

Ευρωπαϊκό Έργο EDIFY_EDU: Συνέντευξη με τη δικηγόρο Σοφία Παπαδημητρίου (Dr. jur. München) για τις αρχές ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης στον εργασιακό τομέα

Στο πλαίσιο της υλοποίησης του Ευρωπαϊκού έργου **EDIFY_EDU** το οποίο υλοποιείται από το Πρόγραμμα **ERASMUS-EDU-2021-PI-ALL-INNO-EDU-ENTERP** (European Education and Culture Executive Agency), και της προσπάθειάς μας να επικοινωνήσουμε με ανθρώπους που κατέχουν στη χώρα μας το θέμα των αρχών της ισότητας, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στον εργασιακό τομέα, είχαμε την ευκαιρία να συνομιλήσουμε με την **κα Σοφία Παπαδημητρίου (Dr. jur. München)**¹, Δικηγόρος Αθηνών παρ' Αρείω Πάγω*, η οποία είναι ιδιαίτερα έμπειρη σε Πανελλαδικό επίπεδο, στα θέματα νομικής εφαρμογής των διακρίσεων, στις επιχειρήσεις. Την συνέντευξη πήρε η **Δρ. Κατσαντά Δανάη, Στέλεχος της ΑΧ.ΕΠ.ΑΝ. & Project Manager του έργου EDIFY_EDU**, στο πλαίσιο των υποχρεώσεων υλοποίησης του έργου.

Σε αυτή τη συνέντευξη, η κα Παπαδημητρίου μας μιλά για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν γυναίκες -στελέχη σε θέσεις ευθύνης επιχειρήσεων στην Ελλάδα, για την προσαρμογή της χώρας μας Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια και τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και για τις ενέργειες για την ανάδειξη της σημασίας της ευαισθητοποίησης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) στον τομέα της συμπερίληψης και της καταπολέμησης των διακρίσεων, με έμφαση στην ισότητα των φύλων.

Κυρία Παπαδημητρίου, τελευταία ακούμε να γίνεται συζήτηση ολοένα και περισσότερο στη χώρα μας, για έναν σημαντικό αριθμό γυναικών οι οποίες βρίσκονται στην ηγεσία επιχειρήσεων. Πιστεύετε ότι ασκούν την ηγεσία με επιτυχία, ώστε να συνεχισθεί και σε περισσότερες επιχειρήσεις μελλοντικά;

¹ * Συναφώς με τη θεματολογία της παρούσας συνέντευξης, αναφέρεται ότι η Δρ. Σοφία Παπαδημητρίου είναι, μεταξύ άλλων, Επιστημονικός Συνεργάτης στον Σύνδεσμο Επενδυτών και Διαδικτύου - Ένωση Μετόχων Χρηματιστηρίου Αθηνών (ΣΕΔ), Συντονίστρια της Ομάδας Δικαιοσύνης του ICC Hellas/ICC Women Hellas, ιδρυτικό μέλος της Ένωσης Γυναικών Δικηγόρων Αθηνών και Φίλων «ΕΛΕΝΗ ΚΑΡΥΔΗ», μέλος της «Παναθηναϊκής Πανελλαδικής Οργάνωσης Γυναικών». Παραπέμπουμε, όλως ενδεικτικώς, σε πρόσφατη σχετική αρθρογραφία της:

- Μέσα έννομης προστασίας και μηχανισμοί «επιβολής» της μισθολογικής ισότητας - Υπό το πρίσμα της νέας Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970 (στο νομικό περιοδικό ΟΜΟΔΙΚΙΑ, Απρίλιος - Ιούνιος 2024, σελ. 33 επ.).

- Η νέα Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τη μισθολογική διαφάνεια και τους μηχανισμούς επιβολής της (σε περιοδικό ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ, Ιανουάριος 2024, σελ. 32 επ.).

- Η νέα Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 σχετικά με την εκπροσώπηση περισσότερων γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια εισηγμένων εταιρειών - Το θετικό πρότυπο της ελληνικής ναυτιλίας [σε Maritime Economies, Ειδικό Αφιέρωμα Women of Influence 2023 (Μάρτιος 2023), σελ. 34 επ.].

- Η νέα Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 σχετικά με την εκπροσώπηση περισσότερων γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια εισηγμένων εταιρειών (σε LAWYER, The Business Magazine, Νοέμβριος - Δεκέμβριος 2022, σελ. 46 επ.).

ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Στο παρελθόν, οι γυναίκες, επιδιώκοντας να καταξιωθούν επαγγελματικά και να ανταγωνιστούν τους άνδρες, αναγκάζονταν, τις περισσότερες φορές, να παρακάμψουν τη φύση του φύλου τους. Διεκδικώντας, ιδίως, μια ηγετική θέση «αναγκάζονταν», λόγω των στερεοτυπικών πεποιθήσεων που επικρατούσαν, να υιοθετούν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, προκειμένου να ανταποκριθούν στο ηγετικό μοντέλο, το οποίο είχε δομηθεί και εμπνευστεί από τα αντρικά πρότυπα: ο ηγέτης παντογνώστης, αυστηρός, απρόσιτος, συχνά αυταρχικός και αυθαίρετος... Στις μέρες μας, το σύγχρονο μοντέλο ηγεσίας φέρει άλλα χαρακτηριστικά που προσιδιάζουν, μάλιστα, περισσότερο στη γυναικεία φύση: Ενεργητική ακοή - Ενσυναίσθηση - Έμπνευση - Επιβράβευση (4Ε). Στην πράξη, αποδεικνύεται ευχερώς αλλά και τεκμηριώνεται, μέσω ερευνών, ότι οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις ηγεσίας και ευθύνης διαθέτουν, κατ' αρχήν, το τρίπτυχο της λεγόμενης γυναικείας ενδυνάμωσης: Αυτοπεποίθηση - Αυθεντικότητα - Ανθεκτικότητα (3Α). Διαθέτουν, κατά κανόνα, τα σύγχρονα χαρακτηριστικά ηγεσίας: υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη και ενσυναίσθηση, επικοινωνιακές ικανότητες που ενδυναμώνουν τις σχέσεις μεταξύ των υφισταμένων τους αλλά και των ομάδων, ώστε να πορεύονται με ομοιογένεια προς τον κοινό στόχο, άμεσα αντανakλαστικά για τη διαχείριση κρίσεων κλπ. Διαψεύδοντας, μάλιστα, τις όποιες στερεοτυπικές αντιλήψεις εξακολουθούν, δυστυχώς, να υφίστανται ακόμα, οι γυναίκες σε θέσεις ηγεσίας διαθέτουν ολοένα και αυξανόμενες ψηφιακές αλλά και «πράσινες» δεξιότητες, καθώς και μια ιδιαίτερη ευαισθησία για εταιρικά θέματα που άπτονται του τρίπτυχου: Περιβάλλον - Κοινωνία - Διακυβέρνηση (ESG).

Όσον αφορά στα οφέλη που προκύπτουν, αυτά είναι πολλαπλά... Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στη διαδικασία λήψης εταιρικών αποφάσεων, έχει, ασφαλώς, θετική επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών και στις χαμηλότερες βαθμίδες της διοικητικής ιεραρχίας των εταιρειών, καθώς συμβάλλει στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και όρων που τις αφορούν (π.χ. μείωση του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων ως προς την αμοιβή, αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της διοικητικής ιεραρχίας, λήψη μέτρων ως προς την πρόληψη και αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση φαινομένων ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας κλπ). Περαιτέρω, η επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και ευθύνης έχει θετικό πρόσημο γενικότερα για την επιχειρηματική στρατηγική και δευτερογενώς για την οικονομία. Την επαύριον μάλιστα της κρίσης της COVID-19, η συγκεκριμένη στόχευση έχει μεγαλύτερη σημασία από ποτέ, σε συνδυασμό με την ανάγκη να αξιοποιηθεί πλήρως η διαθέσιμη «δεξαμενή ταλάντων» τόσο γυναικών όσο και ανδρών. Αναγνωρίζεται, ευρέως, ότι η παρουσία άξιων γυναικών στην κορυφή της ιεραρχίας, από κοινού βεβαίως με εξίσου ικανούς άνδρες συναδέλφους τους, βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, ενισχύει τις ομαδικές επιδόσεις, ενθαρρύνει την καινοτομία και επιτρέπει τη λήψη αποφάσεων που αντικατοπτρίζουν, κατά τρόπο πιο αξιόπιστο, την κοινωνική πραγματικότητα, με ιδιαίτερη ευαισθησία σε θέματα που αφορούν περιβαλλοντικές και κοινωνικές πτυχές. Σχετικές έρευνες έχουν, επίσης, αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μιας επιχείρησης, με αποτέλεσμα τη μακροπρόθεσμη βιώσιμη ανάπτυξη.

Με το «βλέμμα» στραμμένο στο μέλλον, λοιπόν, οι σύγχρονες επιχειρήσεις, οι οποίες επιδιώκουν την ανάπτυξη και τη διάρκεια στον χρόνο, πρέπει να είναι πεπεισμένες ότι η ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο αποτελεί πλεονέκτημα και επένδυση. Είναι ξεκάθαρο ότι η καινοτομία έρχεται μέσα από την ποικιλομορφία και όχι μέσα από την ομοιομορφία.

ΕΡΩΤΗΣΗ 2 :Τι μέτρα παίρνει η Ελλάδα ώστε να προσαρμοστεί στην Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 σχετικά με τη μισθολογική διαφάνεια και τη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Προτού απαντήσω στο ερώτημά σας, επιτρέψτε μου ορισμένες επισημάνσεις, προκειμένου να αναδειχθεί, κατ' αρχάς, ο νομοθετικός λόγος και η ρυθμιστική ανάγκη έκδοσης της νέας Οδηγίας (ΕΕ)

2023/970 για τη μισθολογική διαφάνεια, όπως θα την αποκαλούμε, εφεξής, για λόγους συντομίας². Η μισθολογική ισότητα μεταξύ των φύλων αποτελεί ρυθμιστική υποχρέωση, η οποία κατοχυρώνεται θεσμικά σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Στην πράξη, ωστόσο, διαπιστώνεται ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να υφίσταται με τους αριθμούς να «μιλούν» από μόνοι τους. Το 2020, το μισθολογικό χάσμα στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανήλθε στο 13%, με σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών, όπως επισημαίνεται στην αιτιολογική σκέψη 15 της νέας Οδηγίας. Ειδικότερα, όσον αφορά στην Ελλάδα (μεσοσταθμικά) οι μηνιαίες αποδοχές των γυναικών αντιστοιχούσαν στο 86,7% το 2020 και στο 84,5% το 2021 του μισθού των ανδρών, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, Index 2023). Επίσης, βάσει έρευνας του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ, Ιούλιος 2023) για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα, το 51% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι δεν υπάρχει μισθολογική ισότητα μεταξύ των φύλων, με το ποσοστό των ανδρών που πιστεύουν ότι υπάρχει ισότητα να είναι, ωστόσο, διπλάσιο σε σχέση με το ποσοστό των γυναικών (58% έναντι 29%)! Τα αίτια του μισθολογικού χάσματος είναι περισσότερα, με ιδιαίτερη έμφαση να αποδίδεται, σύμφωνα με τη νέα Οδηγία, στην έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας, εξαιτίας της οποίας οι μισθολογικές διακρίσεις και προκαταλήψεις λόγω φύλου είτε παραμένουν απαρατήρητες είτε, όταν υπάρχουν σχετικές υπόνοιες, είναι δύσκολο να αποδειχθούν.

Υπό το πρίσμα αυτό, η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 σηματοδοτεί μια σημαντική νομοθετική πρωτοβουλία στην πολιτική ισότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όσον αφορά στο υποκειμενικό πεδίο ισχύος, η νέα Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εργασίας, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Σχετικά με την ενημέρωση κατά το στάδιο πριν από την έναρξη της απασχόλησης, ως φορείς του δικαιώματος πληροφόρησης αναγνωρίζονται και οι αιτούντες εργασία. Από άποψη δομής και περιεχομένου, δύο είναι, ειδικότερα, οι βασικοί πυλώνες της νέας Οδηγίας για την επίτευξη του στόχου της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών: (α) Η «ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ» (Κεφάλαιο II, άρθρα 5 - 13), (β) Τα «ΜΕΣΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΒΟΛΗΣ» (Κεφάλαιο III, άρθρα 14 - 26).

Για να επανέλθω, απαντώντας συγκεκριμένα στο ερώτημά σας, **τα κράτη μέλη, μεταξύ αυτών και η Ελλάδα, οφείλουν έως τις 7 Ιουνίου 2026** - οπότε και λήγει η προθεσμία συμμόρφωσης - **να λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα** (νομοθετικά, κανονιστικά, διοικητικά), προκειμένου:

- **Να διευκολύνουν την πρόσβαση των εργαζομένων στην πληροφόρηση**, θεσπίζοντας αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών. Ανάλογα με το εκάστοτε αίτημα, η ενημέρωση του εργαζόμενου δύναται να αφορά τόσο το ατομικό επίπεδο αμοιβής όσο και το μέσο επίπεδο αμοιβής ανά φύλο για κατηγορίες εργαζομένων, βέβαια, που εκτελούν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας.
- **Να θεσπίσουν δικαίωμα ενημέρωσης και για τους αιτούντες απασχόληση**. Εν προκειμένω, η ενημέρωση αφορά την αρχική αμοιβή της θέσης εργασίας ή το εύρος της και, κατά περίπτωση, τις διατάξεις της συλλογικής σύμβασης που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση. Θα πρέπει μάλιστα να προβλεφθεί ρητά ότι οι εν δυνάμει εργοδότες δεν έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν στους αιτούντες εργασία ερωτήσεις ως προς το μισθολογικό ιστορικό τους.
- **Να προβλέψουν την υποχρέωση των εργοδοτών για υποβολή στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα** στον φορέα που θα συσταθεί ή θα οριστεί ως αρμόδιος από τα κράτη μέλη. Ενδεικτικά, οι

² Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 «για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής» (ΕΕ L 132 της 17.05.2023, σ. 21). Η νέα Οδηγία τέθηκε σε πλήρη ισχύ την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 36), ήτοι την Τρίτη, 6 Ιουνίου 2023.

εργοδότες με 250 ή περισσότερους εργαζόμενους θα είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν από τη στιγμή που θα ενσωματωθεί η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 στο ελληνικό δίκαιο και έως τις 7 Ιουνίου 2027 και στη συνέχεια κάθε έτος, στοιχεία σχετικά με το προηγούμενο ημερολογιακό έτος. Αντίστοιχη υποχρέωση (με διαφοροποιήσεις ως προς το χρονοδιάγραμμα) προβλέπεται και για τους εργοδότες με λιγότερους εργαζόμενους (άρθρο 9).

- **Να ρυθμίσουν ειδικότερα τη λεγόμενη «κοινή αξιολόγηση των αμοιβών»** (άρθρο 10), την οποία οι εργοδότες υποχρεούνται να διενεργούν, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων τους, όταν η υποβολή των στοιχείων καταδεικνύει αδικαιολόγητη διαφορά στο μέσο επίπεδο αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών **τουλάχιστον 5 %** σε οποιαδήποτε κατηγορία εργαζομένων. Ως πρόσθετη προϋπόθεση, η Οδηγία απαιτεί να μην έχει διορθώσει ο εργοδότης αυτή την αδικαιολόγητη διαφορά εντός έξι μηνών, από την ημερομηνία υποβολής των μισθολογικών στοιχείων.
- **Να διασφαλίσουν στους θιγόμενους εργαζόμενους εύκολα προσβάσιμες διαδικασίες ενώπιον των αρμόδιων αρχών και των εθνικών δικαστηρίων** για την προάσπιση των δικαιωμάτων τους. Προκειμένου να διασφαλιστεί ένα *minimum* προστασίας και μια κοινωνική σύγκλιση προς τα πάνω, η νέα Οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν ως αποτελεσματικά μέσα έννομης προστασίας, μεταξύ άλλων: δικαίωμα πλήρους αποζημίωσης και δικονομικές διευκολύνσεις υπέρ των θιγόμενων εργαζομένων (π.χ. όσον αφορά στην επιβολή δικαστικών εξόδων και στη μετακύλιση του βάρους απόδειξης στους εργοδότες), τριετή, τουλάχιστον, προθεσμία παραγραφής των σχετικών αξιώσεων, αποτελεσματικές και αναλογικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών που θα εγγυώνται πραγματικό αποτρεπτικό αποτέλεσμα, καθώς και ειδικές κυρώσεις, σε περιπτώσεις επανειλημμένων παραβιάσεων της αρχής της ισότητας της αμοιβής κλπ.
- **Να συστήσουν αρμόδιο φορέα** για τη συνεπή και συντονισμένη παρακολούθηση εφαρμογής των εθνικών μέτρων μεταφοράς της Οδηγίας (ΕΕ) 2023/970. Ο φορέας παρακολούθησης δύναται, επίσης, να αποτελεί μέρος φορέα ή δομής που υφίσταται ήδη σε εθνικό επίπεδο.

Στο μεσοδιάστημα, αναμένουμε με ενδιαφέρον την ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 για τον κατώτατο μισθό, η οποία προηγείται χρονικά (προθεσμία συμμόρφωσης έως τις 15 Νοεμβρίου 2024)³. Έχει, ήδη, συσταθεί από τον Απρίλιο 2024, αρμόδια επιστημονική επιτροπή στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με προθεσμία ολοκλήρωσης του έργου της έως 31.10.2024. Δεδομένης της υπερεκπροσώπησης των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, η βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών αναμένεται να συμβάλλει, επίσης, στη μείωση του μισθολογικού

³ Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 «για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση» (ΕΕ L 275 της 25.10.2022, σ. 33).

χάσματος μεταξύ των φύλων, όπως επισημαίνεται τόσο στην αιτιολογική έκθεση (σκέψη 10) όσο και στο κείμενο της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 (βλ. άρθρο 5).

ΕΡΩΤΗΣΗ 3: Η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 «σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα», οφείλει να μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο ως τον Δεκέμβριο του 2024 και αφορά κυρίως στην υποχρέωση εφαρμογής από εισηγμένες εταιρείες και μάλιστα τις μεγάλες . Όμως η πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων αφορά σε μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Κυρία Παπαδημητρίου, πιστεύετε ότι είναι εφικτή μια «επέκταση» της Οδηγίας και στις μικρότερες επιχειρήσεις ή πως χρήζει εφαρμογής στις ΜΜΕ;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Πολύ σωστά αναφέρετε ότι η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 υποχρεώνει τα κράτη μέλη, επομένως και την Ελλάδα, όπως εκδώσουν και δημοσιεύσουν, έως τις 28 Δεκεμβρίου 2024, τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωσή τους . Ήδη από τον Μάρτιο του 2024, έχει συσταθεί στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, 19μελής Ομάδα Εργασίας, με τη συμμετοχή μελών που εκπροσωπούν και τα συναρμόδια Υπουργεία Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Ανάπτυξης, Εργασίας και Κοινωνικής Συνοχής, Δικαιοσύνης, αλλά και την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη. Η Ομάδα Εργασίας έχει ως έργο, κατ' αρχάς, τη μελέτη της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 και ακολούθως, την εισήγηση στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σχεδίου νόμου για την ενσωμάτωση και την εφαρμογή της στο ελληνικό δίκαιο. Σύμφωνα με πληροφορίες, αναμένεται, όπως η Ομάδα Εργασίας ολοκληρώσει το έργο της αρκετά πριν από τη λήξη της προθεσμίας συμμόρφωσης.

Δύο είναι οι επιμέρους ποσοτικοί στόχοι που τίθενται εναλλακτικά από την Οδηγία. Ειδικότερα, έως τις 28 Δεκεμβρίου 2024, τα κράτη μέλη οφείλουν να θεσπίσουν ως κατώτατο όριο ποσόστωσης του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα Δ.Σ. των εταιρειών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας:

- είτε το 40 % των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών
- είτε το 33 % όλων των διευθυντικών θέσεων, εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών

Το ποσοστό του 40% ή του 33% (ανάλογα με την επιλογή του εθνικού νομοθέτη), οι εταιρείες που καταλαμβάνονται από την Οδηγία, υποχρεούνται να επιτύχουν έως τις 30 Ιουνίου 2026. Άλλως θα υπόκεινται σε κυρώσεις, οι οποίες, σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να είναι, αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές, σύμφωνα με τη δέσμευση που επιβάλλει η Οδηγία στα κράτη μέλη.

Ωστόσο, σε αντίθεση με την Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τη μισθολογική διαφάνεια που έχει ευρύ πεδίο εφαρμογής, η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381, όπως ορθώς επισημαίνετε στο ερώτημά σας, εφαρμόζεται μόνο για εισηγμένες εταιρείες και μάλιστα μεγάλες που έχουν την καταστατική τους έδρα σε κράτος μέλος . Αντιθέτως, δεν εμπίπτουν στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής οι πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), δηλαδή εταιρείες, οι οποίες, σύμφωνα με τον νομοθετικό ορισμό της Οδηγίας, «απασχολούν λιγότερους από 250 εργαζομένους και έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών που δεν υπερβαίνει τα 50 εκατομμύρια EUR ή ετήσιο ισολογισμό που δεν υπερβαίνει τα 43 εκατομμύρια EUR ή, για ΜΜΕ έχουσα την καταστατική της έδρα σε κράτος μέλος, το οποίο δεν έχει ως νόμισμα το ευρώ, τα ισοδύναμα ποσά στο νόμισμα του εκάστοτε κράτους μέλους» (άρθρο 3 αριθ. 8). Όπως ο ενωσιακός νομοθέτης εξηγεί στην υπ' αριθ. 27 αιτιολογική σκέψη της Οδηγίας, «οι εισηγμένες εταιρείες έχουν ιδιαίτερη οικονομική σημασία,

προβολή και αντίκτυπο στο σύνολο της αγοράς... Ο δημόσιος χαρακτήρας των εισηγμένων εταιρειών δικαιολογεί να υπόκεινται σε ρύθμιση σε μεγαλύτερο βαθμό προς το δημόσιο συμφέρον ...». Εξάλλου, αξιολογήθηκε ότι οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών ως προς τις νομικές απαιτήσεις και τις απαιτήσεις αυτορρύθμισης για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων, μπορούν να οδηγήσουν σε πρακτικές επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο, ιδίως κατά τη σύσταση θυγατρικών ή σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών (βλ. αιτιολογική σκέψη 20).

Βέβαια, όπως γνωρίζουμε, οι Οδηγίες προβλέπουν ένα *minimum* προστασίας, προκειμένου να επιτευχθεί η μεγαλύτερη δυνατή σύγκλιση μεταξύ των κρατών μελών. Ως εκ τούτου, οι εθνικοί νομοθέτες δύνανται να θεσπίσουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις. Είμαι σε θέση να γνωρίζω ότι στη νομοπαρασκευαστική Ομάδα Εργασίας μελετάται η εν μέρει επέκταση του υποκειμενικού πεδίου εφαρμογής και πέραν, δηλαδή, των μεγάλων εισηγμένων εταιρειών που προβλέπει η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381. Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, η νομοθετική πρόταση της Ομάδας Εργασίας προς την ηγεσία του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας θα αφορά στις εισηγμένες εταιρείες. Από πλευράς ποσοστού, προκύπτει, από τις έως τώρα πληροφορίες, ότι η Ομάδα Εργασίας προσανατολίζεται στο 33%. Περαιτέρω, για όσες εισηγμένες εταιρείες μείνουν εκτός του πεδίου εφαρμογής του νέου νόμου θα εξακολουθεί να ισχύει η ελάχιστη ποσόστωση ανά φύλο 25% που προβλέπεται από τον ισχύοντα νόμο περί εταιρικής διακυβέρνησης (άρθρο 3 παρ. 1 στοιχ. β' του Ν. 4706/2020, ΦΕΚ Α' 136/17.07.2020). Αξίζει, μάλιστα, να σημειωθεί ότι επρόκειτο για έναν νόμο καινοτόμο για την εποχή του, καθώς οδήγησε σε σημαντική αύξηση του ποσοστού των γυναικών στα Δ.Σ. των εισηγμένων εταιρειών. Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Δείκτη Ισότητας των Φύλων για την Ελλάδα, στις εισηγμένες εταιρείες το 2ο εξάμηνο του 2022 η αναλογία των γυναικών στα Δ.Σ. ήταν 24% (το αντίστοιχο ευρωπαϊκό ποσοστό 32,2%) και συνεχώς αυξάνεται. Εκτιμάται, μάλιστα, ότι σήμερα έχει φτάσει περίπου στο 27%, ξεπερνώντας και το νομοθετικά προβλεπόμενο, σύμφωνα με τα ισχύοντα. Ωστόσο, το ελληνικό ποσοστό των γυναικών μελών Δ.Σ. που κατέχουν προεδρεύουσα θέση ανέρχεται μόλις σε 4,5% (!), αντιστοιχεί, δηλαδή, στο ήμισυ περίπου του αντίστοιχου ευρωπαϊκού ποσοστού.

Όσον αφορά τις μη εισηγμένες εταιρείες και μάλιστα τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις που αποτελούν τη «ραχοκοκαλιά» της ελληνικής οικονομίας, τα πορίσματα της έρευνας του ΣΕΒ (Ιούλιος 2023) για τη θέση των γυναικών στο ελληνικό «επιχειρείν» δεν είναι τόσο ενθαρρυντικά. Να επισημάνω ότι η έρευνα κατέγραψε απόψεις και εκτιμήσεις των επιχειρήσεων και του κοινού για τέσσερις (4) σημαντικές διαστάσεις του ζητήματος της ισότητας στην αγορά εργασίας: α) την απασχόληση και τις αμοιβές, β) τις προσλήψεις και την επαγγελματική ανάπτυξη, γ) τις παροχές και τις πολιτικές των επιχειρήσεων για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης, δ) τη βία και παρενόχληση. Εστιάζοντας στη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοίκησης και ηγεσίας που μας ενδιαφέρει, εν προκειμένω, η έρευνα έδειξε, μεταξύ άλλων, ότι στο 39% των επιχειρήσεων, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας είναι μικρότερο του 15% και όσον αφορά στις θέσεις ευθύνης, ένα εντυπωσιακό ποσοστό 11%, σύμφωνα με την έρευνα, δεν εμπιστεύεται γυναίκα επικεφαλής σε διεύθυνση ή τμήμα της επιχείρησης (!).

Βάσει των ανωτέρω, είναι εξαιρετικά σοβαρός και, δυστυχώς, εξακολουθεί να είναι και επίκαιρος ο προβληματισμός που θέτετε με το ερώτημά σας... Πώς μπορεί να «σπάσει η γυάλινη οροφή» στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις; Η νέα Οδηγία για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα Δ.Σ. των εισηγμένων εταιρειών δύναται να ασκήσει κάποια επιρροή, παρόλο που δεν τις συμπεριλαμβάνει στο πεδίο εφαρμογής της; Μια πρώτη ερμηνευτική προσέγγιση μας δίνει ο ίδιος ο ενωσιακός νομοθέτης, επισημαίνοντας, μεταξύ άλλων, στην υπ' αριθ. 27 αιτιολογική σκέψη της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 ότι: «... Οι εταιρείες αυτές [μεγάλες εισηγμένες] θέτουν πρότυπα για την ευρύτερη οικονομία στο σύνολό της, και τις πρακτικές τους αναμένεται να τις ακολουθούν και άλλες μορφές εταιρειών ...». Περαιτέρω, για τις δημόσιες επιχειρήσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, ο ενωσιακός νομοθέτης αναφέρει, στην υπ' αριθ. 36 αιτιολογική σκέψη της Οδηγίας ότι: «... λόγω της φύσης τους, ενδείκνυται να χρησιμεύουν ως πρότυπο για τον ιδιωτικό τομέα...». Να σημειωθεί ότι, ως ημερομηνία λήξης της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 ορίζεται η 31η Δεκεμβρίου 2038, οπότε η Επιτροπή, υπό το πρίσμα των μέχρι τότε εξελίξεων ως προς την έμφυλη ισορροπία στα διοικητικά συμβούλια, θα επαναξιολογήσει το ζήτημα της παράταξης της διάρκειας της Οδηγίας ή και της

επέκτασης του πεδίου εφαρμογής της και σε μη εισηγμένες εταιρείες, υποβάλλοντας σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Ωστόσο, κοινός τόπος πρέπει να είναι η, κατά το δυνατό, ταχύτερη και απόλυτη επίτευξη της έμφυλης ισορροπίας τόσο στα Δ.Σ. όσο και στα επιμέρους επίπεδα λήψης αποφάσεων σε ολόκληρη την οικονομία, ούτως ώστε να μην καταστεί αναγκαία η παράταση ή η επέκταση του πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας. Προς την κατεύθυνση αυτή, θα πρότεινα μια επικαιροποιημένη στατιστική καταγραφή της συμμετοχής των δύο φύλων σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, με τρόπο οργανωμένο, συντεταγμένο, συντονισμένο και θεσμικό. Με πρότυπο τη νέα Οδηγία και τον εθνικό νόμο περί ενσωμάτωσης, θα ενδείκνυτο, περαιτέρω, η εκπόνηση από αρμόδιους φορείς κατευθυντήριων αρχών και βέλτιστων πρακτικών για μικρομεσαίες επιχειρήσεις, προκειμένου να αυξήσουν την παρουσία γυναικών στα διοικητικά συμβούλιά τους μέσω μέτρων αυτορρύθμισης και συγκεκριμένων εθελοντικών δεσμεύσεων προς αυτή την κατεύθυνση. Άλλωστε, το πρόβλημα της έμφυλης ανισότητας, ιδίως σε θέσεις ηγεσίας και ευθύνης είναι πολυπαραγοντικό. Ως εκ τούτου, δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο μέσω δεσμευτικών κανόνων. Απαιτείται μια ολιστική διαχείριση.

ΕΡΩΤΗΣΗ 4: Σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο, γίνονται ενέργειες για την ανάδειξη της σημασίας της ευαισθητοποίησης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) στον τομέα της συμπερίληψης και της καταπολέμησης των διακρίσεων, με έμφαση στην ισότητα των φύλων. Πιστεύετε πως υπάρχουν πρακτικές που μπορούν να εφαρμοστούν σε Εθνικό επίπεδο στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις;

ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Είναι αυτονόητο, ότι εκτός του θεσμικού πλαισίου, απαιτούνται ουσιαστικές πολιτικές και δράσεις. Όσον αφορά στις ίδιες τις επιχειρήσεις, είναι αναγκαίο να παρακολουθούν την εφαρμογή της ισότητας των φύλων μέσω σύγχρονων συστημάτων διοίκησης και διακυβέρνησης, ιδίως αυτών του ανθρώπινου δυναμικού. Η διαρκής επιμόρφωση αποτελεί, επίσης, έναν από τους αποτελεσματικότερους τρόπους για την επαγγελματική ενδυνάμωση των γυναικών. Σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, παρατηρείται ολοένα και μεγαλύτερη ανάπτυξη ειδικά σχεδιασμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων για την ενδυνάμωση των γυναικών στον χώρο εργασίας και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Περαιτέρω μέτρα, όπως οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η τηλεργασία, οι γονικές, οι άδειες πατρότητας και άδειες ειδικού σκοπού, ο επιπλέον χρόνος αδειών λοχείας και μητρότητας, οι ειδικές προβλέψεις για τις μονογονεϊκές οικογένειες, τα προγράμματα επενένταξης μετά τη λήξη της άδειας εγκυμοσύνης αποτελούν μια δέσμη πολιτικών και δράσεων που συμβάλλουν στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και στην προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Προς αυτή την κατεύθυνση, μάλιστα, οι επιχειρήσεις διευκολύνονται και από το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει αναφορικά με την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, καθώς η σχετική Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 έχει ήδη ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο με τον Ν. 4808/2021 (άρθρα 24-54, και αντίστοιχα άρθρα 217 επ. του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου).

Ωστόσο, οι επιχειρηματικές πρωτοβουλίες δεν αρκούν από μόνες τους αλλά είναι απαραίτητο να συνδυαστούν με δημόσιες πολιτικές και ανάληψη αντίστοιχων δράσεων για το σύνολο της κοινωνίας. Άλλωστε, η εφαρμογή οποιωνδήποτε επιχειρηματικών μέτρων για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών προϋποθέτει και ανάλογη (συγ)χρηματοδότηση, όπως και έμπρακτη επιβράβευση των

επιχειρήσεων που εφαρμόζουν πρότυπες πολιτικές ισότητες (π.χ. ανάπτυξη και προώθηση του «Σήματος Ισότητας»). Σε κάθε περίπτωση, το ερώτημα που θέτετε είναι εξαιρετικά επίκαιρο, όπως και ο εν γένει προβληματισμός που εγείρει, καθώς επίκειται η εκπόνηση του νέου Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, μετά τη λήξη του ισχύοντος (2021 - 2025), ενώ έχει, ήδη, σχεδόν ολοκληρωθεί η νέα στρατηγική του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Ισότητα των Φύλων 2024 - 2029, με 6 άξονες προτεραιοτήτων. Πρωτίστως, όμως, η πορεία προς την ουσιαστική ισότητα συνιστά ζήτημα διαρκούς προόδου προς την εμπέδωση μιας κουλτούρας χωρίς διακρίσεις, προκειμένου να ενεργοποιηθεί το ανθρώπινο κεφάλαιο, στο σύνολο του, χωρίς αποκλεισμούς. Και βεβαίως, πάνω απ' όλα προϋποθέτει διαρκή προσπάθεια, προκειμένου να επιτευχθεί, στην πράξη τόσο η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ (Αυτοπεποίθηση, Ανθεκτικότητα, Αυθεντικότητα) όσο και η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ!!

Ευχαριστούμε θερμά την κα Παπαδημητρίου Σοφία για τον χρόνο της και για τις πολύτιμες πληροφορίες που μοιράστηκε μαζί μας. Είμαστε βέβαιοι ότι η πορεία της θα συνεχίσει να εμπνέει πολλούς ανθρώπους. Μείνετε συντονισμένοι για περισσότερες συνεντεύξεις με ανθρώπους που κάνουν τη διαφορά αλλά και για θέματα σχετικά με την ενημέρωση αναφορικά με εργασιακά δικαιώματα στον ιδιωτικό τομέα.

Πληροφορίες για το έργο EDIFY_EDU (Ιστότοπος: <https://www.edifieduproject.eu/>):

Το έργο EDIFY_EDU υλοποιείται από την Αναπτυξιακή Επιχείρηση (ΑΧ.ΕΠ.ΑΝ.) του Επιμελητηρίου Αχαΐας ενώ χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα ERASMUS-EDU-2021-PI-ALL-INNO-EDU-ENTERP. Στοχεύει στην απόκτηση ικανοτήτων και εγκάρσιων δεξιοτήτων σχετικών με τις αρχές της Ισότητας, Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης (στο εξής ΙΔΣ) με ομάδα-στόχο τις σπουδάστριες-τους σπουδαστές στον τομέα της Διοίκησης/ Διαχείρισης, που αποτελούν τα μελλοντικά στελέχη επιχειρήσεων, καθώς και τα εν ενεργεία στελέχη αυτών, δίνοντας έμφαση στις Μικρο-Μεσαίες εταιρείες, οι οποίες αποτελούν και τη ραχοκοκκαλιά της οικονομίας, προκειμένου να τις ενισχύσει ώστε να ανταποκριθούν στο σύγχρονο κοινωνικό μετασχηματισμό. Αυτό το επιτυγχάνει μέσω της: δημιουργίας ενός συστήματος αξιολόγησης δεξιοτήτων, προσφοράς Εκπαιδευτικού Προγράμματος, και της επικύρωσης και αναγνώρισης των νέων αυτών ικανοτήτων.