις δεν εμφανίζουν συμμετοχή γυναικών στα ΔΣ σε ποσοστό τουλάχιστον 40%.

Το χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής γυναικών στα ΔΣ επιχειρήσεων εντοπίζεται στο Λουξεμβούργο, όπου ανέρχεται σε 4%. Στο Λουξεμβούργο, η συμμετοχή των γυναικών στα ΔΣ των επιχειρήσεων δεν είναι επιβεβλημένη δια νόμου. Η μόνη δέσμευση προς τις επιχειρήσεις είναι κάποιες ειδικές ρήτρες που αφορούν στην ισότητα των φύλων στα ΔΣ και έχουν συμπεριληφθεί στον ισχύοντα κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης του Λουξεμβούργου.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιεύθηκαν από την ΕΕ το Μάρτιο 2012, στην Ελλάδα, η συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων αυξήθηκε κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες στο διάστημα 2010 – 2012. Ο μέσος όρος γυναικείας εκπροσώπησης στα Διοικητικά Συμβούλια των επιχειρήσεων, σε επίπεδο ΕΕ, από 11,8% το 2010, αυξήθηκε κατά 2 σχεδόν ποσοστιαίες μονάδες το 2012, με το μέσο ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στα ΔΣ των μεγαλύτερων εισηγμένων ευρωπαϊκών επιχειρήσεων να είναι **13,7%**.

Το μεγαλύτερο ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στα ΔΣ εμφανίζει η Φινλανδία (27,1%), με τη Λετονία να ακολουθεί με 25,9% και τη Σουηδία με 25,2%. Το χαμηλότερο ποσοστό εμφανίζει η Μάλτα (3%). Η Ελλάδα με **7,4%** κατατάσσεται 20<sup>η</sup> μεταξύ των 27 κρατών – μελών της ΕΕ.

#### **Συμμετοχή γυναικών στα ΔΣ των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων, 2010-2012**

	<b>(% σύνολο μελών ΔΣ)</b>		
	<b>2010 (Οκτ)</b>	<b>2011 (Οκτ)</b>	<b>2012 (Ιαν)</b>
<b>EU-27</b>	11.8	13.6	13.7
<b>BE</b>	10.5	10.9	10.7
<b>BG</b>	11.2	15.2	15.6
<b>CZ</b>	12.2	15.9	15.4
<b>DK</b>	17.7	16.3	16.1
<b>DE</b>	12.6	15.2	15.6
<b>EE</b>	7.0	6.7	6.7
<b>IE</b>	8.4	8.8	8.7

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

	(% σύνολο μελών ΔΣ)		
	2010 (Οκτ)	2011 (Οκτ)	2012 (Ιαν)
EL	6.2	6.5	7.4
ES	9.5	11.1	11.5
FR	12.3	21.6	22.3
IT	4.5	5.9	6.1
CY	4.0	4.6	4.4
LV	23.5	26.6	25.9
LT	13.1	14.0	14.5
LU	3.5	5.6	5.7
HU	13.6	5.3	5.3
MT	2.4	2.3	3.0
NL	14.9	17.8	18.5
AT	8.7	11.1	11.2
PL	11.6	11.8	11.8
PT	5.4	5.9	6.0
RO	21.3	10.4	10.3
SI	9.8	14.2	15.3
SK	21.6	14.6	13.5
FI	25.9	26.5	27.1
SE	26.4	24.7	25.2
UK	13.3	16.3	15.6

Πηγή: Βάση Δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm)

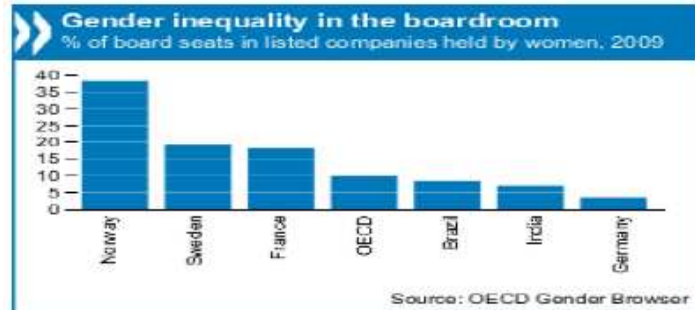
Αξιοσημείωτη είναι η μεγάλη απόκλιση μεταξύ του ποσοστού εκπροσώπησης των γυναικών στα ΔΣ των ελληνικών επιχειρήσεων βάσει των στοιχείων αφενός της BUSINESSEUROPE και αφετέρου της ΕΕ.

Τέλος, σύμφωνα με στοιχεία που δημοσίευσε ο ΟΟΣΑ τον Μάρτιο του 2012, οι γυναίκες εξακολουθούν να υπο-εκπροσωπούνται σε κορυφαίες θέσεις επιχειρήσεων. Το ποσοστό αυτό ποικίλλει από χώρα σε χώρα, με τη Νορβηγία να κατέχει την υψηλότερη θέση (40%) λόγω της υποχρεωτικής ποσόστωσης που νομοθετήθηκε το 2006. Σε Σουηδία, Γαλλία, Σλοβακική Δημοκρατία και Φινλανδία το ποσοστό κυμαίνεται μεταξύ 15% και 20%, ενώ στη

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

Γερμανία, την Ιαπωνία και την Ολλανδία, είναι λιγότερο από το 5%

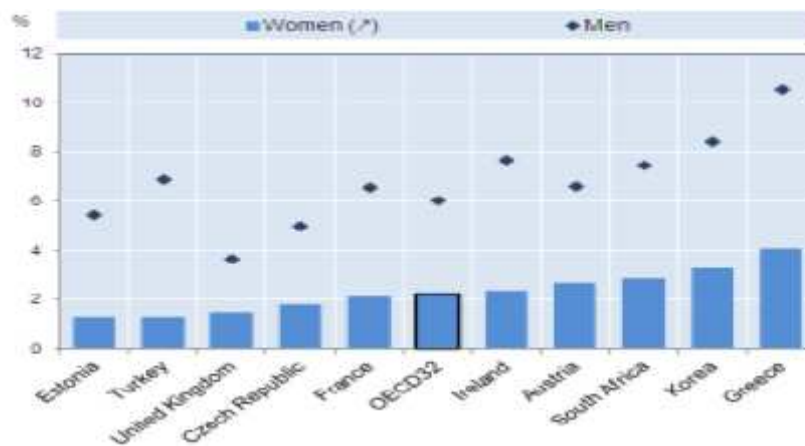
### % εκπροσώπησης γυναικών σε Δ.Σ.



Ωστόσο, χώρες όπως η Ισπανία, Ισλανδία, Γαλλία, Ολλανδία, Βέλγιο και Ιταλία προωθούν με σχετική νομοθεσία την αύξηση του ποσοστού εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια (μεταξύ 20% και 40%) ενώ η Ε.Ε. αναμένεται να ανακοινώσει νέα μέτρα από την πλευρά της.

Τα ποσοστά της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι πολύ χαμηλά σε σχέση με αυτά των ανδρών στα κ-μ του ΟΟΣΑ. Κατά μέσο όρο, μόνο το 2% των εργαζόμενων γυναικών είναι και εργοδότες, σε σύγκριση με το 6% των ανδρών. Στην Ελλάδα, παρατηρείται το υψηλότερο ποσοστό γυναικείας επιχειρηματικότητας το οποίο ανέρχεται σε 4% επί του συνόλου των εργαζομένων.

### % Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, 2010



Η παρουσίαση του Gender Browser αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης πρωτοβουλίας του ΟΟΣΑ σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία σε τρεις βασικούς τομείς : Εκπαίδευση, Απασχόληση και Επιχειρηματικότητα. [www.oecd.org/gender/equality](http://www.oecd.org/gender/equality)

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

## 5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ (ΚΕΙΜΕΝΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ - ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ)

1. Women and Work, Special Report, The Economist, November 26<sup>th</sup> 2011
2. A Woman's Place is in the Boardroom", by Peninah Thomson and Jacey Graham. Palgrave Macmillan, 2005
3. "Winning the War for Talent in Emerging Markets", by Sylvia Ann Hewlett and Ripa Rashid. Harvard Business Review Press, 2011
4. "Doing Better for Families", OECD, 2011
5. Κωδικοποιημένο Καταστατικό του ΣΕΒ, όπως εγκρίθηκε από την Ετήσια Τακτική Συνέλευση των Μελών της 24ης Μαΐου 2007 (Σελ. 5 από 24, Κεφάλαιο Β': «ΜΕΛΗ», Άρθρο 4 «ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΜΕΛΩΝ-ΜΗΤΡΩΟ»)
6. "The Business Case for Women's Economic Empowerment", BACKGROUND PAPER, OECD, February 2012
7. Women on Boards: A Statistical Review by Country, Region, Sector and Market Index; Governance Metrics International; March 2009
8. ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με την πρόσβαση στη δραστηριότητα πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων και για την τροποποίηση της οδηγίας 2002/87/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη συμπληρωματική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων, ασφαλιστικών επιχειρήσεων και επιχειρήσεων επενδύσεων χρηματοπιστωτικού ομίλου ετερογενών δραστηριοτήτων, COM(2011) 453 τελικό, 20.7.2011
9. EU corporate governance framework ("Green Paper") (COM(2011) 164)
10. ΟΔΗΓΙΑ για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων, για την τροποποίηση των οδηγιών 85/611/ΕΟΚ και 93/6/ΕΟΚ του Συμβουλίου και της οδηγίας 2000/12/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και για την κατάργηση της οδηγίας 93/22/ΕΟΚ του Συμβουλίου 2004/39/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 21ης Απριλίου 2004
11. Πρόταση ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με τις γυναίκες και τη διοίκηση των επιχειρήσεων (2010/2115 (INI))
12. «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015», Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, COM(2010) 491 τελικό, 21.9.2010
13. European Commission DG EMPL, Women in decision making database – Business and

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

finance (largest quoted companies), Data collected between 27/09/2010-08/10/2010. Link to the table: DG EMPL Database

**14.** <http://iate.europa.eu/iatediff/FindTermsByLilId.do?lilId=153231&langId=el>

ΠΡΑΞΗ : Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΥΠΟΕΡΓΟ 1: Η ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ Π1_2 ΜΕΛΕΤΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ

## 6. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Συν. 1: COM(2009) 694 final - REPORT FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS: «Equality between women and men — 2010»

Συν. 2: Special Eurobarometer 376, WOMEN IN DECISION-MAKING POSITIONS, Report, March 2012

Συν. 3: COM(2010) 491 τελικό - ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ: «Νέα Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015»

Συν. 4: Μη νομοθετικό ψήφισμα με τίτλο: «Οι γυναίκες και οι επιχειρήσεις: Το ΕΚ ζητά την καθιέρωση ποσοτώσεων», Εισηγήτρια Ελληνίδα ευρωβουλευτής και Αντιπρόεδρος του ΕΚ, κ. Ρόδη Κράτσα-Τσαγκαροπούλου, 6 Ιουλίου 2011

Συν. 5: Ν. 2839/2000 (ΦΕΚ 196/Α'/2000) «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις»

Συν. 6: Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης ΣΕΒ, 2011

Συν. 7: «TOWARDS GENDER-BALANCED LABOUR MARKETS: A BUSINESS CASE FOR EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN», BUSINESSEUROPE, 11 May 2011

Συν. 8: ΦΕΚ σύστασης ΔΣ για 199 επιχειρήσεις

Συν. 9: Στατιστικά στοιχεία και γραφική απεικόνιση για: α. 285 επιχειρήσεις – μέλη του ΣΕΒ, β. 4 Περιφερειακούς εργοδοτικούς συνδέσμους και γ. 19 Κλαδικούς εργοδοτικούς συνδέσμους – μέλη του ΣΕΒ.