

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΦΥΛΟ, ΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**



Διπλωματική Εργασία

Τίτλος: Η επίδραση της πολιτικής της υποχρεωτικής ποσόστωσης φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) των εισηγμένων εταιρειών στη ανάπτυξη εταιρικών δράσεων/πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων.

Το Ελληνικό παράδειγμα.

Κυριακή Καρύδου

Επιβλέπουσα: Μαρία Καραμεσίνη

10-06-2022

Συντομογραφίες

ΓΓΙ: Γενική Γραμματεία Ισότητας

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΚΤ: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΣΑ: Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

ΕΟΚ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

ΣΕΕ: Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

ΣΛΕΕ: Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

EIGE: Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

ΧΑΑ: Χρηματιστηρίου Αθηνών

Περιεχόμενα

Συντομογραφίες	2
Περίληψη	5
Abstract	6
Εισαγωγή.....	7
Κεφάλαιο 1. Πολιτικές ισότητας και ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων στην οικονομία.....	11
1.1. Προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα	11
1.1.1. Ευρωπαϊκή Ένωση.....	11
1.1.2. Ελλάδα	14
1.2. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην οικονομία	16
Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική επισκόπηση για τις ποσοτώσεις φύλου.....	24
2.1. Ο ρόλος του ΔΣ στην εταιρική διακυβέρνηση – Θεωρία	24
2.2 Ποσοτώσεις φύλου σε ΕΕ και Ελλάδα – Πολιτική	25
2.3 Προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της πολιτικής της ποσόστωσης φύλου: Προσδοκώμενα αποτελέσματα – Έρευνα.....	28
2.3.1 Επιρροή της ποσόστωσης φύλου στην κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ	29
2.3.2 Επιρροή της ποσόστωσης φύλου στην ανάπτυξη δράσεων προώθησης της έμφυλης ισότητας	32
Κεφάλαιο 3. Μεθοδολογία έρευνας.....	35
3.1. Σκοπός και υποθέσεις εργασίας.....	35
3.2. Ακολουθούμενη μέθοδος.....	35
3.3 Το δείγμα της έρευνας	35
3.4 Συλλογή δεδομένων.....	38
Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα έρευνας.....	41
4.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά ερωτώμενων και γενικά χαρακτηριστικά εταιρειών δείγματος.....	41
4.2. Επίδραση του νόμου 4706/20 στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο ΔΣ.....	42
4.3.Επίδραση της πολιτικής ποσόστωσης φύλου στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων για την ισότητα των φύλων.....	44
Συμπεράσματα	46
Βιβλιογραφία	50
Παραρτήματα.....	57
1. Ερωτηματολόγιο	57
2. Εισηγμένες εταιρείες στο ΧΑΑ που δραστηριοποιούνται στην κύρια αγορά αξιών	59

Περιεχόμενα πινάκων

Πίνακας 1 Δείκτης ισότητας φύλων – Ποσοστιαία συμμετοχή γυναικών στη λήψη πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών αποφάσεων	17
Πίνακας 2 Ποσοστό γενικών διευθυντριών (CEO) ανά κλάδο (σύνολο εισηγμένων εταιρειών).....	18
Πίνακας 3 Γυναικείο ποσοστό συμμετοχής στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών ανά κλάδο..	20
Πίνακας 4 Συνολικός αριθμός εισηγμένων εταιρειών στο ΧΑΑ	36
Πίνακας 5 Εισηγμένες εταιρείες και γυναικεία εκπροσώπηση	37
Πίνακας 6 Μέγεθος ΔΣ εταιρειών και γυναικεία εκπροσώπηση.....	37
Πίνακας 7 Θέση εργασίας και φύλο ερωτώμενων.....	41
Πίνακας 8 Μέγεθος εταιρειών δείγματος/πληθυσμού	42
Πίνακας 9 Μέγεθος εταιρειών δείγματος και συμμόρφωση με την ποσόστωση φύλου πριν την εφαρμογή του νόμου	42
Πίνακας 10 Αριθμός εταιρειών που πληρούσαν την ποσόστωση φύλου πριν την εφαρμογή του νόμου και επιρροή της κατά φύλο σύνθεσης του ΔΣ από το σχετικό νόμο	43
Πίνακας 11 Μέγεθος ΔΣ και γυναικεία εκπροσώπηση πριν και μετά την εφαρμογή του νόμου στο σύνολο των εταιρειών που επηρεάστηκε θετικά η γυναικεία εκπροσώπηση στο ΔΣ τους λόγω του νόμου.....	44
Πίνακας 12 Μέγεθος εταιρείας και επιρροή της αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων για την ισότητα των φύλων	44

Περιεχόμενα γραφημάτων

Γράφημα 1 Ποσοστό γυναικείων διευθυντικών στελεχών (Σύνολο εταιρειών οικονομίας)...	22
---	----

Περιεχόμενα εικόνων

Εικόνα 1 Εξέλιξη της γυναικείας συμμετοχής στο ΔΣ των μεγαλύτερων εταιρειών στην ΕΕ (2011 –2022).....	21
Εικόνα 2 Ποσοστιαία γυναικεία εκπροσώπηση στα Ευρωπαϊκά ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών	22
Εικόνα 3 Ποσοστά απασχολούμενων ανδρών και γυναικών, ανά κλάδο δραστηριότητας επί του συνόλου των απασχολούμενων ανδρών και γυναικών, 2019	23

Περίληψη

Παρόλο που οι γυναίκες κέρδισαν περισσότερα δικαιώματα σχετικά με τους μισθούς και τη θέση τους στην αγορά εργασίας με ελάχιστες εξαιρέσεις, συνήθως υπο-εκπροσωπούνται σε θέσεις εξουσίας και λήψης αποφάσεων, αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες, παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας απασχολούνται συνήθως σε επισφαλείς και κατώτερες θέσεις εργασίας και τέλος αναλαμβάνουν συνήθως και σχεδόν εξ ολοκλήρου της φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων. Εστιάζοντας στην παρουσία των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων στην οικονομία, όπου το χάσμα εκπροσώπησης μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι αρκετά μεγάλο υπέρ των πρώτων, μια από τις αναδυόμενες πολιτικές που στοχεύουν στην άμβλυνση αυτής της ανισότητας, είναι η εφαρμογή της ποσόστωσης φύλου στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών, η οποία έχει εφαρμοστεί σε αρκετές χώρες παγκοσμίως και αισιώς από επτά κράτη μέλη ΕΕ συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας. Η παρούσα μελέτη εστιάζει στη διερεύνηση της επιρροής της ποσόστωσης φύλου οποία εφαρμόστηκε στην Ελλάδα μέσω του ν. 4706/20, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ τον Ιούλιο του 2021, στην κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών αλλά και στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων για την προώθηση της έμφυλης ισότητας, αποτελώντας μια από τις πρώτες έρευνες γι' αυτό το θέμα. Για τη διερεύνηση του θέματος χρησιμοποιήθηκαν δευτερογενή δεδομένα από την ιστοσελίδα του ΧΑΑ καθώς και πρωτογενή δεδομένα τα οποία αντλήθηκαν από σχετικό δομημένο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο το οποίο καταρτίστηκε για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης και απεστάλη στις εισηγμένες στο ΧΑΑ εταιρείες. Όπως ήταν αναμενόμενο σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, ο νόμος συνέβαλλε θετικά στην αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης στις εταιρείες του δείγματος. Ακόμη, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας δεν μπορούμε να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα ως προς την επιρροή του νόμου στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων με στόχο την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Λέξεις κλειδιά: Ποσόστωση φύλου, θετικές δράσεις, ισότητα των φύλων, εταιρική διακυβέρνηση, διοικητικό συμβούλιο

Abstract

Although women improved their position at the labor market with few exceptions, they are usually under-represented in power and decision-making positions, paid lower than men, have higher unemployment rates, are often employed in precarious jobs, and usually take care of children and the elderly. Focusing on the presence of women in positions of responsibility and decision-making in the economy, where the representation gap between men and women is quite large in favor of the former, one of the emerging policies aimed at alleviating this inequality is the implementation of gender quota policy in Board of Directors of listed companies, which has been implemented in several countries worldwide and successfully by seven EU Member States, including Greece. In particular, the present study focuses on the effect of the gender board quota policy which was recently implemented in Greece through Law 4706/20, which entered into force in July 2021, on the board composition and on the development of corporate gender equality policies, being one of the first investigations on this issue. For the investigation of the issue, secondary data from the ASE website were used as well as primary data which were extracted from a relevant structured electronic questionnaire which was prepared for the needs of the present study and sent to all the companies listed on the ASE. As expected, and according to the existing literature, the relevant law had a positive effect on the increase of female representation in the companies of the sample. Furthermore, according to the results of the research, we cannot draw conclusions regarding the impact of this increase on the development of corporate actions aimed at promoting gender equality.

Keywords: board quotas, positive actions, gender equality, corporate governance, governance board

Εισαγωγή

Οι γυναίκες μπορεί να κέρδισαν περισσότερα δικαιώματα σχετικά με τους μισθούς και τη θέση τους στην αγορά εργασίας μέσα από τα αιτήματα του φεμινιστικού κινήματος αλλά οι διακρίσεις λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο δεν έχουν εξαλειφθεί ακόμη. Μισθολογική ανισότητα, πιο αργή ανέλιξη στην ιεραρχία αλλά και υποεκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων είναι η νόρμα που διέπει τη διεθνή, ευρωπαϊκή αλλά και εθνική αγορά εργασίας (European Union, 2021a, Acker 2009). Σεξισμός (Hooks, 2000), απουσία δομών φροντίδας (European Union, 2018; Καραμεσίνη & Rubery 2015) και έμφυλα στερεότυπα (European Union, 2021b) είναι μερικές από τις αιτίες που συντελούν στην ύφανση του παραπάνω πλέγματος ανισότητας.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2021), οι γυναίκες, κάτοχοι πανεπιστημιακού τίτλου υπερτερούν πλέον σε αριθμό έναντι των ανδρών στην πλειοψηφία των κρατών μελών της ΕΕ, ωστόσο συνήθως αμείβονται κατά μέσο όρο 14,1%¹ λιγότερο από τους άνδρες ενώ μόλις το 67,3% των γυναικών απασχολούνται έναντι 79% των ανδρών² (Barbieri, Cazorla, Thil, Mollard, Ochmann, & Peciukonis, 2021). Μια ακόμη ανισότητα, ίσως από τις σημαντικότερες που καταγράφονται στην αγορά εργασίας, σχετίζεται με τη μικρή συμμετοχή των γυναικών στα ανώτερα/ανώτατα διοικητικά κλιμάκια των εταιρειών. Σε πολλά κράτη μέλη η παρουσία γυναικών σε θέσεις ευθύνης τόσο στην οικονομία όσο και στην πολιτική αποτελεί την εξαίρεση και όχι τον κανόνα, παρόλο που φαίνεται να υπάρχουν όλο και περισσότερες ικανές γυναίκες για την κάλυψη υψηλόβαθμων θέσεων εργασίας σε αυτούς τους τομείς (Acker, 2009). Σύμφωνα με την Παντελίδου-Μαλούτα (2014) αυτό το φαινόμενο αποτελεί δείκτη και έκφραση της κατώτερης κοινωνικής θέσης των γυναικών καταδεικνύοντας έτσι τους πολλαπλούς δομικούς και ιδεολογικούς αποκλεισμούς αυτών.

Συγκεκριμένα, στην ΕΕ, η συμμετοχή των γυναικών στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών ανέρχεται στο 29,5% για το 2020, με σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών (EIGE, 2021a). Παρόλο που αυτό το ποσοστό συνολικά έχει περίπου τριπλασιαστεί σε σχέση με το 2010 (11,9%) (European Commission, 2016), από το 2015 και έπειτα η αύξηση αυτή πραγματοποιείται με φθίνοντα ρυθμό. Ειδικότερα, σημαντική είναι η αύξηση αυτού του ποσοστού μόνο σε κάποια από τα κράτη μέλη και κυρίως σε αυτά που έχουν υιοθετήσει σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις όπως η υποχρεωτική ποσόστωση φύλου στο ΔΣ των

¹ Αφορά το 2019

² Αφορά το 2019

εισηγμένων εταιρειών που δραστηριοποιούνται στο εσωτερικό τους (EIGE, 2021a). Αυτές οι νομοθετικές ρυθμίσεις, αφορούν κυρίως τις εισηγμένες εταιρείες, λόγω της σημασίας αυτών στην οικονομία αλλά και της μεγάλης προβολής τους καθώς θεωρείται ότι θέτουν τα πρότυπα λειτουργίας για τον ιδιωτικό τομέα γενικότερα. Επιπλέον, διαθέτουν συνήθως πολυμελή ΔΣ και έχουν παρόμοιο νομικό καθεστώς σε όλη την ΕΕ, παρέχοντας τη δυνατότητα σύγκρισης αυτών.

Η εφαρμογή της πολιτικής της ποσόστωσης φύλου, η υποχρεωτική, δηλαδή, κάλυψη ενός ελάχιστου ποσοστού θέσεων σε κάποιο όργανο διοίκησης από άτομα κάθε φύλου, φαίνεται να κερδίζει ολοένα και περισσότερο έδαφος κατά τη τελευταία δεκαετία ανάμεσα στους, Ευρωπαϊκούς και μη, πολιτικούς ιθύνοντες οι οποίοι είναι επιφορτισμένοι με το ρόλο της χάραξης πολιτικών με κεντρικό στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων. Γαλλία και Ιταλία (ποσόστωση φύλου στο ΔΣ: 40%), Βέλγιο και Πορτογαλία (ποσόστωση φύλου στο ΔΣ: 33%), Αυστρία και Γερμανία (ποσόστωση φύλου στο ΔΣ: 30%), είναι τα 6 κράτη μέλη της ΕΕ τα οποία έχουν εφαρμόσει την ποσόστωση φύλου υποχρεωτικά στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών τους με σχετικό νόμο (EIGE, 2021b). Πρόσφατα μάλιστα στη λίστα αυτή προστέθηκε και η Ελλάδα με τον νόμο 4706/20 (ΦΕΚ Αρ. Φύλλου 136, Τεύχος Α') που στο πλαίσιο άλλων διατάξεων σχετικών με την εταιρική διακυβέρνηση, ορίζει ότι οι ελληνικές εισηγμένες εταιρείες (Ανώνυμες Εταιρείες) οφείλουν, από τις 17 Ιουλίου 2021, να συμπεριλάβουν στο ΔΣ το υπο εκπροσωπούμενο φύλο (συνήθως γυναίκες) σε ποσοστό τουλάχιστον 25%.

Ενδεικτικά, η βιβλιογραφία ερευνά την επίδραση αυτής της πολιτικής στην κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ και συγκεκριμένα στην αύξηση της γυναικείας συμμετοχής σε αυτό (Piscopo & Muntean, 2018; Mensi-Klarbach & Seierstad, 2020), στο είδος των αποφάσεων που λαμβάνει το ΔΣ (Rosener, 1990) αλλά και στο συμβολισμό της παρουσίας περισσότερων γυναικών στο ΔΣ για τους μετόχους και την αγορά εργασίας γενικότερα (Burgess & Tharenou, 2002), στο επίπεδο καινοτομίας της εταιρείας (Atinc, Srivastava, & Taneja, 2021) καθώς και στην οικονομική επίδοση των εταιρειών αλλά και στην αποτελεσματικότητα αυτών (Smith, 2018; Casteuble, Lepetit, & Tran, 2019). Ωστόσο, λίγα γνωρίζουμε για την επιρροή αυτής της πολιτικής στην ανάπτυξη και εφαρμογή εταιρικών δράσεων/μέτρων προώθησης της ισότητας των φύλων, πηγαίνοντας έτσι ένα βήμα παραπέρα από την απλή συμμόρφωση των εταιρειών με τους σχετικούς νόμους και ποσοστώσεις προωθώντας στην πράξη την ισότητα μεταξύ των ατόμων ανεξάρτητα του φύλου τους συμβάλλοντας έτσι στην καταπολέμηση δομικών ανισοτήτων που συντηρούν τις υπάρχουσες ανισότητες φύλου (Latura & Weeks, 2022).

Ειδικότερα όπως αναφέρουν οι Latura και Weeks (2022 σελ. 2), πρέπει να διερευνήσουμε το πώς οι ποσοστώσεις φύλου επηρεάζουν το ενδιαφέρον των εταιρειών ως προς τις βασικές πηγές ανισότητας οι οποίες καθιστούν τις ποσοστώσεις φύλου αναγκαίες όπως είναι για παράδειγμα η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής αλλά και οι πολιτικές αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Αν οι γυναίκες – παρά την αυξημένη αριθμητική παρουσία στα ΔΣ των εταιρειών – συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν εμπόδια τόσο στους οργανισμούς και όσο και στην αγορά εργασίας γενικότερα οι ποσοστώσεις μπορεί να αποτυγχάνουν να αντιμετωπίζουν τις βαθύτερες διαρθρωτικές ανισότητες και οι οποίες συμβάλλουν στη μη εκπροσώπηση αυτών από υψηλόβαθμες θέσεις.

Η παρούσα εργασία στοχεύει να διερευνήσει αυτό το θέμα και συγκεκριμένα το κατά πόσο μια πολιτική ισότητας των φύλων όπως είναι η υποχρεωτική ποσόστωση φύλου στο ΔΣ των εταιρειών μπορεί να αυξήσει αριθμητικά τη γυναικεία συμμετοχή στο ΔΣ των εταιρειών που δεν τηρούν τον ελάχιστο στόχο της ποσόστωσης (ερευνητικό ερώτημα 1) και αν αυτή η αύξηση δύναται να επιδράσει θετικά στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων προώθησης της έμφυλης ισότητας (ερευνητικό ερώτημα 2). Προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα, εξετάστηκε η επιρροή της εφαρμογής του ν. 4706/20 και συγκεκριμένα του άρθρου 3: «Πολιτική Καταλληλότητας των μελών τους ΔΣ» στις ελληνικές εισηγμένες εταιρείες ως προς τα παραπάνω θέματα. Για την απάντηση των ερωτημάτων της μελέτης, χρησιμοποιήθηκαν πρωτογενή δεδομένα τα οποία αντλήθηκαν από δομημένο ερωτηματολόγιο το οποίο έχει καταρτιστεί για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης και έχει αποσταλεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε όλες τις Ανώνυμες Εταιρείες οι οποίες είναι εισηγμένες στο ΧΑΑ και το ΔΣ τους αποτελείται από τουλάχιστον 25% γυναίκες και δευτερογενή δεδομένα τα οποία συλλέχθηκαν από τη σελίδα του ΧΑΑ (βλ. Κεφάλαιο 4).

Σύμφωνα με την Teigen (2012) αν συνεχιστεί η υπο-εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων, τότε περισσότερες κυβερνήσεις αναμένεται να υιοθετήσουν παρόμοιες «σκληρές πολιτικές» όπως η ποσόστωση φύλου για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον ιδιωτικό τομέα. Γι' αυτό λοιπόν καθίσταται απαραίτητη η κατανόηση του πως αυτές οι πολιτικές επηρεάζουν τις εταιρείες στο να στρέψουν την προσοχή τους σε δομικούς παράγοντες που συμβάλλουν στη διατήρηση των έμφυλων ανισοτήτων. Ακόμη, δεν υπάρχουν αρκετές μελέτες οι οποίες συνδέουν τις ποσοστώσεις φύλου με την ανάπτυξη και εφαρμογή εταιρικών δράσεων/μέτρων προώθησης της ισότητας των φύλων, έτσι η μελέτη αυτή θα συμβάλει στην υπάρχουσα βιβλιογραφία ως προς το θέμα αυτό. Τέλος, καθώς ο σχετικός νόμος τέθηκε σε ισχύ τον Ιούλιο του 2021, η παρούσα μελέτη είναι από τις πρώτες που ερευνά τα

αποτελέσματα αυτού στο σύνολο των εταιρειών του ΧΑΑ. Μέχρι στιγμής υπάρχει μόνο μια μελέτη η οποία ερευνά την επίπτωση του νόμου στη γυναικεία συμμετοχή στο ΔΣ εταιρειών που ανήκουν στον δείκτη υψηλής κεφαλαιοποίησης του ΧΑΑ (25 εταιρείες συνολικά) και η οποία έχει πραγματοποιηθεί το 2021 από το Ελληνικό Παρατηρητήριο Εταιρικής Διακυβέρνησης (HOOG).

Η δομή της εργασίας έχει ως εξής: στο πρώτο κεφάλαιο πραγματοποιείται μια σύντομη περιγραφή της εξέλιξης των πολιτικών ισότητας σχετικών με την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης σε θέσεις λήψης αποφάσεων στην ΕΕ και Ελλάδα και περιγράφονται οι έμφυλες ανισότητες στην αγορά εργασίας εστιάζοντας στη γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης/λήψης αποφάσεων στον τομέα της οικονομίας σε ΕΕ και Ελλάδα. Το δεύτερο κεφάλαιο εστιάζει στο ρόλο του ΔΣ στην εταιρική διακυβέρνηση, στις σχετικές πολιτικές ποσόστωσης φύλου που προωθούνται από την ΕΕ και την Ελλάδα και αφορούν το ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών, οι οποίες στοχεύουν στην άμβλυνση των παραπάνω ανισοτήτων, παραθέτοντας ακόμη τα ερευνητικά θέματα της μελέτης. Το τρίτο κεφάλαιο εστιάζει στην περιγραφή της μεθοδολογίας και τον τρόπο συλλογής δεδομένων για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων και το τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζει τα αποτελέσματα της έρευνας. Στο τελευταίο κεφάλαιο παρατίθενται τα τελικά συμπεράσματα της μελέτης και τα μειονεκτήματα αυτής.

Κεφάλαιο 1. Πολιτικές ισότητας και ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων στην οικονομία

Το κεφάλαιο ξεκινάει με μια σύντομη ανασκόπηση των πολιτικών προώθησης της έμφυλης ισότητας σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο εστιάζοντας στα μέτρα/δράσεις που ως στόχο έχουν την επίτευξη της ισορροπίας στην εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ευθύνης στην οικονομία συνεχίσει με τη συνεκτική απεικόνιση της ευρωπαϊκής και κυρίως της ελληνικής αγοράς εργασίας κοιτώντας δεδομένα σχετικά με τη συμμετοχή των φύλων σε υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας με στόχο την ανάδειξη των υφιστάμενων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας.

1.1. Προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα

1.1.1. Ευρωπαϊκή Ένωση

Από το 1957, η ΕΕ εστιάζει στην προώθηση της ισότητας των φύλων, συμπεριλαμβάνοντας σχετικό άρθρο (119) στην ιδρυτική της Συνθήκη (Συνθήκη της Ρώμης) αναφορικά με την *«παροχή ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας»*. Σταδιακά, αυτή η εστίαση, που αποσκοπούσε κυρίως στη διασφάλιση των ίσων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών μελών, διευρύνεται συμπεριλαμβάνοντας το στόχο της ισότητας σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, οικονομικής αλλά και πολιτικής ζωής. Μελετώντας τις μετέπειτα πολιτικές, μεταξύ άλλων, ιδιαίτερη προσοχή έχει δοθεί στην επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στην πολιτική, οικονομία και κοινωνία και ειδικότερα σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων σε αυτούς τους τομείς αποτελώντας μια εκ των βασικών προτεραιοτήτων της ΕΕ. Ειδικότερα, όπως αναφέρει η Αναγνώστου (2021) η παρουσία όλων των φύλων και συγκεκριμένα η ισόρροπη εκπροσώπηση αυτών σε όργανα λήψης αποφάσεων αποτελεί αναγκαία συνθήκη για την αποτελεσματική καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων, αλλά και για την αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας γι' αυτό και κρίνεται απαραίτητο να ληφθούν σχετικά μέτρα και δράσεις.

Ειδικότερα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, από το 1984 υπάρχει σχετική σύσταση του Συμβουλίου της ΕΕ (84/635/ΕΟΚ) σχετικά με την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών που αφορούν στην ισόρροπη συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Η σύσταση αναφέρει ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών στις διάφορες επαγγελματικές δραστηριότητες όπου υπο-εκπροσωπούνται αλλά και στα ανώτερα επίπεδα ανάληψης ευθυνών, *«ώστε να επιτευχθεί η καλύτερη χρησιμοποίηση όλου του ανθρώπινου δυναμικού»*. Δώδεκα χρόνια αργότερα (1996),

το Συμβούλιο της Ευρώπης εκδίδει άλλη μια σχετική σύσταση (96/694/EK), η οποία επικεντρώνεται αυτή τη φορά στην προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, αναφέροντας ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν μια ολοκληρωμένη συνολική στρατηγική για την προώθηση του παραπάνω στόχου αλλά και να αναπτύξουν ή να θεσπίσουν είτε νομοθετικά ή κανονιστικά ή και προτρεπτικά μέτρα.

Πέρα από τις σχετικές συστάσεις, ο στόχος της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων αναπτύχθηκε στο Τρίτο (CEC, 1990) και Τέταρτο (CEC, 1995) πρόγραμμα δράσης ίσως ευκαιριών της Ε.Ε. (1991-2000) δίνοντας όπως αναφέρει η Στρατηγάκη (2003) ένα νέο χαρακτήρα στην πολιτική της ΕΕ. Σε αυτό το σημείο και κατά τη διάρκεια της παραπάνω περιόδου, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι επικυρώθηκε η Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) όπου η ισότητα ανδρών και γυναικών απέκτησε νομική βάση, ανοίγοντας το δρόμο για την υιοθέτηση της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές (Gender Mainstreaming) αλλά και την υλοποίηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών και θέτοντας το πλαίσιο λειτουργίας της ΕΣΑ θεσπίζοντας τη σύνταξη εθνικών σχεδίων δράσης για την ισότητα των φύλων (Αλιτζόγλου, Κουτσιβίτου, Λιάπη, Σερέτη, 2002), δίνοντας έτσι την ευκαιρία στα κράτη μέλη να ενσωματώσουν τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις αλλά και να αναγνωρίσουν τις εσωτερικές τους ανάγκες και να αναπτύξουν σχετικές δράσεις για την καταπολέμηση των υφιστάμενων έμφυλων ανισοτήτων. Ακόμη, το 2000 ανακηρύχθηκε ο Χάρτης της ΕΕ για τα θεμελιώδη δικαιώματα, ο οποίος έγινε νομικά δεσμευτικός όταν τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη της Λισαβόνας τον Δεκέμβριο του 2009, αναγνωρίζοντας μια σειρά από εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα όπως η ισότητα ανδρών και γυναικών αναφέροντας ότι *«η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου (άρθρο 23)»*.

Κοιτώντας στο αμέσως επόμενο πρόγραμμα δράσης της ΕΕ για την ισότητα των φύλων (2001-2005) ο στόχος της ισόρροπης εκπροσώπησης δεν αναφέρεται ρητά ωστόσο από το 2006 και έπειτα καταλαμβάνει σταθερά σημαντική θέση στα σχετικά κοινοτικά προγράμματα δράσης για την προώθηση της έμφυλης ισότητας. Ειδικότερα, ο *«Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010)»* (Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), διαδέχεται το πέμπτο πρόγραμμα δράσης, ο οποίος ορίζει έξι τομείς προτεραιότητας ένας εκ των οποίων είναι η ίση εκπροσώπηση στη λήψη αποφάσεων στην κοινωνία των πολιτών, την πολιτική ζωή την ανώτερη δημόσια διοίκηση αλλά και την οικονομία και τη δημόσια έρευνα. Όπως βλέπουμε εδώ διευρύνεται ο στόχος της ισόρροπης εκπροσώπησης και σε άλλους τομείς εκτός

από την οικονομία και την πολιτική. Το 2010 λόγω της παγκόσμιας ημέρας της γυναίκας σε συνδυασμό με την 15η επέτειο της Διακήρυξης και του Προγράμματος Δράσης η επιτροπή εξέδωσε σχετική ανακοίνωση (European Commission, 2010) η οποία επαναλαμβάνει τη δέσμευσή της για δικαιότερη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις εξουσίας στη δημόσια ζωή και στην οικονομία αναφέροντας συγκεκριμένα ότι θα αξιοποιήσει τις εξουσίες της συμπεριλαμβανομένων των ενωσιακών μέτρων ευαισθητοποίησης, για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Η επιτροπή αναφέρει τα παραπάνω αναγνωρίζοντας ότι παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει επιτύχει ως τώρα η Ένωση σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων, υπάρχουν ακόμη εμπόδια που αποτρέπουν την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Ουσιαστικά θα λέγαμε ότι αυτή η ανακοίνωση προμηνύει την μελλοντική πρόταση οδηγίας της επιτροπής που ανακοινώθηκε τον Νοέμβριο 2012 σχετικά με την επιβολή της ποσόστωσης φύλων στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών (για περισσότερα βλέπε κεφάλαιο 3).

Κοιτάζοντας ακόμη, τη στρατηγική για την ισότητα των φύλων μεταξύ 2010-2015 θα δούμε ότι και εκείνη επικεντρώνεται ιδιαίτερα στην οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και στη συμμετοχή αυτών σε θέσης λήψης αποφάσεων. Ο παραπάνω στόχος συμπεριλαμβάνεται επίσης στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2011 - 2020 (ΣΕΕ, 2011) το οποίο παροτρύνει τα κράτη-μέλη να αναλάβουν άμεση δράση, λαμβάνοντας μέτρα μεταξύ άλλων για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και παραμένει επίκαιρος αν δούμε με προσοχή την τελευταία ευρωπαϊκή στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025, η οποία ακολουθώντας τους στόχους που είχαν τεθεί στο προηγούμενο πρόγραμμα μεταξύ 2016-2019, επικεντρώνεται στην προώθηση της ισότιμης ανάληψης ηγετικών ρόλων σε όλο το φάσμα της κοινωνίας αναφέροντας ότι *«Οι επιχειρήσεις, οι κοινότητες και οι χώρες θα πρέπει να διοικούνται τόσο από γυναίκες όσο και από άνδρες, σε όλη την πολυμορφία τους»*. Η τελευταία ευρωπαϊκή στρατηγική βλέπουμε ότι υιοθετεί μια πιο διαθεματική (intersectional) προσέγγιση της ισότητας των φύλων, αναγνωρίζοντας την με την έκφραση «σε όλη την πολυμορφία τους» η οποία χρησιμοποιείται για να δηλώσει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες, νοούνται ως ετερογενείς κατηγορίες, μεταξύ άλλων όσον αφορά το φύλο τους, την ταυτότητα, την έκφραση ή τα χαρακτηριστικά του. Τέλος, στην τρέχουσα στρατηγική έμφαση δίδεται επίσης στην «επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στην πολιτική» αναφέροντας πως η επιτροπή θα πιέσει να εγκριθεί η πρόταση οδηγίας του 2012 για

τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα ΔΣ των επιχειρήσεων, θέμα με το οποίο ασχολείται εκτενώς το κεφάλαιο 3.

Η επόμενη ενότητα εστιάζει συγκεκριμένα στην Ελλάδα και στις σχετικές πολιτικές ισότητας αναφορικά με την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης στην οικονομία.

1.1.2. Ελλάδα

Όπως αναφέρουν και οι Muller & Surel (2002, σ. 152) “Η Ευρώπη, όλο και πιο καθαρά, καθορίζει τα διανοητικά και κανονιστικά πλαίσια που προσδιορίζουν τους σημαντικότερους προσανατολισμούς των δημόσιων πολιτικών”. Μετά το 1981, που η Ελλάδα έγινε κράτος μέλος της ΕΕ, άρχισε να υιοθετεί πολιτικές αλλά και να συντάσσει νόμους σχετικά με την επίτευξη της ισότητας των φύλων (Παπαγεωργίου 2009; Στρατηγάκη, 2017). Αυτό συνέβη καθώς η Ελλάδα, από τη μια αντιμετώπιζε πιέσεις από την ΕΕ προκειμένου να υιοθετήσει σχετικές πρακτικές και νομοθεσίες για την ισότητα, και από την άλλη λόγω των ισχυρών πιέσεων του φεμινιστικού κινήματος που δραστηριοποιούνταν στη χώρα (Παπαγεωργίου 2009; Davaki, 2013). Μετά το 1980 οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα αρχίζουν να υιοθετούν την οπτική του φύλου εντάσσοντας σχετικές πολιτικές με βάση τις κατευθύνσεις της τότε ΕΟΚ, και των σχετικών πολιτικών της (ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, ίση μεταχείριση κλπ) αλλά και λόγω των κανονισμών αλλά και της διάθεσης πόρων από το ΕΚΤ (Καραμεσίνη, 2008). Η ισότητα στην απασχόληση αποτελούσε παράλληλα επιμέρους στόχο της ευρύτερης πολιτικής ισότητας των φύλων, της οποίας η θεσμική κατοχύρωση στην Ελλάδα ως διακριτό πεδίο κρατικής παρέμβασης έγινε σταδιακά ξεκινώντας από την ίδια περίοδο (ο.π).

Ο δρόμος για την ουσιαστική (de facto) ισότητα των φύλων διευρύνθηκε με τη διάταξη του άρθρου 116.2 του συντάγματος, η οποία προήλθε από τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Επομένως, λήφθηκε μέριμνα από την Πολιτεία, προκειμένου να θεσπιστούν ειδικά θετικά μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Ειδικότερα, την ίδια περίοδο η ΓΓΙ εκπόνησε το Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006), το οποίο αποτελεί την αφετηρία ένταξης των πολιτικών με στόχο την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς δράσης στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, ένας από τους στόχους αποτελεί η προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα το οποίο επιτυγχάνεται όπως αναφέρει «με νομοθετικές ρυθμίσεις για την καθιέρωση ποσοστώσεων, δράσεις και ενέργειες με σκοπό την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων,

στα όργανα διοίκησης του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, στα συνδικαλιστικά όργανα και στους επαγγελματικούς φορείς».

Την περίοδο 2004-2008 παρουσιάστηκε από τη ΓΠ (2004), μία στρατηγική παρέμβαση-εισήγηση στην Κυβερνητική Επιτροπή με τίτλο: «Εθνικές προτεραιότητες πολιτικής και άξονες δράσης για την ισότητα των φύλων», όπου παρουσιάστηκαν τέσσερις άξονες ειδικών δράσεων. Μεταξύ άλλων, αυτή η παρέμβαση/εισήγηση εστίαζε στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Το επόμενο Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010- 2013, σχεδιάστηκε με βάση τρεις κεντρικούς πυλώνες ένας εκ των οποίων αφορούσε εξειδικευμένες πολιτικές για την ισότητα των φύλων, όπου μεταξύ άλλων αναφέρεται η προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην κοινωνία των πολιτών, αναφέροντας ότι, «το πρόγραμμα επιβάλλεται για λόγους δημοκρατίας αξιοπιστίας του πολιτικού συστήματος και αξιοποίησης του συνόλου της κοινωνικής εμπειρίας». Οι δράσεις που προτείνονται αφορούν κυρίως την πολιτική σφαίρα προβλέποντας δεσμευτικά μέτρα για την τοποθέτησή γυναικών στα ψηφοδέλτια (ποσοστώσεις) και άλλες, υποστηρικτικές ενέργειες των υποψηφίων και αιρετών γυναικών πολιτικών όπως βιωματικά σεμινάρια κ.λπ.) αναφέροντας τέλος ότι η ΓΠ θα παρακολουθεί την εφαρμογή του νόμου για τη συμμετοχή κατ' ελάχιστον του 1/3 κάθε φύλου στα ΔΣ των Οργανισμών που εποπτεύονται από το δημόσιο, καθώς επίσης και στα Υπηρεσιακά Συμβούλια του δημόσιου τομέα (Ν. 2839/2000, άρθρο 6).

Την περίοδο 2016-2020 υλοποιείται το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων» (ΓΠ, 2017) ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς τα κράτη μέλη, με προσαρμογή στις ιδιαίτερες συνθήκες της Ελλάδας και αφορούν έξι πεδία πολιτικής, ένα εκ των οποίων είναι τα «κέντρα λήψης αποφάσεων» τόσο στην πολιτική όσο και στην κοινωνία αλλά και οικονομία. Σε αυτό το Σχέδιο Δράσης, συνεχίζονται τα μέτρα που αφορούν την ποσόστωση φύλου στην πολιτική και εισάγεται δράση σχετικά με την «Παραγωγή επικαιροποιημένων στατιστικών στοιχείων ανά φύλο και ποιοτικών δεδομένων για τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και α) σε πολιτικά, β) σε κοινωνικά και γ) σε οικονομικά κέντρα λήψης αποφάσεων».

Το 2020, το σχετικό μέτρο ποσόστωσης των φύλων στην πολιτική διευρύνεται και στον οικονομικό τομέα, με τον νόμο 4706/20 που αφορά την εταιρική διακυβέρνηση των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών στο ΧΑΑ, ορίζοντας ότι οι ελληνικές εισηγμένες εταιρείες οφείλουν, από τις 17 Ιουλίου 2021, να συμπεριλάβουν στο ΔΣ το υπο εκπροσωπούμενο φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον 25% (για περισσότερα βλέπε κεφάλαιο 3).

Την τρέχουσα περίοδο υλοποιείται το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025» (ΓΠΙ, 2021) θέτοντας την επίτευξη της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγετικούς ρόλους ως έναν από τους τέσσερις άξονες προτεραιοτήτων του. Συγκεκριμένα, αυτός ο άξονας εστιάζει σε δράσεις που αφορούν τόσο την πολιτική όσο και την οικονομία (δημόσιος και ιδιωτικός τομέας) αναφέροντας ειδικότερα την παρακολούθηση της ποσόστωσης συμμετοχής γυναικών στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών στο ΧΑΑ.

Στην επόμενη υπο-ενότητα παρουσιάζεται μια συνοπτική εικόνα της ευρωπαϊκής και ειδικότερα της ελληνικής αγοράς εργασίας αναφορικά με την παρουσία γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων στην οικονομία.

1.2. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην οικονομία

Ο στόχος της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε όλο το φάσμα της κοινωνίας προωθείται συστηματικά τόσο από την ευρωπαϊκή όσο και την εθνική πολιτική ατζέντα τα τελευταία χρόνια. Για να αντιληφθούμε γιατί είναι σημαντική αυτή η εστίαση, πραγματοποιείται παρακάτω μια σύντομη περιγραφή της ελληνικής αγοράς εργασίας αναφορικά με την εξέλιξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων εστιάζοντας στα δεδομένα από το 2010 και έπειτα όπου αρχίζουν σταδιακά να προωθούνται οι ποσοτώσεις φύλου στην οικονομία.

Από το 2010, η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία στην ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων του EIGE (2021β). Ο Δείκτης χρησιμοποιεί την κλίμακα από το 1 έως το 100, όπου το 1 αντιστοιχεί στην πλήρη ανισότητα και το 100 στην πλήρη ισότητα. Οι βαθμολογίες βασίζονται στις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών και στα επίπεδα επιδόσεων σε έξι βασικούς τομείς: εργασία, χρήματα, γνώσεις, χρόνος, εξουσία και υγεία, καθώς και στους υποτομείς τους. Οι ανισότητες φύλου είναι εντονότερες στους τομείς της εξουσίας, του χρόνου και της εργασίας. Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 26η θέση στην Ε.Ε. στον τομέα της εξουσίας, ενώ όπως είναι φανερό από τον πίνακα 1 ο τομέας στον έχει τη χαμηλότερη βαθμολογία είναι αυτός της λήψης οικονομικών αποφάσεων. Συγκεκριμένα, μόλις το 2020 η συμμετοχή των γυναικών ξεπέρασε το 20% στη λήψη οικονομικών αποφάσεων ενώ το αντίστοιχο ευρωπαϊκό ποσοστό είναι υπερδιπλάσιο. Ο σχετικός δείκτης μετρά τη συμμετοχή των γυναικών, στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών, της κεντρικής τράπεζας και σε άλλους εποπτικούς μηχανισμούς αυτών των εταιρειών.

Πίνακας 1 Δείκτης ισότητας φύλων – Ποσοστιαία συμμετοχή γυναικών στη λήψη πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών αποφάσεων

	2013	2015	2017	2019	2020	2021
Συνολικός δείκτης εξουσίας - Ελλάδα	22,3	22,3	21,7	24,3	27	27
Πολιτική ³	34,3	30,7	34,7	35,8	36,5	36,1
Οικονομική ⁴	13,6	15,3	12,1	14,9	20,4	21,1
Κοινωνική ⁵	23,8	23,6	24,2	27	26,4	25,7
Συνολικός δείκτης εξουσίας - ΕΕ	41,9	43,6	48,4	51,6	53,1	55
Πολιτική	47,5	49	53	55	56,8	58,5
Οικονομική	29	31,9	39,2	43	45,9	48,8
Κοινωνική	53,2	53,2	54,5	58,2	57,4	58,2

Πηγή: EIGE

Ο πίνακας 2 απεικονίζει το ποσοστό των γενικών διευθυντριών στις εισηγμένες εταιρείες στο ΧΑΑ ανά κλάδο δραστηριότητας. Τα ποσοστά είναι απογοητευτικά σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας καθώς στους περισσότερους από αυτούς, δεν υπάρχει καμία γενική διευθύντρια, διαμορφώνοντας το σχετικό ποσοστό στο 4,5% για το 2021 για όλες τις εταιρείες ενώ το αντίστοιχο ευρωπαϊκό ποσοστό την ίδια περίοδο είναι περίπου διπλάσιο, φτάνοντας σχεδόν το 8%. Αξίζει να σημειωθεί ότι εξαίρεση αποτελούν οι ελληνικές εισηγμένες εταιρείες που εντάσσονται στους κλάδους της υποκατηγορίας Δ του πίνακα, όπου το ποσοστό των γενικών διευθυντριών είναι 25%

³ % Γυναικών Υπουργών, βουλευτών και Αιρετά μέλη περιφερειακών/δημοτικών αρχών

⁴% Γυναικείων μελών ΔΣ των μεγαλύτερων επιχειρήσεων, Μελών ΔΣ της κεντρικής τράπεζας

⁵ % Γυναικείων μελών ΔΣ οργανισμών χρηματοδότησης έρευνας, Μελών ΔΣ δημόσιων ΜΜΕ, Μελών ΔΣ εθνικών Ολυμπιακών αθλητικών σωματείων

Πίνακας 2 Ποσοστό γενικών διευθυντριών (CEO) ανά κλάδο (σύνολο εισηγμένων εταιρειών)

Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας		2012 ⁶	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Α. Όλοι οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας	Ελλάδα	0,0	4,2	4,3	4,3	0,0	4,3	4,3	6,8	4,5	4,5
	ΕΕ	2,5	2,8	3,3	4,0	5,5	5,5	6,4	7,3	7,7	7,9
Β. Ορυχεία και λατομεία; παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού και κατασκευές)	Ελλάδα	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4	0,0	0,0
	ΕΕ	2,7	1,0	1,9	3,4	5,7	4,9	3,4	4,9	4,6	5,0
Γ. Βιομηχανία	Ελλάδα	0,0	8,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ΕΕ	1,6	1,8	2,2	1,6	2,2	2,4	4,0	6,3	7,4	7,6
Δ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, παροχή υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης, μεταφορά και αποθήκευση, και επικοινωνία	Ελλάδα	0,0	12,5	25,0	20,0	0,0	20,0	22,5	25,0	25,0	25,0
	ΕΕ	3,0	3,7	3,8	5,6	7,8	7,5	7,9	8,4	7,3	7,2
Ε. Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	Ελλάδα	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ΕΕ	3,1	4,7	5,9	6,5	9,1	8,5	8,7	8,8	10,4	11,0
Όλοι οι υπόλοιποι κλάδοι	Ελλάδα	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ΕΕ	2,4	3,7	2,1	2,0	1,9	4,8	9,6	8,6	7,5	8,3

Πηγή: EIGE

⁶ Τα διαθέσιμα στοιχεία αφορούν το δεύτερο εξάμηνο του 2012

Ακόμη κοιτώντας τη συμμετοχή των γυναικών στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (πίνακας 3) τα ποσοστά μέχρι και πριν το 2021 είναι και πάλι απογοητευτικά με τα αντίστοιχα ευρωπαϊκά ποσοστά να ακολουθούν αυξητική πορεία από το 2010 και έπειτα. Για την Ελλάδα, η γυναικεία εκπροσώπηση στα ΔΣ των εταιρειών, δείχνει να αυξάνεται λίγο πριν από την εισαγωγή του μέτρου των ποσοστώσεων για τις εισηγμένες εταιρείες (πρώτο εξάμηνο του 2021), όπου η παρουσία γυναικών στα ΔΣ υπολογίστηκε, στο 15,4% ενώ για το δεύτερο εξάμηνο του 2021, όπου είχε τεθεί σε ισχύ ο νόμος, το ποσοστό έφτασε στο 19,6% (από 6% το 2010).

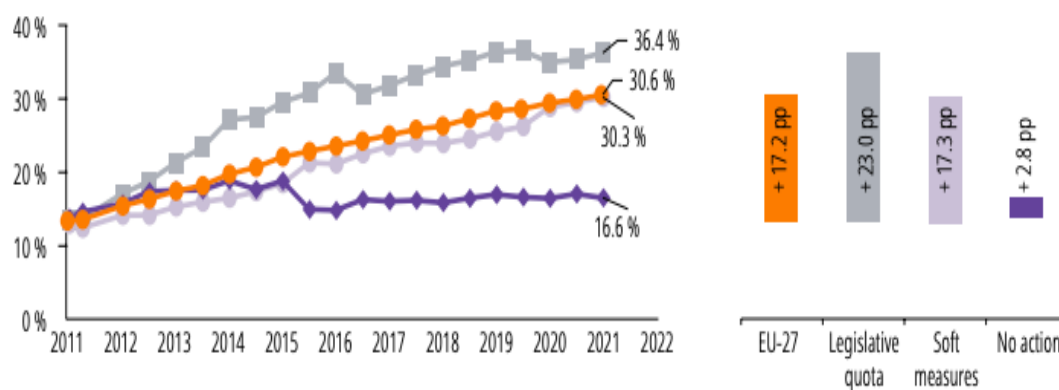
Πίνακας 3 Γυναικείο ποσοστό συμμετοχής στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών ανά κλάδο

Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας		2010-B2	2011-B2	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021-B1	2021-B2
Α. Όλοι οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας	Ελλάδα	6,2	6,5	7,7	7,9	8,9	10,1	9,3	10,3	9,5	10,3	12,7	15,4	19,6
	ΕΕ	11,9	13,7	14,8	17,2	19,4	22,0	23,6	25,0	26,5	28,3	29,6	30,6	31,3
Β. Ορυχεία και λατομεία; παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και καταισκευές)	Ελλάδα	3,6	1,7	4,5	5,0	6,5	4,0	3,4	5,6	6,1	7,3	9,1	11,3	16,3
	ΕΕ	10,3	11,7	12,3	14,2	16,9	19,6	21,1	22,4	23,4	25,4	26,2	27,8	29,1
Γ. Βιομηχανία	Ελλάδα	2,8	3,1	2,7	4,4	7,6	11,5	15,4	19,7	15,4	10,4	5,6	5,6	21,6
	ΕΕ	13,0	14,9	16,0	18,5	20,9	23,4	25,1	26,7	28,2	30,6	31,7	32,1	32,3
Δ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, παροχή υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης, μεταφορά και αποθήκευση, και επικοινωνία	Ελλάδα	0,0	6,7	14,7	16,1	15,1	12,8	11,3	9,6	7,8	10,4	8,0	10,8	17,1
	ΕΕ	12,5	14,5	15,5	17,9	19,8	22,1	24,1	25,1	26,4	28,1	28,5	30,2	30,2
Ε. Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	Ελλάδα	7,5	10,5	8,7	9,0	12,4	17,9	15,7	15,2	15,1	14,4	21,5	23,8	23,9
	ΕΕ	11,4	12,5	14,0	16,6	19,3	22,5	24,0	25,4	26,9	28,4	30,4	31,2	32,3
Όλοι οι υπόλοιποι κλάδοι	Ελλάδα	27,3	10,0	13,7	5,3	0,0	1,6	3,1	3,1	2,9	3,6	8,3	15,4	19,2
	ΕΕ	12,1	16,8	18,2	19,7	19,6	20,0	21,1	22,6	24,2	25,7	28,7	29,6	31,4

Πηγή: EIGE

Κοιτάζοντας την εικόνα 1, η οποία παρουσιάζει την ποσοστιαία μεταβολή της γυναικείας εκπροσώπησης στο ΔΣ των μεγαλύτερων εταιρειών θα δούμε για την περίοδο μεταξύ 2011 και 2022, στο σύνολο των εταιρειών της ΕΕ (27 χώρες) πραγματοποιήθηκε συνολική αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης κατά 17.2%. Ωστόσο, απομονώνοντας τις χώρες που έχουν υιοθετήσει την πολιτική της υποχρεωτικής ποσόστωσης φύλου (Βέλγιο, Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία, Αυστρία, Πορτογαλία και Ελλάδα) θα δούμε ότι η ποσοστιαία αύξηση της γυναικείας συμμετοχής έφτασε στο 23%. Ακόμη, οι χώρες που υιοθέτησαν κάποιες θετικές δράσεις με μη υποχρεωτικό χαρακτήρα (π.χ. Δανία, Ισπανία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πολωνία, Φινλανδία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο) βελτίωσαν τη γυναικεία συμμετοχή κατά 17.3% ενώ οι υπόλοιπες χώρες που δεν υιοθέτησαν καμία δράση, η γυναικεία συμμετοχή αυξήθηκε μόλις κατά 2.8% το διάστημα 2011-2022.

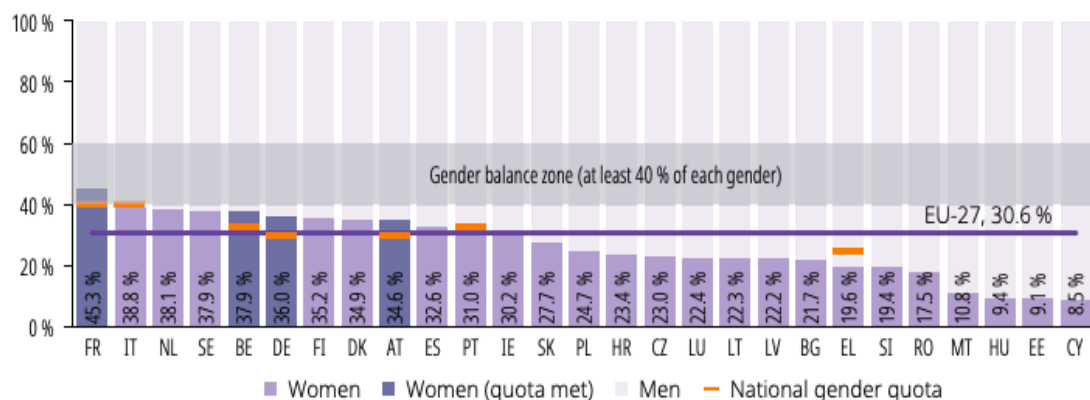
Εικόνα 1 Εξέλιξη της γυναικείας συμμετοχής στο ΔΣ των μεγαλύτερων εταιρειών στην ΕΕ (2011 –2022)



Πηγή: EIGE

Η συμμετοχή των γυναικών στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών για κάθε ευρωπαϊκή χώρα παρουσιάζεται στην εικόνα 2.

Εικόνα 2 Ποσοστιαία γυναικεία εκπροσώπηση στα Ευρωπαϊκά ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών
Figure 1. Share of women and men on boards of the largest listed companies (% , EU-27, October 2021)

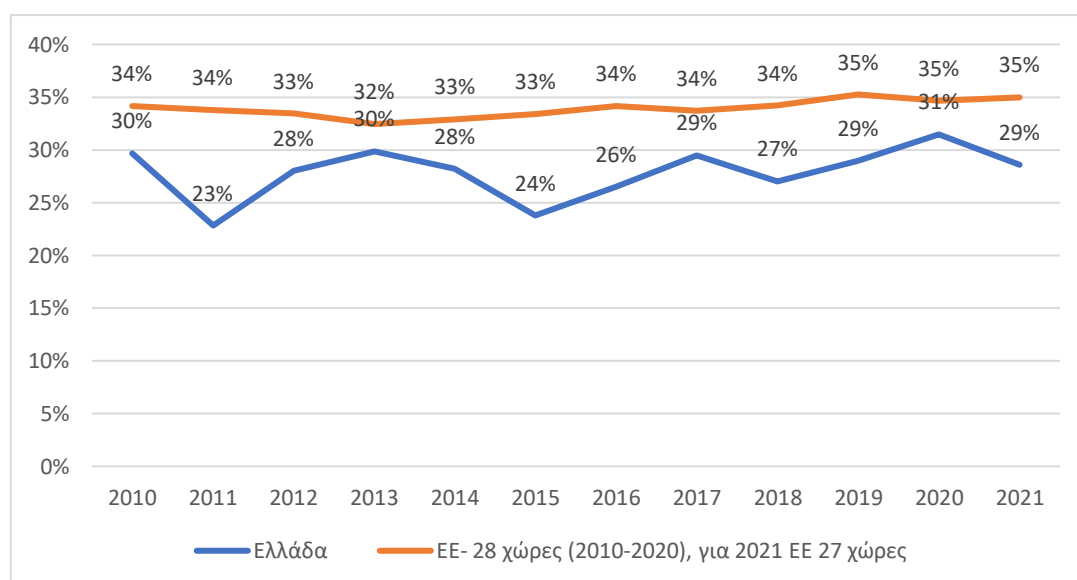


Source: EIGE Gender Statistics Database: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives.
NB: National gender quota targets: FR and IT (40 %), BE and PT (33 %), DE and AT (30 %), EL (25 %).

Πηγή: EIGE

Ακόμη, ενδιαφέρον έχει να δούμε την ποσοστιαία εξέλιξη της γυναικείας συμμετοχής σε διευθυντικές θέσεις στο σύνολο των ελληνικών εταιρειών την τελευταία δεκαετία και το αντίστοιχο ευρωπαϊκό ποσοστό. Όπως είναι φανερό από το γράφημα 1 και παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν σχεδόν το μισό ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό, αποτελούν μόλις το 1/3 των διευθυντικών στελεχών στο σύνολο των εταιρειών της οικονομίας τόσο εθνικά όσο και ευρωπαϊκά.

Γράφημα 1 Ποσοστό γυναικείων διευθυντικών στελεχών (Σύνολο εταιρειών οικονομίας)



Πηγή: Eurostat

Όσον αφορά τα ποσοστά απασχολούμενων ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα ανά κλάδο δραστηριότητας, είναι φανερό από τον παρακάτω πίνακα (εικόνα 3) ότι οι γυναίκες

συγκεντρώνονται σε μεγαλύτερο ποσοστό έναντι των ανδρών, στον κλάδο της εκπαίδευσης, των δραστηριοτήτων ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας, της μεταποίησης, της μεταφοράς και αποθήκευσης αλλά και των κατασκευών (οριζόντιος διαχωρισμός εργασίας).

Εικόνα 3 Ποσοστά απασχολούμενων ανδρών και γυναικών, ανά κλάδο δραστηριότητας επί του συνόλου των απασχολούμενων ανδρών και γυναικών, 2019

Κλάδοι δραστηριότητας	Γυναίκες	Άνδρες
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	18,0	17,5
Εκπαίδευση	12,6	5,0
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης	10,8	9,0
Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	10,6	12,3
Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνική μέριμνα	10,1	3,6
Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	7,6	9,5
Μεταποίηση	6,3	12,0
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	6,2	5,1
Μεταφορά και αποθήκευση	2,5	7,3
Κατασκευές	0,5	6,1

Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Πηγή: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού

Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι, οι διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών παραμένουν μεγάλες, ιδίως σε ορισμένες ομάδες. Σε ζευγάρια με παιδιά, η διαφορά του ποσοστού πλήρους απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι εξαπλάσια σε σύγκριση με τα ζευγάρια χωρίς παιδιά (EIGE, 2020). Όσον αφορά τη χρήση του χρόνου μεταξύ των δύο φύλων, η Ελλάδα παραμένει μεν 26η ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ, ωστόσο από το 2013, το έμφυλο χάσμα στον τομέα αυτό έχει μειωθεί σημαντικά με τους άντρες να αναλαμβάνουν πλέον περισσότερες ευθύνες φροντίδας, βέβαια, να σημειωθεί ότι στα ζευγάρια με παιδιά το χάσμα παραμένει πολύ υψηλό, όπου το ποσοστό των γυναικών που φροντίζουν άλλα άτομα στην καθημερινότητα τους είναι περίπου διπλάσιο έναντι αυτό των αντρών. Όλα τα παραπάνω συμβάλλουν στη μειωμένη εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην οικονομία.

Κεφάλαιο 2. Βιβλιογραφική επισκόπηση για τις ποσοστώσεις φύλου

Το δεύτερο κεφάλαιο ασχολείται με τον ρόλο του ΔΣ στην εταιρική διακυβέρνηση ώστε να αντιληφθούμε την επιρροή που δύναται να έχει στην ανάπτυξη δράσεων/μέτρων για την ισότητα των φύλων (ενότητα 2.1). Ακόμη, περιγράφεται η σχετική πρόταση οδηγίας για την ποσόστωση φύλων στην ΕΕ και ο νόμος που έχει εφαρμοστεί στην Ελλάδα, η επιρροή του οποίου διερευνάται στην παρούσα εργασία (ενότητα 2.2). Τέλος, στην ενότητα 2.3 μελετάται η σχετική βιβλιογραφία και περιγράφονται τα προσδοκώμενα αποτελέσματα αυτών των πολιτικών καθώς και τα ερευνητικά θέματα της μελέτης.

2.1. Ο ρόλος του ΔΣ στην εταιρική διακυβέρνηση – Θεωρία

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, η εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί ένα σύστημα παρακολούθησης και ελέγχου των εταιρειών, το οποίο οφείλει να εξασφαλίζει την ευθυγράμμιση των συμφερόντων μεταξύ των μετόχων και της διοίκησης καθώς αυτά δεν συγκλίνουν πάντοτε (OECD, 1999). Συγκεκριμένα, το ΔΣ αποτελεί την κύρια πηγή αναφοράς σχετικά με τις πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης λόγω του κεντρικού ρόλου που διαδραματίζει, τόσο ως προς την εφαρμογή της εταιρικής στρατηγικής όσο και ως προς τη διασφάλιση της χρηστής διαχείρισης της εταιρείας (Adams, Hermalin, & Weisbach, 2010).

Όπως αναφέρει η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (2019), η οποία είναι ανεξάρτητη δημόσια εποπτική αρχή που υπάγεται διοικητικά στο Υπουργείο Οικονομικών με σκοπό την εποπτεία Χρηματιστηριακών εταιρειών, «*δοθέντος ότι όλες οι εταιρείες έχουν ΔΣ ως θεσμική προϋπόθεση για την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, η σημασία του για την εταιρική διακυβέρνηση μπορεί να διαπιστωθεί μόνο μέσω της ανάλυσης των διαφόρων χαρακτηριστικών του, του έργου που επιτελεί και της συμπεριφοράς του. Συνεπώς, η διάρθρωση και η σύνθεση του ΔΣ, ο ρόλος των μελών του ατομικά, η διάχυση ή συγκέντρωση αρμοδιοτήτων και εξουσιών, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και η γνωστοποίηση των συναλλαγών και της ιδιοκτησίας των μελών του, είναι ορισμένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του διοικητικού συμβουλίου που διαμορφώνουν την ποιότητα της εταιρικής διακυβέρνησης μιας εταιρείας*».

Ο ρόλος του ΔΣ ποικίλει ανάλογα με την εταιρεία και τη χώρα, στην οποία αυτή δραστηριοποιείται, καθώς ακόμη και της δεδομένης χρονικής περιόδου της οποίας πραγματοποιείται η μελέτη. Η οικονομετρική ανάλυση της συμπεριφοράς του ΔΣ είναι αρκετά περίπλοκη όπως αναφέρεται από τη βιβλιογραφία, έτσι οι περισσότερες μελέτες εστιάζουν

στην περιγραφική ανάλυση αυτής (Adams et al, 2010). Ειδικότερα, ο ρόλος του ΔΣ συνοψίζεται στα παρακάτω:

1. **Πρόσληψη, απόλυση και αξιολόγηση της διοίκησης:** Ο ρόλος που συνήθως ανατίθεται στα μέλη του ΔΣ είναι ο έλεγχος της διαδικασίας σύμφωνα με την οποία γίνονται οι προσλήψεις, προαγωγές, αξιολογήσεις αλλά και απολύσεις των ανώτερων-ανώτατων στελεχών καθώς και του/της γενικού διευθυντή/γενικής διευθύντριας.
2. **Καθορισμός στρατηγικής:** Το ΔΣ έχει τη δυνατότητα να επηρεάσει τον καθορισμό της στρατηγικής της εταιρείας. Η δυνατότητα αυτή εξαρτάται από το κατά πόσο το ΔΣ είναι ανεξάρτητο από τον/την γενικό διευθυντή/γενική διευθύντρια.

Το ΔΣ συνήθως χωρίζεται σε μέλη που προέρχονται από το εσωτερικό της εταιρείας ή όχι. Τα άτομα που η κύρια τους εργασία συνδέεται με την εταιρεία, θεωρούνται εσωτερικοί και τα άτομα που η κύρια απασχόληση τους είναι διαφορετική από την εταιρεία θεωρούνται εξωτερικοί. Τα εξωτερικά μέλη συνήθως χαρακτηρίζονται ως ανεξάρτητα μέλη. Εκτός από το διαχωρισμό σε εσωτερικά και εξωτερικά (ανεξάρτητα) μέλη, το μέγεθος του ΔΣ, η δυναμική του κάθε μέλους όπως για παράδειγμα προσωπικότητα, σχέση με τα υπόλοιπα μέλη, το επαγγελματικό και εκπαιδευτικό υπόβαθρό, τα κίνητρα αλλά και οι διασυνδέσεις του/της μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη δράση του (Adams et al, 2010). Τέλος, τα κίνητρα της δραστηριότητας των μελών του ΔΣ σχετίζονται με τα οικονομικά οφέλη που αλλά και με τη φήμη που μπορούν να αποκτήσουν (ο.π.)

Συμπερασματικά, λόγω της στρατηγικής θέσεις του ΔΣ αλλά και της δυνατότητας που έχει να επηρεάζει τον καθορισμό της στρατηγικής της εταιρείας, είναι πολύ σημαντικό να μελετήσουμε αν το φύλο των μελών του ΔΣ μπορεί να έχει κάποιο αντίκτυπο στις εταιρικές αποφάσεις και συγκεκριμένα σε αυτές που αφορούν την προώθηση της ισότητας των φύλων. Η επόμενη ενότητα περιγράφει τη σχετική ευρωπαϊκή πρόταση οδηγίας αλλά και τον ελληνικό νόμο αναφορικά με την ποσόστωση φύλου στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών επηρεάζοντας καταλυτικά τη σύνθεση του ΔΣ και συνεπώς ίσως και τις αποφάσεις αυτού.

2.2 Ποσοτώσεις φύλου σε ΕΕ και Ελλάδα – Πολιτική

Για την αποκατάσταση της ισότητας στην προοπτική της εξίσωσης των ευκαιριών, προτείνονται στρατηγικές δράσεις που κυμαίνονται από τα υποχρεωτικά μέτρα, με πιο ριζοσπαστική μορφή την ισάριθμη αντιπροσώπευση, μέχρι τα μέτρα που βασίζονται στην διαπραγμάτευση μεταξύ των συλλογικών υποκειμένων (Maruani, 2006 σ.316). Οι θετικές δράσεις και/ή διακρίσεις, ως μέτρα προτίμησης υπέρ των γυναικών, συχνά αντιμετωπίζουν την

ένσταση ότι αποτελούν μέτρα με μερικό χαρακτήρα, τα οποία αφορούν μια ομάδα γυναικών αλλά δεν επηρεάζουν τους βαθύτερους δομικούς μηχανισμούς που διαιωνίζουν το διαχωρισμό και τις ανισότητες ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες (ο.π.).

Η εφαρμογή της ποσόστωσης φύλου αποτελεί μια θετική δράση υπέρ των γυναικών η οποία φαίνεται να καταλαμβάνει όλο και περισσότερη προσοχή από την πολιτική ατζέντα των κρατών μελών κατά τη τελευταία δεκαετία. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και επιπρόσθετα από τις συστάσεις της επιτροπής για την ισόρροπη εκπροσώπηση και τις δράσεις των κοινοτικών προγραμμάτων, τον Νοέμβριο του 2012, υποβλήθηκε στο Συμβούλιο της ΕΕ πρόταση οδηγίας (COM(2012) 614) σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο ΔΣ των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και συναφή μέτρα. Σκοπός της πρότασης ήταν η αύξηση του αριθμού των γυναικών στο ΔΣ επιχειρήσεων στην ΕΕ, με τον καθορισμό δεσμευτικού ελάχιστου ποσοστού 40% συμμετοχής του υπο εκπροσωπούμενου φύλου σε μη εκτελεστικές θέσεις μελών του ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών. Το ποσοστό αυτό βρίσκεται μεταξύ του ελάχιστου ποσοστού «κρίσιμης μάζας» 30% που έχει κριθεί αναγκαίο για να υπάρξει βιώσιμη επίπτωση στις επιδόσεις των ΔΣ και της πλήρως ισότιμης συμμετοχής των φύλων (50%) (ο.π.). Ωστόσο, αυτή η οδηγία δεν ψηφίστηκε τελικά και έτσι τα κράτη-μέλη δεν υποχρεούνται ακόμη να υιοθετήσουν κάποιο σχετικό νόμο ως αποτέλεσμα αυτής της οδηγίας ακόμη.

Παρ' όλα αυτά υπάρχουν αρκετά κράτη-μέλη που έχουν υιοθετήσει ήδη την πολιτική ποσόστωσης φύλου υποχρεωτικά στα ΔΣ των εταιρειών που δραστηριοποιούνται στο εσωτερικό τους. Στην υιοθέτηση αυτής της πολιτικής, η Νορβηγία πρώτη έδωσε το παράδειγμα, η οποία ανήκει στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο, το κοινοβούλιο της οποίας ψήφισε το 2003, για πρώτη φορά σχετικό νόμο που αφορούσε στην ποσόστωση φύλου με ποσοστό 40% (Teigen, 2012; Mensi-Klarbach & Seierstad, 2020).

Στην Ελλάδα, όπου η ποσόστωση φύλου εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στην πολιτική και ειδικότερα, το 2008, με το άρθρο 3 του Ν. 3636/2008 ορίζεται ότι ο αριθμός των υποψηφίων από κάθε φύλο στους συνδυασμούς των κομμάτων πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον ίσο με το 1/3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων στο σύνολο της επικράτειας, η εκπροσώπηση των γυναικών στο Κοινοβούλιο τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί σημαντικά. Στον χώρο των επιχειρήσεων το μέτρο εισάγεται για πρώτη φορά με τον παραπάνω νόμο, που, στο πλαίσιο άλλων διατάξεων σχετικών με την εταιρική διακυβέρνηση, ορίζει ότι οι εισηγμένες εταιρείες στην Ελλάδα οφείλουν, από τις 17 Ιουλίου 2021, να περιλαμβάνουν στο ΔΣ το υπό εκπροσωπούμενο φύλο δηλαδή γυναίκες σε ποσοστό τουλάχιστον 25%.

Αναφορικά με τον νόμο, ειδικότερα, την 17η Ιουλίου 2020 δημοσιεύθηκε ο νόμος 4706/2020 σχετικά με την *Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις*. Τα άρθρα 1 έως και 24, εισάγουν νέες διατάξεις για την Εταιρική Διακυβέρνηση για τις ανώνυμες εταιρείες με κινητές αξίες εισηγμένες στις ρυθμιζόμενες αγορές του ΧΑΑ. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνονται νέες γενικές διατάξεις, διατάξεις για το ΔΣ, διατάξεις για τις επιτροπές του ΔΣ, οργανωτικές διατάξεις και διατάξεις για την ενημέρωση των επενδυτών και τίθενται σε ισχύ δώδεκα μήνες μετά τη δημοσίευση του εν λόγω νόμου, ήτοι την 17η Ιουλίου 2021, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις.

Στο κεφάλαιο β' ΔΣ Άρθρο 3, Πολιτική καταλληλότητας των μελών Διοικητικού Συμβουλίου, στην παράγραφο 1.β) υπάρχει θεσμοθέτηση πρόβλεψης: «Τα κριτήρια επιλογής των μελών του ΔΣ περιλαμβάνουν τουλάχιστον την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του ΔΣ. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο». Για παράδειγμα, αν το ΔΣ μιας εταιρείας αποτελείται από 7 μέλη, τότε ο νόμος απαιτεί, το 25% - δηλαδή τα 1,75 μέλη του - να είναι γυναίκες. Σύμφωνα με την παραπάνω στρογγυλοποίηση, ένα επταμελές ΔΣ αρκεί να έχει μια μόνο γυναίκα για να θεωρηθεί πως έχει συμμορφωθεί με τον σχετικό νόμο.

Τέλος, οι κυρώσεις που καθιερώνονται σε περίπτωση παράβασης του νόμου είναι σημαντικές και επιβάλλονται από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς. Ειδικότερα, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς εποπτεύει και διενεργεί ελέγχους για την τήρηση των νέων διατάξεων, ενώ σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης, μπορεί να επιβάλλει επίπληξη ή χρηματικό πρόστιμο μέχρι 3 εκατομμύρια ευρώ στην εταιρεία και σε κάθε περίπτωση έως 5% του συνολικού κύκλου εργασιών της, καθώς και επίπληξη ή χρηματικό πρόστιμο μέχρι 3 εκατομμύρια ευρώ σε μέλη του ΔΣ ή άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου.

Στην επόμενη ενότητα, μελετάμε τη βιβλιογραφία ώστε να κατανοήσουμε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα αυτής της πολιτικής και παρουσιάζονται οι ερευνητικές ερωτήσεις της μελέτης.

2.3 Προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της πολιτικής της ποσόστωσης φύλου: Προσδοκώμενα αποτελέσματα – Έρευνα

Τα τελευταία χρόνια, η συμμετοχή και κυρίως η μη συμμετοχή των γυναικών στο ΔΣ των μεγαλύτερων εταιρειών παγκοσμίως καθώς και ο ρόλος και η επίδραση αυτών στην εταιρική διακυβέρνηση έχει λάβει σημαντική προσοχή από τη βιβλιογραφία (Adams, de Haan, Terjesen, & van Ees, 2015; Adams & Ferreira, 2009).

Σύμφωνα με αρκετές μελέτες, οι πολιτικές ποσόστωσης φύλου στοχεύουν να καταπολεμήσουν την υφιστάμενη ανισορροπία μεταξύ της συμμετοχής ανδρών και γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων, να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα της ζήτησης γυναικών γι' αυτές τις θέσεις καθώς υπάρχει πλέον «υπερπροσφορά» ικανών γυναικείων στελεχών στην αγορά εργασίας για την κάλυψη αυτών των θέσεων (Gabaldon, De Anca, Mateos de Cabo, & Gimeno, 2016), να επιταχύνουν την ανατροπή της συγκέντρωσης αντρών στα ανώτερα και ανώτατα επίπεδα της ιεραρχίας (Terjesen & Sealy, 2016), να καταπολεμήσουν των διορισμό ατόμων στο ΔΣ λόγω «ομοιοφιλίας» (Westphal & Milton, 2000) αλλά και αντιμετωπιστεί ο συμβολικός διορισμός ατόμων (tokenism), κυρίως γυναικών, στο ΔΣ (Kanter 1977).

Γενικότερα, οι θετικές δράσεις και συγκεκριμένα οι ποσοστώσεις φύλου, είναι ένα αμφιλεγόμενο ζήτημα. Για παράδειγμα, από μια φεμινιστική σκοπιά, η ποσόστωση φύλου αναφερόμενη στο δίπολο άντρας και γυναίκα προχωρά στην πολιτικοποίηση αυτών των κατηγοριών, γεννώντας ίσως περαιτέρω διακρίσεις αφήνοντας στο περιθώριο ότι δεν υπόκεινται σε αυτές τις κατηγορίες. Ωστόσο, οι υποστηρικτές αυτής της πολιτικής αναφέρουν ότι ίσως είναι μια από τις πιο αποτελεσματικές μεθόδους αντιμετώπισης της υποεκπροσώπησης των γυναικών ή άλλων «μειονοτικών» ομάδων σε θέσεις εξουσίας που συνήθως καταλαμβάνονται από λευκούς άνδρες ή και από άτομα με «υψηλότερο» κοινωνικοοικονομικό στάτους (Morgenroth & Ryan, 2018). Με τη σειρά τους, οι τελευταίοι φοβούνται ότι αυτές οι θετικές δράσεις θα δώσουν «άδικο» πλεονέκτημα σε αυτές τις ομάδες, θα συμβάλλουν ενδεχομένως στη χειρότερη επίδοση των εταιρειών αλλά και θα στιγματίσουν όλα τα άτομα που θα επωφεληθούν από αυτή την πολιτική (ο.π). Δυο είναι τα βασικά κίνητρα εφαρμογής μια τέτοιας πολιτικής:

1. Κίνητρα δικαιοσύνης (justice case)
2. Κίνητρα χρησιμότητας/ωφέλειας (business case)

Τα άτομα που τάσσονται υπέρ ή κατά χρησιμοποιούν και τα δύο κίνητρα για να επιχειρηματολογήσουν είτε θετικά ή αρνητικά για τη συγκεκριμένη πολιτική. Σχετικά με τα επιχειρήματα χρησιμότητας, αυτά αφορούν την εξασφάλιση ενός καλύτερου οικονομικού

αποτελέσματος τόσο για την κοινωνία όσο και για το άτομο. Σχετικά με τα επιχειρήματα δικαιοσύνης αυτά αφορούν για την επίτευξη της ισότητας τόσο ως προς το άτομο όσο και την κοινωνία (Terjesen, & Sealy, 2016). Για παράδειγμα τα επιχειρήματα σχετικά με τις ωφέλειες της ύπαρξης παραπάνω γυναικών στο ΔΣ, αναφέρουν ότι υπάρχει καλύτερη αξιοποίηση του γυναικείου ταλέντου, ύπαρξη νέων ιδεών, καλύτερη εταιρική διακυβέρνηση αλλά και περισσότερη συμμετοχή αλλά και εποπτεία των ΔΣ (ο.π.). Ακόμη, όπως αναφέρεται στο άρθρο της η Elomäki (2018), η εφαρμογή αυτής της πολιτικής σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, εστιάζει κυρίως στα οικονομικά οφέλη που μπορεί να προέλθουν από αυτή ενώ στο παράδειγμα της Νορβηγίας το θέμα της δημοκρατίας έπαιξε καθοριστικό ρόλο για την προώθηση της συγκεκριμένης πολιτικής. Σχετικά με τα επιχειρήματα δικαιοσύνης, αυτοί που τάσσονται κατά αναφέρουν ότι όλα τα άτομα θα πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες να επιλεγούν για μέλη του ΔΣ (ο.π.).

Οι επόμενες δυο υπο-ενότητες εστιάζουν στην επιρροή της ποσόστωσης φύλου στην κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ των εταιρειών αλλά και στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων για την ισότητα των φύλων.

2.3.1 Επιρροή της ποσόστωσης φύλου στην κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ

Αρκετές μελέτες, αναφέρουν ότι η ποσόστωση φύλου είναι αποτελεσματική αναφορικά με την αύξηση των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων είτε αυτές έχουν να κάνουν με την πολιτική (Darhour & Dahlerup, 2013; De Paola, Scoppa, Lombardo, 2010; Meier, 2004; Tripp & Kang, 2007), ή με την οικονομία και ειδικότερα στην εκπροσώπηση αυτών στο ΔΣ εταιρειών (Storvik & Teigen, 2010; Sabatier, 2015).

Συνήθως, οι σχετικές πολιτικές διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Σε μια προσπάθεια αναγνώρισης των διαφορετικών χαρακτηριστικών αυτών των πολιτικών, οι Piscopo and Clark Muntean (2018) ταξινομούν τις πολιτικές σύμφωνα με το επίπεδο κυρώσεων που προβλέπεται να επιβληθούν στις εταιρείες για τη μη συμμόρφωση αυτών με την ποσόστωση αλλά και σύμφωνα με το εύρος των εταιρειών στόχου. Ειδικότερα, μπορεί να έχουμε «ολοκληρωτικές» ποσοστώσεις που στοχεύουν σε όλες τις εισηγμένες εταιρείες ή «περιορισμένες» ποσοστώσεις που ισχύουν κυρίως σε κρατικές εταιρείες. Όπως διαπιστώνουν οι συγγραφείς, οι πιο αποτελεσματικές ποσοστώσεις είναι αυτές που συνοδεύονται από αυστηρές ποινές (π.χ. βαριά πρόστιμα, αφαίρεση των προνομίων διευθυντών ή διάλυση του ΔΣ) για όσες εταιρείες δεν συμμορφώνονται και οι οποίες στοχεύουν τόσο σε ιδιωτικές όσο και σε κρατικές επιχειρήσεις. Αντίθετα, οι χώρες που δεν εφαρμόζουν σκληρές κυρώσεις ως καθόλου, αποτυγχάνουν να αυξήσουν το μερίδιο των γυναικών στα εταιρικά συμβούλια. Ένα παρόμοιο επιχείρημα διατυπώνεται από τους Arndt και Wrohlich (2019), οι οποίοι βρίσκουν ότι οι ποσοστώσεις που

είναι υποχρεωτικές, ειδικά εάν συνδυάζονται με ισχυρές κυρώσεις, όπως την εκκαθάριση της εταιρείας, είναι πιο αποτελεσματικές από αυτές που ενέχουν μη δεσμευτικές συστάσεις αναφορικά με την ποικιλομορφία των μελών στο ΔΣ.

Κοιτώντας τις ευρωπαϊκές χώρες ως προς τα παραπάνω χαρακτηριστικά αλλά και τα αποτελέσματα της ποσόστωσης στην κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ, θα εστιάσουμε πρώτα στη Νορβηγία, η οποία είναι από τις πρώτες χώρες που υιοθέτησε αυτή την πολιτική, με ποσόστωση φύλου που φτάνει το 40% και που αφορούσε αρχικά τις κρατικές εταιρείες που είναι εισηγμένες στο Νορβηγικό χρηματιστήριο προβλέποντας ισχυρές κυρώσεις για αυτές που δεν συμμορφώνονταν με τον νόμο (Teigen, 2012; Mensi-Klarbach & Seierstad, 2020). Ειδικότερα, πριν την επίσημη ψήφιση του νόμου το 2003, τα αποτελέσματα αυτού ήταν ήδη φανερά, συμβάλλοντας στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο ΔΣ των εταιρειών κατά 6% το 2002 φτάνοντας το 40% το 2008 (chang n.d.). Τα αποτελέσματα του νόμου εξετάστηκαν από διαφορετικές οπτικές, για παράδειγμα σύμφωνα με τη βιβλιογραφία η αριθμητική αύξηση των γυναικών στο ΔΣ των εταιρειών δεν μεταφράστηκε και σε αντίστοιχη αύξηση των γυναικείων διευθυντικών στελεχών (ο.π.). Ακόμη, όπως έγινε φανερό από μεταγενέστερες μελέτες, οι γυναίκες αυτές καταλάμβαναν πολλαπλές θέσεις ως μέλη ΔΣ στις εισηγμένες εταιρείες στο Νορβηγικό χρηματιστήριο το επονομαζόμενο και ως φαινόμενο της «χρυσής φούστας». Μια ακόμη επίπτωση του νόμου ήταν και η διαγραφή αρκετών εταιρειών από το Χρηματιστήριο ύστερα από την ανακοίνωση του σχετικού νόμου (ο.π.). Άλλες χώρες όπως ή Ισπανία για παράδειγμα, που το 2007 έθεσε ως στόχο ως το 2015 την εφαρμογή της ποσόστωσης φύλου κατά 40% τόσο για τις ιδιωτικές όσο και για τις δημόσιες εισηγμένες εταιρείες, υιοθέτησε μια πιο ήπια πολιτική σε σχέση με την Νορβηγία. Συγκεκριμένα, δόθηκαν κίνητρα στις εταιρείες να συμμορφωθούν με το νόμο και δεν προβλεπόντουσαν ισχυρές κυρώσεις για τις εταιρείες που δεν συμμορφώνονταν. Για παράδειγμα, οι εταιρείες που θα συμμορφώνονταν με το νόμο, είχαν περισσότερες πιθανότητες να τους ανατεθούν δημόσιες συμβάσεις (De Cabo et al, 2019). Ωστόσο, η πολιτική αυτή δεν θεωρείται ιδιαίτερα επιτυχημένη, διότι λιγότερο από το 9% των συνολικών Ισπανικών επιχειρήσεων συμμορφώθηκαν τελικά με την ποσόστωση φύλου (ο.π.).

Το πιο επιτυχημένο παράδειγμα επιβολής της ποσόστωσης φύλου στο ΔΣ των εταιρειών είναι αυτό της Γαλλίας, πιέζοντας για την εφαρμογή της ποσόστωσης φύλου σε ποσοστό 40% προβλέποντας αρκετά «σκληρές» ποινές για όσες εταιρείες δεν συμμορφώνονταν. Η Γαλλία σήμερα είναι πρωτοπόρος όσον αφορά τη γυναικεία εκπροσώπηση στο ΔΣ εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ. Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία του EIGE (2021a) είναι η μόνη χώρα που

οι γυναίκες αποτελούν περισσότερο από το 40% των συνολικών μελών του ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών που υπόκεινται στον σχετικό νόμο (εισηγμένες εταιρείες με περισσότερους από 500 εργαζομένους/ες και με περισσότερα από 50 εκατομμύρια κέρδη την τελευταία τριετία).

Κοιτώντας τα δεδομένα για την Ιταλία, η οποία πέρασε σχετικό νόμο το 2011 για όλες τις εισηγμένες εταιρείες καλώντας αυτές να συμπεριλάβουν γυναίκες στο ΔΣ τους αρχικά κατά 20%, έπειτα (2015) κατά 33% και πρόσφατα (2020) κατά 40% (European Union, 2021c), θα δούμε ότι ο νόμος είχε θετική επίδραση στην εκπροσώπηση γυναικών στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών φτάνοντας να κατέχει το δεύτερο μεγαλύτερο ευρωπαϊκό ποσοστό ως προς τη γυναικεία εκπροσώπηση μαζί με το Βέλγιο (38.4% αντίστοιχα) το οποίο έχει υιοθετήσει σχετική πολιτική από το 2011 με ποσόστωση 33% (ο.π). Ειδικότερα για την Ιταλία, το 2011 η γυναικεία εκπροσώπηση στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών ήταν περίπου στο 6%, ενώ 10 χρόνια αργότερα και μετά την επιβολή του νόμου το σχετικό ποσοστό επταπλασιάστηκε σχεδόν. Η Ιταλία επίσης προβλέπει κυρώσεις σε τρία στάδια για τις εταιρείες που δεν συμμορφώνονται με το σχετικό ποσοστό. Το πρώτο στάδιο αφορά προειδοποιητική σύσταση, το δεύτερο στάδιο αφορά την επιβολή προστίμου και το τρίτο στάδιο απαιτεί τη λύση της εταιρείας (ο.π.).

Ακόμη, η Γερμανία από το 2015 έχει υιοθετήσει σχετική πολιτική με ποσοστό 30% για τα εποπτικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών που ξεπερνούν τους 200 υπαλλήλους, αυξάνοντας σημαντικά τη γυναικεία συμμετοχή των υποκειμένων στην ποσόστωση εταιρειών. Η Γερμανία, κατέχει σήμερα ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά στην ΕΕ αναφορικά με τη γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης φτάνοντας το 36.3%. Τέλος, τη λίστα των χωρών που έχουν υιοθετήσει την πολιτική της υποχρεωτικής ποσόστωσης φύλου κλείνει η Αυστρία, της οποίας το ποσοστό της γυναικείας εκπροσώπησης στο ΔΣ των υποκειμένων στον νόμο εταιρειών, φτάνει το 31.5% το οποίο είναι λίγο παραπάνω από το 30% που προβλέπει η ποσόστωση.

Συμπερασματικά και με βάση τα παραπάνω στο πλαίσιο, στην παρούσα μελέτη θα διερευνήσουμε αν τα παραπάνω ισχύουν και στην περίπτωση της Ελλάδας και συγκεκριμένα αν ο νόμος 4706/20 μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο ΔΣ των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών που δεν τηρούσαν το ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής (25%) πριν την εφαρμογή του νόμου.

2.3.2 Επιρροή της ποσόστωσης φύλου στην ανάπτυξη δράσεων προώθησης της έμφυλης ισότητας

Σε αυτή την ενότητα θα εστιάσουμε στο αν και στο πώς η πολιτική ποσόστωσης φύλου μπορεί να συμβάλει στο να στρέψουν οι εταιρείες την προσοχή τους σε θέματα έμφυλης ισότητας αναπτύσσοντας σχετικές εταιρικές δράσεις καθώς οι θετικές δράσεις γενικότερα, όπως είναι για παράδειγμα αυτή η πολιτική, γίνονται αρκετές φορές αντιληπτές ως «επιδερμικά» μέτρα προώθησης της ισότητας δίχως να επηρεάζουν άλλους δομικούς μηχανισμούς που συμβάλλουν στη διατήρηση των έμφυλων ανισοτήτων (Maruani, 2006).

Γενικότερα, οι ποσοστώσεις φύλου σχεδιάστηκαν με στόχο να βοηθήσουν τις γυναίκες να ξεπεράσουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν, όπως κοινωνικές προκαταλήψεις, που καθιστούν δυσκολότερο γι' αυτές να αναρριχηθούν στην ιεραρχία (Piscopo & Muntean, 2018). Για παράδειγμα, θέματα όπως η σεξουαλική παρενόχληση αλλά και η έλλειψη μέτρων που αφορούν τη συμφιλίωση μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αντικατοπτρίζουν τα σημαντικά δομικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου (Blau & Kahn, 2017). Αυτά τα εμπόδια συμβάλλουν ενδεχομένως στη μη εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Άλλωστε όπως αναφέρει και η Smith (2018) οι αρμόδιοι για τη χάραξη πολιτικής, θα πρέπει να αλλάξουν την προσοχή τους από την ίση εκπροσώπηση στα υψηλά στρώματα της ιεραρχίας σε θέματα εξισορρόπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, όπως για παράδειγμα να ενθαρρύνουν περισσότερους πατεράδες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας.

Ειδικότερα, δεν υπάρχουν αρκετές μελέτες οι οποίες ερευνούν την επίδραση της πολιτικής της ποσόστωσης φύλου στο ΔΣ στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων για την προώθηση της έμφυλης ισότητας. Από τις μοναδικές μελέτες που υπάρχουν είναι αυτή των Latura and Weeks (2022) οι οποίες συγκρίνουν την Ελλάδα (πριν την εφαρμογή της ποσόστωσης) και την Ιταλία και βρίσκουν ότι η ποσόστωση φύλου στην Ιταλία, η οποία ανέρχεται στο 40%, αύξησε την προσοχή των εταιρειών σε θέματα έμφυλης ισότητάς. Αυτή η αυξημένη προσοχή μεταφράζεται σε μεγαλύτερη γυναικεία συμμετοχή σε υψηλόβαθμες θέσεις αλλά σε θέματα οικογενειακής φροντίδας. Συγκεκριμένα, για την μελέτη τους χρησιμοποιούν δυο βασικά επιχειρήματα, υποστηρίζουν ότι μετά την εφαρμογή της ποσόστωσης οι εταιρείες μπορεί να αυξήσουν την προσοχή τους σε θέματα ισότητας των φύλων καθώς αυξάνεται η συμμετοχή των γυναικών, ειδικότερα αν αυτές επιτύχουν «μια κρίσιμη μάζα» (εκπροσώπηση αυτών κατά τουλάχιστον 30%). Ακόμη, χρησιμοποιώντας τα ευρήματα της μελέτης των Mendelberg, Karpowitz & Goedert (2014), οι οποίοι βρίσκουν ότι οι γυναίκες έχουν

περισσότερες πιθανότητες να μιλήσουν για «γυναικεία θέματα» όταν περισσότερες γυναίκες είναι παρούσες, αναφέρουν ότι αυτό μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση των απολαβών των γυναικών, στη συμμετοχή αυτών σε υψηλόβαθμες θέσεις αλλά και στην αντιμετώπιση θεμάτων που αφορούν στην εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Το δεύτερο επιχείρημα, αφορά στο ότι η ποσόστωση φύλου μπορεί να συμβάλει στην ευαισθητοποίηση των εταιρειών αναφορικά με τις υπάρχουσες ανισότητες αλλάζοντας τις υπάρχουσες αντιλήψεις αλλά και πρακτικές.

Ειδικότερα, το 1978 ο κοινωνιολόγος Granovetter εισήγαγε τη θεωρία της “κρίσιμης μάζας” (critical mass theory) η οποία αφορά στη δημιουργία μιας “κρίσιμης ομάδας” που αποτελείται από έναν ικανοποιητικό αριθμό μελών ώστε να υιοθετήσει μια νέα ιδέα, τεχνολογία ή καινοτομία. Μελετώντας το παραπάνω επιχείρημα σχετικά με το σχηματισμό μια «κρίσιμης μάζας» για την επίτευξη μιας βιώσιμης αλλαγής, η Kanter (1977) πρώτη διατύπωσε το επιχείρημα ότι η γυναικεία συμπεριφορά στις εταιρείες εξαρτάται από την αριθμητική εκπροσώπηση αυτών ώστε να μπορέσουν να επηρεάσουν την πολιτική ατζέντα ουσιαστικά. Πολλοί/πολλές μελετητές/ριες αναφέρουν ότι οι κοινωνικές νόρμες μέσω της κοινωνικής ταυτότητας επηρεάζουν το αν οι γυναίκες γνώμη μπορεί να ακουστεί ή όχι σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον (Kanter, 1977; Westphal & Milton, 2000, Terjesen, Sealy, & Singh, 2009). Όπως είδαμε, τα ΔΣ των εταιρειών αποτελούνται κυρίως από άνδρες έτσι αντιλαμβανόμαστε ότι οι γυναίκες μπαίνοντας σε ένα, κατά βάση, ανδροκρατούμενο περιβάλλον μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να «ακουστούν». Έτσι, αυτή η πολιτική συμβάλλοντας στην αριθμητική αύξηση των γυναικών στο ΔΣ μπορεί να αλλάξει αυτή την ανισορροπία.

Επιπρόσθετα, αρκετές μελέτες αναφέρουν, ότι τα στελέχη φέρουν ένα μοναδικό στυλ διοίκησης το οποίο δύναται να επηρεάσει τη δραστηριότητα της εταιρείας (Bertrand and Schoar 2003). Ειδικότερα, μεγάλο κομμάτι της βιβλιογραφίας εστιάζει στο γεγονός ότι οι άνδρες και οι γυναίκες διαφέρουν ως προς τις επιλογές και τις προτιμήσεις (Marini 1990; Croson and Gneezy 2009) άρα και ως προς το στυλ διοίκησης. Σύμφωνα με κάποιες μελέτες, τα γυναικεία διευθυντικά στελέχη είναι πιο πιθανό να υποστηρίζουν πολιτικές που είναι πιο φιλικές ως προς το συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων (Gagliarducci & Paserman, 2015) αλλά και να συμβάλλουν στη γυναικεία ανέλιξη στην ιεραρχία (Flabbi, Macis, Moro, & Schivardi, 2019; Kunze & Miller, 2017).

Έτσι, έχει ενδιαφέρον να μελετήσουμε αν οι ποσοστώσεις φύλου, μέσω της συμβολής τους στην αριθμητική αύξηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων,

μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων/μέτρων οι οποίες μπορούν στην πράξη να καταπολεμήσουν τις δομικές ανισότητες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εμποδίζοντας την ανέλιξη τους στην ιεραρχία

Κεφάλαιο 3. Μεθοδολογία έρευνας

Στόχος αυτού του κεφαλαίου είναι η παρουσίαση της μεθοδολογίας και ο τρόπος συλλογής δεδομένων που ακολουθήθηκε για την απάντηση του ερευνητικού ερωτήματος/των υποθέσεων της μελέτης.

3.1. Σκοπός και υποθέσεις εργασίας

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση της επίδρασης της πολιτικής της υποχρεωτικής ποσόστωσης φύλου στην κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών αλλά και στη ανάπτυξη εταιρικών δράσεων/πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων.

Για τον παραπάνω σκοπό και με βάση του επιμέρους στόχους που αναφέρονται στο τέλος των υπο-ενοτήτων 2.3.1 και 2.3.2 έγιναν και οι ακόλουθες υποθέσεις:

Υπόθεση 1: Ο νόμος 4706/20 μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο ΔΣ των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών που δεν τηρούσαν το ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής (25%) πριν την εφαρμογή του νόμου

Υπόθεση 2: Ο νόμος 4706/20 μέσω της αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών μπορεί να επιδράσει θετικά στη ανάπτυξη εταιρικών δράσεων/μέτρων για την ισότητα των φύλων.

3.2. Ακολουθούμενη μέθοδος

Συγκεκριμένα, η παρούσα μελέτη αποτελεί μια εμπειρική έρευνα μέσω της συλλογής πρωτογενών δεδομένων τα οποία αντλήθηκαν από δομημένο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο συμπεριλαμβάνοντας ερωτήσεις ανοιχτού και κλειστού τύπου το οποίο έχει αποσταλεί σε όλες τις εισηγμένες εταιρείες του ΧΑΑ και που το ποσοστό της γυναικείας εκπροσώπησης στο ΔΣ αυτών ξεπερνάει το 25% του συνόλου. Πριν τη δημιουργία του ερωτηματολογίου συλλέχθηκαν δευτερογενή δεδομένα από το ΧΑΑ ώστε να ορίσουμε το μέγεθος και τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού/δείγματος. Παρακάτω παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά του συνολικού πληθυσμού αλλά και η μεθοδολογία σύνταξης του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου.

3.3 Το δείγμα της έρευνας

Στην παρούσα έρευνα ο υπό μελέτη πληθυσμός είναι οι εισηγμένες εταιρείες στο ΧΑΑ. Συγκεκριμένα, υπάρχουν 159 εισηγμένες εταιρείες, από τις οποίες 11 λειτουργούν στην εναλλακτική αγορά αξιών και 148 στην κύρια αγορά αξιών. Από το σχετικό νόμο εξαιρούνται

όλες οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην εναλλακτική αγορά και η Τράπεζα της Ελλάδος που δραστηριοποιείται στην κύρια αγορά αξιών. Από τις υπόλοιπες εταιρείες που ανήκουν στην κύρια αγορά αξιών (147), 121 λειτουργούν κανονικά, 8 είναι σε αναστολή και 18 σε επιτήρηση. Από τις εταιρείες που λειτουργούν κανονικά μόνο 8 δεν έχουν συμμορφωθεί ακόμη με τον σχετικό νόμο. Τα δεδομένα ελέγχθηκαν από τη σχετική σελίδα του ΧΑΑ τελευταία φορά στις 28/03/2022. Το μέγεθος του πληθυσμού της συγκεκριμένης μελέτης είναι 113 εταιρείες. Κρίθηκε αναγκαίο να μην συμπεριληφθούν στο μέγεθος του πληθυσμού οι εταιρείες που δεν έχουν συμμορφωθεί με τον νόμο καθώς και αυτές που βρίσκονται είτε σε αναστολή ή επιτήρηση. Ο πίνακας 4 συνοψίζει τα παραπάνω δεδομένα.

Πίνακας 4 Συνολικός αριθμός εισηγμένων εταιρειών στο ΧΑΑ

Κατάσταση λειτουργίας	Αριθμός εταιρειών
Εναλλακτική αγορά αξιών	11
Κύρια αγορά αξιών	
Κανονική λειτουργία	122
Εταιρείες που πληρούν την ποσόστωση	113
Εταιρείες που δεν πληρούν την ποσόστωση	8
Τράπεζα της Ελλάδας	1
Αναστολή	8
Επιτήρηση	18
Σύνολο εταιρειών ΧΑΑ	159

Πηγή: ΧΑΑ και ίδια επεξεργασία

Όπως αναφέρθηκε και στο κεφάλαιο 2.2 κατά τον υπολογισμό του 25% της εκπροσώπησης σε **περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο**. Για παράδειγμα, αν το ΔΣ μιας εταιρείας αποτελείται από 7 μέλη, τότε ο νόμος απαιτεί, το 25% - δηλαδή τα 1,75 μέλη του - να είναι γυναίκες. Σύμφωνα με την παραπάνω στρογγυλοποίηση, ένα επταμελές ΔΣ αρκεί να έχει μια μόνο γυναίκα για να θεωρηθεί πως έχει συμμορφωθεί με τον σχετικό νόμο. Άρα, υπάρχουν αρκετές εταιρείες οι οποίες έχουν συμμορφωθεί τυπικά με τον νόμο ωστόσο το ποσοστό γυναικείας εκπροσώπησης είναι στην πραγματικότητα χαμηλότερο του 25%. Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει το συνολικό αριθμό εταιρειών, με βάση το προσωπικό αυτών, που πληρούν την ποσόστωση και παρουσιάζουν είτε μεγαλύτερο ή μικρότερο ποσοστό γυναικείας συμμετοχής από το 25%.

Πίνακας 5 Εισηγμένες εταιρείες και γυναικεία εκπροσώπηση

	Αριθμός εταιρειών	%επι του συνόλου
Μη απαλλαγμένες από τον νόμο - (Κύρια Αγορά)	121	
A. Συμμόρφωση με τον νόμο (A1+A2)	113	93%
A1. Εταιρείες με ποσοστό γυναικών μεγαλύτερο ή ίσο του 25%	60	53%
<10 άτομα	5	
από >=10 ως <50	7	
από >=50 ως <250	20	
>250	28	
A2. Εταιρείες με ποσοστό γυναικών μικρότερο του 25%	53	47%
<10 άτομα	2	
από >=10 ως <50	4	
από >=50 ως <250	17	
>250	30	
B. Εταιρείες με που δεν πληρούν την ποσόστωση	8	7%
από >=10 ως <50	1	
από >=50 ως <250	2	
>250	5	

Πηγή: ΧΑΑ και ίδια επεξεργασία

Ο πίνακας 6 συνοψίζει το μέγεθος του ΔΣ και τη συμμετοχή των γυναικών σε αυτά. Όπως είναι φανερό από τον παρακάτω πίνακα, το 30% των εταιρειών κατέχουν 7-μελές ΔΣ και αυτά αποτελούνται συνήθως από 1 ως 2 γυναίκες. Ακόμη, το 40% των εταιρειών κατέχει 2 μόνο γυναίκες στο ΔΣ του. Σε ελάχιστες εταιρείες ο αριθμός των γυναικών υπερτερεί έναντι των ανδρών.

Πίνακας 6 Μέγεθος ΔΣ εταιρειών και γυναικεία εκπροσώπηση

Αριθμός μελών ΔΣ	Αριθμός γυναικών ΔΣ						Σύνολο
	1	2	3	4	5	6	
4	1						1
5	6	2					8
6	9	3	1				13
7	14	14	6	1			35
8		8				1	9
9		7	5	1			13
10		7	7	1			15
11		4	1				5
12			3	1			4

13			4	2			6
14			1				1
15			2		1		3
Σύνολο	30	45	30	6	1	1	113

Πηγή: ΧΑΑ και ίδια επεξεργασία

Τέλος, το 57% των εταιρειών δεν έχουν καμία γυναίκα ως εκτελεστικό μέλος, 35% των εταιρειών έχει μόλις 1 και το 8% των εταιρειών κατέχει 2 γυναίκες ως εκτελεστικά μέλη. Όσον αφορά την οικονομική δραστηριότητα των εισηγμένων εταιρειών, ο πίνακας 2 του κεφαλαίου 1 συνοψίζει τη γυναικεία συμμετοχή στο ΔΣ ανά κλάδο. Συνοψίζοντας, οι εταιρείες οι οποίες δραστηριοποιούνται στη βιομηχανία και στον κλάδο των Χρηματοπιστωτικών και ασφαλιστικών δραστηριοτήτων φαίνεται να έχουν τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής στο ΔΣ τους μετρώντας 21,6% και 23,9% αντίστοιχα.

3.4 Συλλογή δεδομένων

Αφού συλλέχθηκαν τα παραπάνω δευτερογενή δεδομένα για να ορίσουμε τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού, επιλέχθηκε η μέθοδος της πρωτογενούς έρευνας για την συλλογή δεδομένων για την απάντηση του ερευνητικού ερωτήματος της μελέτης αφού δεν υπάρχουν αντίστοιχα δεδομένα που να έχουν συλλεχθεί κατά το παρελθόν για τον ίδιο ή παρόμοιο σκοπό. Συγκεκριμένα, επιλέχθηκε η χρήση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου όπου οι εισηγμένες εταιρείες μέσω σχετικού εκπροσώπου (είτε υπεύθυνος εξυπηρέτησης μετόχων ή υπεύθυνος ανθρώπινου δυναμικού) κλήθηκαν να απαντήσουν σε κατάλληλα επιλεγμένες ερωτήσεις που θα μας βοηθήσουν να απαντήσουμε στο ερευνητικό ερώτημα της παρούσης μελέτης μέσω της επιβεβαίωσης ή μη των υποθέσεων που τέθηκαν παραπάνω (βλ. ερωτηματολόγιο στο παράρτημα 1). Με την χρήση αυτού του εργαλείου ποσοτικής έρευνας, δηλαδή προκαθορισμένων ερωτήσεων μπορούμε να αναλύσουμε συστηματικά τα δεδομένα που θα συλλεχθούν, αφού θα είναι σε αριθμητική μορφή με βάση τα οποία θα μπορέσουμε να επαληθεύσουμε ή να απορρίψουμε τις υποθέσεις της σχετικής εργασίας (Malhotra et. al., 2017).

Συγκεκριμένα ένα δομημένο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο το οποίο συμπεριλαμβάνει 19 ερωτήσεις ανοιχτού και κλειστού τύπου σχεδιάστηκε και απεστάλη ηλεκτρονικά στις παραπάνω 113 εταιρείες του ΧΑΑ. Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο φιλοξενήθηκε στην πλατφόρμα eu survey. Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε από τις 27.02.2022 μέχρι τις 4.04.2022. Ειδικότερα, ένα γενικό μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σχεδιάστηκε περιλαμβάνοντας τον σκοπό της μελέτης και τη θέση των ατόμων οι οποίοι/οποίες θα έπρεπε

να απαντήσουν τις ερωτήσεις παραθέτοντας τον σχετικό ηλεκτρονικό σύνδεσμο για την απάντηση του ερωτηματολογίου. Το γενικό μήνυμα απεστάλη στην ηλεκτρονική διεύθυνση η οποία ήταν αναρτημένη στη σελίδα του ΧΑΑ για την κάθε εταιρεία. Ακόμη, επιπρόσθετες ηλεκτρονικές διευθύνσεις αντλήθηκαν είτε από τα σχετικά τμήματα εξυπηρέτησης μετόχων ή διαχείρισης προσωπικού από τις ιστοσελίδες των εταιρειών για την αύξηση των πιθανοτήτων απάντησης του ερωτηματολογίου. Έπειτα, τρία ηλεκτρονικά μηνύματα υπενθύμισης απεστάλησαν στις παραπάνω ηλεκτρονικές διευθύνσεις ενώ πραγματοποιήθηκε και τηλεφωνική επικοινωνία με τις εταιρείες ζητώντας την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε για την κατάρτιση του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου περιελάμβανε τα ακόλουθα βήματα:

1. Τον προσδιορισμό των στόχων της έρευνας
2. Την κατανόηση των χαρακτηριστικών των εισηγμένων εταιρειών
3. Τον τελικό καθορισμό των ενοτήτων και των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, βήμα στο οποίο πραγματοποιήθηκαν:
 - i. Ο προσδιορισμός των ενοτήτων του ερωτηματολογίου, ώστε κάθε μια από αυτές να περιλαμβάνει ομοειδείς κατηγορίες ερωτημάτων
 - ii. Η επιλογή του τύπου της ερώτησης που θα χρησιμοποιηθεί
 - iii. Ο προσδιορισμός της σειράς των ερωτημάτων
4. Τη δημιουργία του ερωτηματολογίου σε ηλεκτρονική μορφή

Στο ερωτηματολόγιο υπάρχουν οι εξής τύποι ερωτήσεων:

- **Ανοιχτού τύπου ερωτήσεις:** Ο/η ερωτώμενος/ερωτώμενη απαντά ο ίδιος/η ίδια χωρίς να του/της δίνεται κάποια επιλογή απαντήσεων
- **Κλειστού τύπου ερωτήσεις:** 1. Διχοτομικές ερωτήσεις: Ο/η ερωτώμενος/ερωτώμενη επιλέγει μια από τις 2 διαθέσιμες απαντήσεις και 2. Ερωτήσεις Πολλαπλής Επιλογής: Ο/η ερωτώμενος/ερωτώμενη μια ή περισσότερες από τις διαθέσιμες απαντήσεις

Η δομή του ερωτηματολογίου διαμορφώθηκε έτσι ώστε η ροή των ερωτήσεων, να ακολουθεί μια λογική συνέχεια διερευνώντας αρχικά την γυναικεία συμμετοχή στο σύνολο της εταιρείας, καθώς και την ύπαρξη δράσεων/μέτρων για την ισότητα των φύλων και την ημερομηνία υιοθέτησης αυτών, ώστε να καταλήξει με κάποιες ερωτήσεις που αφορούν την γυναικεία συμμετοχή στο ΔΣ των εταιρειών πριν και μετά την εφαρμογή του νόμου καθώς και ειδικές ερωτήσεις σχετικά με την επιρροή της αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στο ΔΣ των

εταιρειών στην ανάπτυξη δράσεων/μέτρων προώθησης της ισότητας των φύλων. Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τις εξής ενότητες ερωτήσεων:

- **1η Ενότητα ερωτήσεων:** Γενικά στοιχεία για τους/τις ερωτηθείς/ερωτηθείσες αλλά και την εταιρεία. Οι ερωτήσεις της ενότητας αυτής επιχειρούν να αποτυπώσουν τη γυναικεία συμμετοχή στο σύνολο της εταιρείας
- **2η Ενότητα ερωτήσεων:** Δράσεις/μέτρα προώθησης της ισότητας των φύλων. Οι ερωτήσεις της ενότητας αυτής επιχειρούν να αποτυπώσουν την ύπαρξη δράσεων/μέτρων προώθησης της ισότητας των φύλων σε εταιρικό επίπεδο πριν και μετά την εφαρμογή του σχετικού νόμου αναφορικά με την ποσόστωση φύλου
- **3η Ενότητα ερωτήσεων:** Η επίδραση του ν. 4706/20 στην εταιρική διακυβέρνηση. Οι ερωτήσεις αυτής της ενότητας επιχειρούν να αποτυπώσουν την επιρροή του νόμου στην κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ της εταιρείας αλλά και στην ανάπτυξη δράσεων για την ισότητα των φύλων.

Οι απαντήσεις, συγκεντρώθηκαν και έγιναν αντικείμενο επεξεργασίας και τα αποτελέσματα αυτών παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο.

Κεφάλαιο 4. Αποτελέσματα έρευνας

Στόχος αυτού του κεφαλαίου είναι η παρουσίαση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου αλλά και η ανάλυση αυτών για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων της παρούσας μελέτης.

4.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά ερωτώμενων και γενικά χαρακτηριστικά εταιρειών δείγματος

Συνολικά απάντησαν 36 άτομα από 36 διαφορετικές εταιρείες αποτελώντας το μέγεθος του δείγματος το οποίο αντιστοιχεί στο 32% του συνολικού πληθυσμού (113 εταιρείες). Συγκεκριμένα, το 56% (20) των ερωτώμενων ήταν άντρες και το 44% (16) γυναίκες. Ο πίνακας 5 συνοψίζει το φύλο και τη θέση των ερωτώμενων που συμμετείχαν στη μελέτη.

Πίνακας 7 Θέση εργασίας και φύλο ερωτώμενων

Θέση εργασίας ερωτώμενου/ης	Ανδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Γενικός/ή Διευθυντής/Διευθύντρια	1	1	2
Διευθυντής/Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού		1	1
Διευθυντής/Διευθύντρια Εταιρικής Διακυβέρνησης	1		1
Διευθυντής/Διευθύντρια Εταιρικής Επικοινωνίας		1	1
Διευθυντής/Διευθύντρια Τμήματος	1		1
Εσωτερικός Ελεγκτής/Ελέγκτρια	1	2	3
Εταιρική Γραμματέας		1	1
Οικονομικός Διευθυντής/Διευθύντρια	4	1	5
Υπάλληλος Γενικής Διεύθυνσης	1		1
Υπάλληλος εξυπηρέτησης μετόχων	1	2	3
Υπάλληλος Οικονομικής Διεύθυνσης	1		1
Υπάλληλος ταμειακών ροών		1	1
Υπεύθυνος/Υπεύθυνη εξυπηρέτησης μετόχων	5	4	9
Υπεύθυνος/Υπεύθυνη Εταιρικών Ανακοινώσεων	1		1
Υπάλληλος Επενδυτικών Σχέσεων	2	1	3
Διευθυντής/Διευθύντρια Λογιστικού και Φορολογικού Σχεδιασμού	1		1
Αναπληρωτής Γενικού/Γενικής Διευθυντής/Διευθύντριας		1	1
Σύνολο	20	16	36

Ακόμη, ο πίνακας 8 παρουσιάζει το μέγεθος των εταιρειών του δείγματος ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού αλλά και ως ποσοστό συμμετοχής στις απαντήσεις της έρευνας. Όπως είναι φανερό από τον παρακάτω πίνακα το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα κατέχουν οι πολύ μεγάλες εταιρείες (15 από τις 36 απαντήσεις – 43% των συνολικών απαντήσεων) των οποίων ο συνολικός αριθμός απασχολούμενων ξεπερνάει τα 250 άτομα. Ωστόσο, κοιτώντας την ποσοστιαία εκπροσώπηση επί του συνολικού αριθμού εταιρειών ανά μέγεθος, θα δούμε ότι οι πολύ μικρές (προσωπικό μικρότερο των 10 ατόμων) και οι μικρές (προσωπικό από 10 ως 50 άτομα) εκπροσωπούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό έναντι των

μεγάλων (προσωπικό από 50 ως 250 άτομα) και πολύ μεγάλων εταιρειών (προσωπικό άνω των 250 ατόμων) στην παρούσα έρευνα.

Πίνακας 8 Μέγεθος εταιρειών δείγματος/πληθυσμού

Συνολικό προσωπικό εταιρείας	Αριθμός εταιρειών πληθυσμού (N)	Αριθμός εταιρειών δείγματος (n)	% επι του συνολικού δείγματος των απαντήσεων	% επι του συνολικού πληθυσμού της κατηγορίας
<10	7	3	8%	43%
από >=10 ως <50	11	6	17%	55%
από >=50 ως <250	37	12	33%	32%
>250	58	15	42%	26%
Σύνολο	111	36	100%	

4.2. Επίδραση του νόμου 4706/20 στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο ΔΣ

Για την εξέταση της πρώτης υπόθεσης εργασίας, αρκεί να κοιτάξουμε τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις 12,13,14,15,16 και 17 του ερωτηματολογίου (βλ. παράρτημα 1).

Κοιτώντας τον πίνακα 9, θα δούμε ότι οι 19 (52%) του δείγματος πληρούσαν το σχετικό ποσοστό της ποσόστωσης φύλου που ορίζει ο νόμος (τουλάχιστον 25% γυναίκες στο ΔΣ τους) και 17 (48%) δεν πληρούσαν το απαραίτητο ποσοστό γυναικείας εκπροσώπησης πριν την εφαρμογή του νόμου.

Πίνακας 9 Μέγεθος εταιρειών δείγματος και συμμόρφωση με την ποσόστωση φύλου πριν την εφαρμογή του νόμου

Συνολικό προσωπικό εταιρείας	Εταιρείες που πληρούσαν την ποσόστωση πριν την εφαρμογή του νόμου	
	Ναι	Όχι
<10 άτομα	2	1
από >=10 ως <50	3	3
από >=50 ως <250	6	6
>250	8	7
Σύνολο	19	17

Ωστόσο, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτήσεων 14 και 15, όλες οι εταιρείες του δείγματος μετά την εφαρμογή του νόμου πληρούν την ποσόστωση φύλου. Το αποτέλεσμα αυτό δύναται να οφείλεται σε άλλους παράγοντες πχ παραίτηση μελών, αλλαγή διοίκησης κ.α, πέρα από την εφαρμογή του σχετικού νόμου. Ο πίνακας 10 συνοψίζει τα παραπάνω αποτελέσματα με βάση το μέγεθος του ΔΣ των εταιρειών του δείγματος πριν την εφαρμογή του νόμου.

Ακόμη, ο ίδιος παρουσιάζει και τις απαντήσεις αυτών των εταιρειών αναφορικά με την επιρροή του νόμου στην κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ τους (Ερώτηση 16 του ερωτηματολογίου).

Πίνακας 10 Αριθμός εταιρειών που πληρούσαν την ποσόστωση φύλου πριν την εφαρμογή του νόμου και επιρροή της κατά φύλο σύνθεσης του ΔΣ από το σχετικό νόμο

Μέγεθος ΔΣ	Αριθμός εταιρειών που πληρούσαν την ποσόστωση πριν την εφαρμογή του νόμου	Αριθμός εταιρειών που δεν πληρούσαν την ποσόστωση πριν την εφαρμογή του νόμου
5	1	1
6	4	1
7	7	4
8	1	1
9	2	8
10	1	0
11	2	1
12	0	1
13	1	0
Σύνολο	19	17
Αριθμός εταιρειών που επηρεάστηκε η κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ από το νόμο		
Ναι	6*	15
Όχι	11	2
ΔΞ/ΔΑ	2	0
Αν ναι, αυξήθηκε ο αριθμός των γυναικών στο ΔΣ της εταιρείας;		
Ναι	5	14
Όχι	1	1

*Σύμφωνα με τα δεδομένα των ερωτήσεων 12,13,14,15, στις 2 από τις 6 εταιρείες δεν μεταβλήθηκε ούτε το συνολικό μέγεθος τους ΔΣ ούτε το συνολικό ποσοστό της γυναικείας εκπροσώπησης. Η μια εκ των δύο εταιρειών αυτών απάντησε αρνητικά στην αμέσως επόμενη ερώτηση σχετικά με το αν αυξήθηκε ο αριθμός των γυναικών στο ΔΣ της εταιρείας.

Όπως είναι φανερό, από τις 17 εταιρείες που δεν πληρούσαν την ποσόστωση φύλου πριν τεθεί ο νόμος σε ισχύ τον Ιούλιο του 2021, οι 15 (88%) ανέφεραν ότι επηρεάστηκε η κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ τους από αυτόν. Εστιάζοντας τώρα σε αυτές τις 15 εταιρείες, οι 14 (93%) εξ αυτών, απάντησαν πως αυξήθηκε η γυναικεία συμμετοχή στο ΔΣ λόγω του νόμου και μόλις μια εταιρεία (7%) απάντησε αρνητικά. Ο πίνακας 11 συνοψίζει τα ποσοστά της γυναικείας εκπροσώπησης στο ΔΣ αυτών των 14 εταιρειών πριν και μετά την εφαρμογή του νόμου. Όπως βλέπουμε από τον πίνακα, οι γυναίκες αποτελούσαν συνολικά μόλις το 2% (2 γυναίκες σε σύνολο 119 ατόμων) των μελών του ΔΣ αυτών των εταιρειών πριν την εφαρμογή του νόμου. Ενώ, μετά την εφαρμογή του νόμου, ξεπέρασαν το 21% (25 γυναίκες σε σύνολο 117 ατόμων).

Πίνακας 11 Μέγεθος ΔΣ και γυναικεία εκπροσώπηση πριν και μετά την εφαρμογή του νόμου στο σύνολο των εταιρειών που επηρεάστηκε θετικά η γυναικεία εκπροσώπηση στο ΔΣ τους λόγω του νόμου

Πριν την εφαρμογή του νόμου		% επί του συνόλου
Συνολικός αριθμός μελών ΔΣ	119	
Συνολικός αριθμός γυναικείων μελών ΔΣ	2	2%
Μετά την εφαρμογή του νόμου		
Συνολικός αριθμός μελών ΔΣ	117	
Συνολικός αριθμός γυναικείων μελών ΔΣ	25	21%

Απ' όλα τα παραπάνω μπορούμε να εξάγουμε το συμπέρασμα ότι η πρώτη υπόθεση εργασίας επιβεβαιώνεται. Συγκεκριμένα, κάτι τέτοιο ήταν αναμενόμενο καθώς ο σχετικός νόμος ορίζει κυρώσεις για τις εταιρείες που δεν συμμορφώνονται με αυτόν και όπως είδαμε σύμφωνα με τη βιβλιογραφία αυτού του είδους οι πολιτικές ποσόστωσης φύλου είναι πιο αποτελεσματικές αναφορικά με την αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών σχέση με αυτές που δεν προβλέπουν «σκληρές» ποινές για τις εταιρείες που δεν πληρούν την ποσόστωση φύλου.

4.3.Επίδραση της πολιτικής ποσόστωσης φύλου στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων για την ισότητα των φύλων

Για τη δεύτερη υπόθεση εργασίας, θα δούμε ότι 19 εταιρείες (52% επι του συνολικού δείγματος) απάντησαν ότι ο νόμος συνέβαλε στην αριθμητική αύξηση των γυναικών στο ΔΣ τους, από τις οποίες, οι πέντε πληρούσαν και οι 14 δεν πληρούσαν την ποσόστωση φύλου πριν την εφαρμογή του νόμου. Ωστόσο, για μια από τις πέντε εταιρείες που απάντησαν θετικά θα δούμε ότι δεν υπήρξε κάποια αλλαγή ούτε στο μέγεθος του ΔΣ της αλλά ούτε και στην κατά φύλου σύνθεση αυτού και άρα δεν λαμβάνουμε υπόψη τις απαντήσεις αυτής της εταιρείας. Επομένως, σε σύνολο 18 εταιρειών, οι 9 (50%) απάντησαν πως αυτή η αύξηση συνέβαλλε στη ανάπτυξη δράσεων για την ισότητα των φύλων (η γυναικεία εκπροσώπηση τόσο στο σύνολο του προσωπικού όσο και στο σύνολο των διευθυντικών στελεχών ήταν περίπου 32%) και οι άλλες 9 (50%) απάντησαν αρνητικά (η γυναικεία εκπροσώπηση αυτών τόσο στο σύνολο του προσωπικού όσο και στο σύνολο των διευθυντικών στελεχών ήταν περίπου 36%). Ο πίνακας 12 συνοψίζει τις απαντήσεις αυτών με βάση το μέγεθος της εταιρείας

Πίνακας 12 Μέγεθος εταιρείας και επιρροή της αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων για την ισότητα των φύλων

Μέγεθος εταιρείας	Ναι	Όχι
<10 άτομα	1	
από >=10 ως <50	3	1
από >=50 ως <250		5

>250	5	3
Σύνολο	9	9

Εστιάζοντας τώρα στις 9 εταιρείες που απάντησαν πως η αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης συνέβαλε στην ανάπτυξη και υλοποίηση δράσεων για την ισότητα των φύλων, θα δούμε ότι στην ερώτηση 19 αναφορικά με το πως θεωρούν ότι επηρέασε η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην ανάπτυξη δράσεων/μέτρων για την ισότητα των φύλων από την εταιρεία, οι πέντε ανέφεραν μόνο τη λέξη «θετική» ως απάντηση, δυο εταιρείες ανέφεραν αντίστοιχα:

- a. *«συνέβαλλε στη συμμετοχή των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και συμμετοχή αυτών σε επιτροπές του ΔΣ»,*
- b. *«Το % των γυναικών που συμμετέχει στο ΔΣ ξεπερνά το % των γυναικών επί του συνόλου του προσωπικού»*

Ενώ μια εταιρεία δεν απάντησε στη σχετική ερώτηση και η απάντηση μιας εταιρείας δεν ήταν ολοκληρωμένη.

Ωστόσο κοιτώντας τις απαντήσεις αυτών των 9 εταιρειών στην ερώτηση 9 *«Εφαρμόζει η εταιρεία σας δράσεις/πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων;»* του ερωτηματολογίου θα δούμε ότι μόλις τρεις απάντησαν θετικά σε αυτή την ερώτηση ενώ μόλις δυο εξ αυτών απάντησαν με συγκεκριμένο παράδειγμα αναφέροντας ότι πραγματοποιήθηκε το παραπάνω μέσα από την *«Εφαρμογή νόμων και διατάξεων πολιτικής καταλληλότητας της εταιρείας»*, πέντε απάντησαν ΔΞ/ΔΑ στη σχετική ερώτηση ενώ μια απάντησε αρνητικά.

Συνοψίζοντας, **και λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω δεδομένα δεν μπορούμε να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα για την επιβεβαίωση ή απόρριψη της δεύτερης υπόθεσης εργασίας**, παρόλο που περιμέναμε τη θετική επιρροή της αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στο ΔΣ των εταιρειών στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων προώθησης της έμφυλης ισότητας.

Στο επόμενο κεφάλαιο παρατίθενται τα συμπεράσματα της μελέτης.

Συμπεράσματα

Από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα, η εφαρμογή της ποσόστωσης φύλου είτε στην πολιτική ή την οικονομία έχει πολλαπλασιαστεί σε μια προσπάθεια των κυβερνήσεων να αυξήσουν τη γυναικεία συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων καθώς όλο και περισσότερο αυτή η πολιτική αντιμετωπίζεται ως ένα αποτελεσματικό μέτρο καταπολέμησης των υφιστάμενων ανισοτήτων στους παραπάνω τομείς. Ωστόσο, εξακολουθούν να είναι μια σχετικά νέα πολιτική, πράγμα που σημαίνει ότι οι ευρύτερες συνέπειες αυτού του είδους ρύθμισης του ιδιωτικού τομέα δεν έχει ακόμη διερευνηθεί πλήρως.

Στόχος της παρούσας εργασίας ήταν η μελέτη της επίδρασης του ν. 4706/20 στην κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ των ελληνικών εισηγμένων εταιρειών και στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων προώθησης της έμφυλης ισότητας. Με βάση την ανάλυση των δεδομένων, βρήκαμε ότι ο νόμος είχε θετική επίδραση στην αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης στις εταιρείες του δείγματος οι οποίες δεν τηρούσαν το ελάχιστο ποσοστό της ποσόστωσης (επιβεβαίωση της πρώτης υπόθεσης εργασίας). Ωστόσο, δεν μπορούμε να επιβεβαιώσουμε ή να απορρίψουμε τη δεύτερη υπόθεση εργασίας αναφορικά με τη συμβολή της ποσόστωσης στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων για την ισότητα των φύλων μέσω της αριθμητικής αύξησης των γυναικών στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών.

Το αποτέλεσμα της πρώτης υπόθεσης εργασίας, συμβαδίζει με τα όσα αναφέρονται στη υπάρχουσα βιβλιογραφία καθώς όπως αναφέρει και η Smith (2018), η πολιτική της ποσόστωσης φύλου έχει άμεση επίδραση στην αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων. Επιπρόσθετα, το EIGE (2021Aa) αναφέρει ότι αυτή η πολιτική ενισχύει την παρουσία των γυναικών στο ΔΣ και επιταχύνει τις αλλαγές ως προς αυτόν τον τομέα. Ακόμη, σύμφωνα με δυο μελέτες, οι οποίες ανέλυσαν τα δεδομένα του EIGE, οι χώρες οι οποίες έχουν υιοθετήσει την πολιτική της ποσόστωσης φύλου, έχουν μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας εκπροσώπησης στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών σε σχέση με τις χώρες που δεν έχουν υιοθετήσει αυτή την πολιτική (Arndt & Wrohlich 2019). Επιπρόσθετα, κάτι τέτοιο ήταν αναμενόμενο καθώς η πολιτική ποσόστωσης φύλου στην Ελλάδα προβλέπει σκληρές κυρώσεις για τις εταιρείες που δεν συμμορφώνονται και σχετικές μελέτες δείχνουν ότι τέτοιου είδους πολιτικές είναι πιο αποτελεσματικές σε σχέση με αυτές που προβλέπουν πιο ήπιες κυρώσεις (Clark, Arora & Gabaldon 2021).

Γενικότερα, η μη ύπαρξη γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στην ιεραρχία μπορεί να μελετηθεί από δυο κυρίως σκοπιές. Η πρώτη αφορά το επιχείρημα του ότι δεν υπάρχουν

αρκετές γυναίκες με τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη αυτών των θέσεων (πρόβλημα προσφοράς). Η δεύτερη αφορά το γεγονός της αναγνώρισης των δομικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όπως ο σεξισμός και προκαταλήψεις που τις αποτρέπουν να αναρριχηθούν στην ιεραρχία (πρόβλημα ζήτησης). Αναφορικά με την ποσόστωση φύλου οι Gabaldon et al. (2016) υποστηρίζουν ότι αυτή η πολιτική ουσιαστικά αναγνωρίζει ότι το πρόβλημα της μη εκπροσώπησης των γυναικών στην ιεραρχία είναι πρόβλημα ζήτησης: δηλαδή ακόμη και αν υπάρχουν ικανές γυναίκες για την κάλυψη αυτών των θέσεων, διαρθρωτικά εμπόδια τις εμποδίζουν να διαρράγουν τη γυάλινη οροφή και το οποίο σημαίνει ότι τα υποχρεωτικά μέτρα που «αναγκάζουν» τις εταιρείες να δράσουν κατά αυτών πρέπει να ληφθούν υπόψη (ο.π.).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, στην παρούσα μελέτη, εξετάσαμε, μέσω της δεύτερης υπόθεσης εργασίας, το αν μπορεί η ποσόστωση φύλου να συμβάλει στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων προώθησης της έμφυλης ισότητας συμβάλλοντας μεταξύ άλλων στην καταπολέμηση των δομικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Ωστόσο, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας δεν μπορούμε να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα ως προς την επιρροή αυτής της πολιτικής στην ανάπτυξη εταιρικών δράσεων που να προωθούν την έμφυλη ισότητα μέσω της αριθμητικής αύξησης των γυναικών στο ΔΣ των εταιρειών και άρα δεν μπορούμε να επιβεβαιώσουμε ή να απορρίψουμε τα ευρήματα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας που αφορούν κυρίως την Ιταλία (βλέπε ενότητα 2.3).

Ένας από τους λόγους που μπορεί να συνέβει αυτό στη δική μας μελέτη, είναι το γεγονός ότι τα άτομα που απάντησαν το ερωτηματολόγιο μπορεί να μην κατείχαν πλήρη εικόνα των πολιτικών ισότητας της εταιρείας, ενδεικτικά 15 στους 36 απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν αν η εταιρεία εφαρμόζει δράσεις για την ισότητα των φύλων. Ακόμη, μπορεί να μην είναι ξεκάθαρο σε αυτά τα άτομα ποιες θεωρούνται δράσεις που προωθούν την έμφυλη ισότητα. Επιπρόσθετα, μπορεί να είναι αρκετά νωρίς να μελετήσουμε την επίδραση της ποσόστωσης φύλου μέσω της αριθμητικής αύξησης των γυναικείων μελών στο ΔΣ, στην ανάπτυξη δράσεων για την ισότητα των φύλων. Ακόμη μπορεί οι ερωτήσεις που τέθηκαν στο ερωτηματολόγιο να μην ήταν ξεκάθαρες στους ερωτώμενους/ες.

Ακόμη κάτι τέτοιο μπορεί να έχει συμβεί καθώς, όπως, αναφέρουν και οι Piscopo & Clark Muntean, 2018) παρά το γεγονός ότι οι χώρες που υιοθετούν τη σχετική πολιτική μπορεί να στοχεύουν στην αντιμετώπιση άλλων δομικών ανισοτήτων, ο άμεσος αντίκτυπος αυτής της πολιτικής δεν είναι άλλος παρά η αριθμητική αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης στο ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών το οποίο δεν σημαίνει απαραίτητα ότι θα οδηγήσει τις εταιρείες να

αυξήσουν το ενδιαφέρον τους για θέματα έμφυλης ισότητας πραγματοποιώντας αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας τους ή/και υιοθετώντας σχετικές δράσεις. Για παράδειγμα οι (Windscheid, Bowes-Sperry, Jonsen, & Morner, 2018) αναφέρουν ότι το Γερμανικό υπουργείο, υπεύθυνο για την υιοθέτηση της σχετικής πολιτικής περίμενε ότι μετά από την εφαρμογή της ποσόστωσης θα αυξανόντουσαν οι γυναίκες και σε άλλες ηγετικές θέσεις μέσα στην εταιρεία πέρα από το ΔΣ, το οποίο δεν έγινε.

Τέλος, η μελέτη εμπειρικά, έχει εμβαθύνει τις γνώσεις μας για μια δημόσια πολιτική που έχει αποκτήσει αυξημένη δημοτικότητα μεταξύ των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, αλλά εξακολουθεί να είναι ένα θέμα που δεν έχει μελετηθεί πολύ από τη βιβλιογραφία για το φύλο και γενικότερα από την πολιτική επιστήμη. Έχει επίσης συμβάλει στη βιβλιογραφία με μια εμπειρική περίπτωση που απουσίαζε από τη βιβλιογραφία των εταιρικών ποσοστώσεων. Μεθοδολογικά, η παρούσα εργασία αξιοποίησε ένα πρωτότυπο σύνολο δεδομένων ελληνικών εταιρειών, μέσω της συγκέντρωσης τους από ειδικά καταρτισμένο ερωτηματολόγιο γι' αυτή τη μελέτη.

Ωστόσο, χρειάζεται ακόμη περισσότερη έρευνα. Ειδικότερα, η ποιοτική ανάλυση θα ήταν χρήσιμη ώστε να διερευνήσουμε το πώς αντιλαμβάνονται οι εταιρείες τους νόμους περί ποσοστώσεων φύλου και πώς συνδέονται οι ποσοστώσεις με τις πολιτικές ισότητας που μπορεί να εφαρμοστούν από τις εταιρείες. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η υιοθέτηση αυτής της πολιτικής είναι ένα σχετικά νέο μέτρο για το οποίο δεν έχει περάσει αρκετός χρόνος ώστε να αντιληφθούμε την πλήρη επιρροή αυτού στις εταιρείες, γι' αυτό και ίσως να λάβαμε διαφορετικές απαντήσεις αναφορικά με τη δεύτερη υπόθεση εργασίας της μελέτης.

Τα αποτελέσματα της μελέτης δεν μπορούν να γενικευθούν για το σύνολο του πληθυσμού καθώς το δείγμα δεν είναι τυχαίο και άρα μη αντιπροσωπευτικό για την εξαγωγή γενικών συμπερασμάτων.

Καθώς περισσότερες χώρες υιοθετούν νόμους περί ποσοστώσεων, η έρευνα μπορεί να επεκταθεί σε περισσότερα κράτη με διαφορετικά πολιτικά, θεσμικά και ιστορικά χαρακτηριστικά. Ενδιαφέρον θα είχε ο συνδυασμός μελετών περιπτώσεων και οι συγκρίσεις μεταξύ χωρών, για την πλήρη κατανόηση του αντίκτυπου που μπορεί να έχει η εταιρική ποσόστωση σε διαφορετικά πλαίσια. Αυτό ενδεχομένως να είναι εφικτό στο μέλλον για όλες τις ευρωπαϊκές χώρες καθώς κατά τη διάρκεια της συγγραφής αυτής της μελέτης και συγκεκριμένα στις 7 Ιουνίου 2022, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο συμφώνησαν σχετικά αναφορικά με την οδηγία για τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων μεταξύ των μη

εκτελεστικών διευθυντών εισηγμένων εταιρειών που πρότεινε η Επιτροπή το 2012. Ειδικότερα, η οδηγία είναι προς ψήφιση τώρα και όπως αναφέρει από τις 30 Ιουνίου του 2026 οι ευρωπαϊκές εισηγμένες εταιρείες το υποεκπροσωπούμενο φύλο θα πρέπει να εκπροσωπείται σε μη εκτελεστικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών κατά τουλάχιστον 40% ή να αποτελεί το 33% μεταξύ όλων των διευθυντών (European Commission, 2022).

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση:

- Αλιτζόγλου Ε., Κουτσιβίτου Α., Λιάπη Μ., Σερέτη Ν. (2002). «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις Μικρομεσαίες και στις Μεγάλες Επιχειρήσεις». ΚΕΘΙ. Διαθέσιμο: <https://www.kethi.gr/en/node/154>
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004- 2008), Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2017), “Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2016-2020)”. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2021), Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών υποθέσεων
- Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (2019). Η ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ Χαρακτηριστικά των εταιριών του Χρηματιστηρίου Αθηνών. Διεύθυνση Μελετών. Διαθέσιμο: http://www.hcmc.gr/aweb/files/Meletvn_armodiotites/corporate_gr.pdf
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την περίοδο 2006 - 2010. [COM(2006)92 τελικό - SEC(2006) 275].
- Καραμεσίνη, Μ. (2008), «Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση: επισκόπηση και αποτίμηση των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα» στο Στρατηγάκη Μ. (επιμ), Πολιτικές ισότητας των φύλων. Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές, Αθήνα: Gutenberg, 279-328
- Μαρία Καραμεσίνη και Jill Rubery(2015), Γυναίκες και Λιτότητα. Οικονομική κρίση και το μέλλον της ισότητας των φύλων, Αθήνα: Εκδόσεις Νήσος & Εργαστήριο Σπουδών Φύλου – Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Muller, P. & Surel, Y. (2002). Η ανάλυση των πολιτικών του κράτους: Η ανάλυση των δημόσιων πολιτικών, πρόλογος - επιμέλεια: Μ. Ψύλλα, μετάφραση: Δ. Παπαδοπούλου, Μ. Ψύλλα. Αθήνα: Τυπωθήτω, Γ. Δάρδανος.
- Maruani, M. (Επιμ.) (2006). Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες. Τι γνωρίζουμε σήμερα. Αθήνα, Μεταίχμιο.
- Παντελίδου Μαλούτα Μ., (2014). Ι. Φύλο - Κοινωνία – Πολιτική. Έκδοση: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, ISBN: 978-960-6737-30-5

Παπαγεωργίου Γ. (2009). Κρατικός Φεμινισμός στην Ελλάδα, στο Δημόσιος χώρος και φύλο, επιμέλεια: Ψύλλα, Μ. Αθήνα: Τυπωθήτω, Γ. Δάρδανος.

[gynaikes-vriskontai-sta-d-s-ton-megalon-eisigmenon/](#)

ΣΕΕ - Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2011), Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011 - 2020) - Συμπεράσματα του Συμβουλίου, 7370/11-SOC 205.

Στρατηγάκη, Μ. (2003), Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Συμπώσεις και αντιφάσεις στην πορεία της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης, στο: Ρ. Παναγιωτοπούλου, Σ.Κονιόρδος & Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.). Παγκοσμιοποίηση και Σύγχρονη Κοινωνία, Αθήνα, ΕΚΚΕ.

Στρατηγάκη Μ. (2017). Η πολιτική ισότητας των φύλων στη δίνη της οικονομικής κρίσης. Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, 41, 60–83.
<https://doi.org/10.12681/hpsa.14536>

Ιστοσελίδες:

Περισσότερες πληροφορίες για τις εισηγμένες εταιρείες στο ΧΑΑ:

<https://www.athexgroup.gr/el/web/guest/companies-map/-/cmap/s/-1/2>. Τελευταία πρόσβαση 15.04.2022

Περισσότερες πληροφορίες για το συνολικό αριθμό αποφοίτων στην ΕΕ:

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Educational attainment statistics#Level of educational attainment by sex](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Educational_attainment_statistics#Level_of_educational_attainment_by_sex). Τελευταία πρόσβαση 09.06.2022

Περισσότερες πληροφορίες για τη μελέτη του

HOOG:<https://www.ot.gr/2021/08/02/plus/executive/ereyna-poses->

Νόμοι-Συστάσεις

Νόμος 4706/2020 (ΦΕΚ Α/136/17.7.2020) «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις»

84/635/ΕΟΚ: Σύσταση του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 1984 σχετικά με την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών. (1984). Official Journal, L 331, 34-35.
CELEX: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31984H0635>

96/694/ΕΚ: Σύσταση του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996 για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

Ξενόγλωσση:

- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du travail*, 51(2), 199-217.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309.
- Adams, R. B., Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (2010). The Role of Boards of Directors in Corporate Governance: A Conceptual Framework and Survey. *Journal of Economic Literature*, 48(1), 58–107. <http://www.jstor.org/stable/40651578>
- Adams, R. B., de Haan, J., Terjesen, S., & van Ees, H. (2015). Board diversity: Moving the field forward. *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 77-82.
- Arndt, P., & Wrohlich, K. (2019). Gender quotas in a European comparison: Tough sanctions most effective. *DIW Weekly Report*, 9(38), 337-344.
- Atinc, G., Srivastava, S., & Taneja, S. (2021). The impact of gender quotas on corporate boards: a cross-country comparative study. *Journal of Management and Governance*, 1-22.
- Burgess, Z., & Tharenou, P. (2002). Women board directors: Characteristics of the few. *Journal of business ethics*, 37(1), 39-49.
- Barbieri, D., Cazorla, A. G., Thil, L., Mollard, B., Ochmann, J., & Peciukonis, V. (2021). Gender Equality Index 2021: Health.
- Bertrand, M., & Schoar, A. (2003). Managing with style: The effect of managers on firm policies. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1169-1208.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- Burgess, Z., & Tharenou, P. (2002). Women board directors: Characteristics of the few. *Journal of business ethics*, 37(1), 39-49.
- Casteuble, C., Lepetit, L., & Tran, T. (2019). Board gender quotas: can women realistically boost firm performance
- Chang n.d. International Labor Organisation. Available at:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/act_emp/documents/briefingnote/wcms_754631.pdf
- CEC (1990) Equal Opportunities for Women and Men: The Third Medium-Term Community Action Programme 1991–1995. COM (90) 449, 6.11.1990.
- CEC (1995) Proposal for a Council Decision on the Fourth Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities for Women And Men (1996–2000). COM(95) 381 final, 19.07.1995.

-
- Clark, C. E., Arora, P., & Gabaldon, P. (2021). Female representation on corporate boards in Europe: The interplay of organizational social consciousness and institutions. *Journal of Business Ethics*, 1-22.
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature*, 47(2), 448-74.
- Darhour H.& Dahlerup, D. (2013). Sustainable Representation of Women through Gender Quotas: A Decade's Experience in Morocco. *Women's Studies International Forum*. 41. 132–142. 10.1016/j.wsif.2013.04.008.
- Davaki, K. (2013). The policy on gender equality in Greece. European Parliament.
- De Cabo, R. M., Terjesen, S., Escot, L., & Gimeno, R. (2019). Do ‘soft law’ board gender quotas work? Evidence from a natural experiment. *European Management Journal*, 37(5), 611-624.
- De Paola, M., Scoppa, V., & Lombardo, R. (2010). Can gender quotas break down negative stereotypes? Evidence from changes in electoral rules. *Journal of Public Economics*, 94(5-6), 344-353.
- Elomäki, A. (2017). Gender Quotas for Corporate Boards: Depoliticizing Gender and the Economy. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 26. 1-16. 10.1080/08038740.2017.1388282.
- COM(2012) 614 final. Commission Proposal for a Directive on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures European Commission, (2022). Commission welcomes political agreement on Gender Balance on Corporate Boards. Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_3478
- European Commission, (2016). Gender balance on corporate boards > Europe is cracking the glass ceiling.
- European Commission, (2010). COMMUNICATION FROM THE COMMISSION A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men A Women's Charter
- European Institute for Gender Equality, (2021a). Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020. Doi:10.2839/002448
- European Institute for Gender Equality, (2021b). Gender Equality Index 2021: Health. Availalble at: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-health>
- European Institute for Gender Equality, (2021). Gender Equality Index 2020 country factsheets, Gender Equality Index, Greece Available at <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-greece>

-
- European Union, (2021a). Joint Employment Report 2021. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8351&furtherPubs=yes>
- European Union, (2021b). 2021 report on gender equality in the EU. Available at: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf
- European Union, (2021c). Women on Board Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU\(2021\)700556_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU(2021)700556_EN.pdf)
- European Union, 2018. Barcelona Objectives. Available at: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf
- Flabbi, L., Macis, M., Moro, A., & Schivardi, F. (2019). Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance. *The Economic Journal*, 129(622), 2390-2423.
- Gabaldon, P., De Anca, C., Mateos de Cabo, R., & Gimeno, R. (2016). Searching for women on boards: An analysis from the supply and demand perspective. *Corporate Governance: An International Review*, 24(3), 371-385.
- Gagliarducci, S. & Paserman, M. Daniele. (2015). The Effect of Female Leadership on Establishment and Employee Outcomes: Evidence from Linked Employer-Employee Data. 41. 343-375. 10.1108/S0147-912120140000041017.
- Granovetter, M. (1978). Threshold models of collective behavior. *American journal of sociology*, 83(6), 1420-1443.
- Hooks, B. (2014). *Feminism is for everybody* (2nd ed.) Routledge. ISBN 9781138821620
- Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990. <http://www.jstor.org/stable/2777808>
- Kunze, A., & Miller, A. R. (2017). Women helping women? Evidence from private sector data on workplace hierarchies. *Review of Economics and Statistics*, 99(5), 769-775.
- Latura, A. S., & Weeks, A. C. (2022). Corporate Board Quotas and Gender Equality Policies in the Workplace. *American Journal of Political Science*.
- Marini, M. (1990, March). Sex and gender: What do we know?. In *Sociological forum* (Vol. 5, No. 1, pp. 95-120). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.

-
- Mensi-Klarbach, H., & Seierstad, C. (2020). Gender quotas on corporate boards: Similarities and differences in quota scenarios. *European Management Review*, 17(3), 615-631.
- Meier, P. (2013). Quotas everywhere: from party regulations to gender quotas for corporate management boards. another case of contagion. representation. 49. 10.1080/00344893.2013.850323.
- Mendelberg, T., Karpowitz, C. F., & Goedert, N. (2014). Does descriptive representation facilitate women's distinctive voice? How gender composition and decision rules affect deliberation. *American Journal of Political Science*, 58(2), 291-306.
- Morgenroth, T., & Ryan, M. K. (2018). Quotas and affirmative action: Understanding group-based outcomes and attitudes. *Social and Personality Psychology Compass*, 12(3), e12374.
- Piscopo, J., Muntean, S.C., (2018). Corporate quotas and symbolic politics in advanced democracies. *J. Women Polit. Policy* 39 (3), 285---309
- Rosener, J. B. (2011). Ways women lead. In *Leadership, gender, and organization* (pp. 19-29). Springer, Dordrecht.
- Smith, N. (2018). Gender quotas on boards of directors. *IZA World of Labor*.
- Tripp, A. & Kang, A. (2007). The Global Impact of Quotas. *Comparative Political Studies – COMP POLIT STUD*. 41. 10.1177/0010414006297342.
- OECD (1999). *OECD Principles on Corporate Governance*, May
- Sabatier, M.. (2015). A women's boom in the boardroom: effects on performance?. *Applied Economics*. 47. 1-11. 10.1080/00036846.2015.1008774.
- Storvik, A., & Teigen, M. (2010). *Women on board. The Norwegian Experience*. Friedrich Ebert Stiftung. Germany.
- Teigen, M. (2012). Gender quotas for corporate boards in Norway: Innovative gender equality policy. In *Women on corporate boards and in top management* (pp. 70-90). Palgrave Macmillan, London.
- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate governance: an international review*, 17(3), 320-337.
- Terjesen, S., & Sealy, R. (2016). Board Gender Quotas: Exploring Ethical Tensions From A Multi-Theoretical Perspective. *Business Ethics Quarterly*, 26(1), 23–65. <http://www.jstor.org/stable/43973424>
- Windscheid, L., Bowes-Sperry, L., Jonsen, K., & Morner, M. (2018). Managing organizational gender diversity images: A content analysis of German corporate websites. *Journal of Business Ethics*, 152(4), 997-1013.

Westphal, J. D., & Milton, L. P. (2000). How experience and network ties affect the influence of demographic minorities on corporate boards. *Administrative science quarterly*, 45(2), 366-398.

Παραρτήματα

1. Ερωτηματολόγιο

1^η Ενότητα: Γενικά στοιχεία

1. Φύλο
 - a. Γυναίκα
 - b. Άνδρας
 - c. Άλλο
 - d. Δεν απαντώ
2. θέση εργασίας ερωτώμενου/ης
3. Επωνυμία εταιρείας
4. Αναφέρετε τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας της εταιρείας (ταξινόμηση κατά NACE rev2)
5. Αναφέρετε τον συνολικό αριθμό του προσωπικού της εταιρείας
6. Αναφέρετε τον συνολικό αριθμό του γυναικείου προσωπικού της εταιρείας
7. Αναφέρετε τον συνολικό αριθμό των διευθυντικών στελεχών/διευθυντών τμημάτων/προϊσταμένων της εταιρείας
8. Αναφέρετε τον συνολικό αριθμό των γυναικείων διευθυντικών στελεχών/διευθυντών τμημάτων/προϊσταμένων της εταιρείας

2η Ενότητα: Δράσεις/μέτρα προώθησης της ισότητας των φύλων

9. Εφαρμόζει η εταιρεία σας δράσεις/πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων;
 - a. Ναι
 - b. Όχι
 - c. ΔΞ/ΔΑ
10. Αν ναι, παρακαλώ αναφέρετε τις κυριότερες δράσεις/πολιτικές που υλοποιούνται καθώς και την ημερομηνία έναρξης αυτών μέσα σε παρένθεση ακολουθώντας τη μορφή ΜΜ/XXXX

3η Ενότητα: Η επίδραση του ν. 4706/20 για την εταιρική διακυβέρνηση

11. Γνωρίζετε ότι το άρθρο 3: Πολιτική Καταλληλότητας των μελών τους ΔΣ του ν. 4706/20 για την εταιρική διακυβέρνηση αναφέρεται στην επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο και συγκεκριμένα ότι κάθε φύλο δεν θα πρέπει να υπολείπεται του 25% του συνόλου των μελών του ΔΣ;
 - a. Ναι
 - b. Όχι
12. Πριν την ημερομηνία εφαρμογής του ν. 4706/20 (17.07.2021) πόσα μέλη είχε το ΔΣ της εταιρείας;
13. Πριν την ημερομηνία εφαρμογής του ν. 4706/20 (17.07.2021) πόσα απο τα μέλη του ΔΣ της εταιρείας ήταν γυναίκες;
14. Πόσα μέλη έχει τώρα το ΔΣ της εταιρείας;
15. Πόσα απο τα μέλη του τωρινού ΔΣ της εταιρείας είναι γυναίκες;
16. Επηρέασε ο παραπάνω νόμος (ν. 4706/20) την κατά φύλο σύνθεση του ΔΣ της εταιρείας και συγκεκριμένα το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε αυτό;
 - a. Ναι
 - b. Όχι
 - c. ΔΞ/ΔΑ
17. Αν ναι, αυξήθηκε ο αριθμός των γυναικών στο ΔΣ της εταιρείας;
 - a. Ναι

-
- b. Όχι
18. Αν ναι, θεωρείται ότι αυτή η αύξηση του αριθμού των γυναικών στο ΔΣ συνέβαλε στην υιοθέτηση/υλοποίηση δράσεων/μέτρων για την ισότητα των φύλων από την εταιρεία;
- a. Ναι
- b. Όχι
19. Αν ναι, πώς θεωρείται ότι επηρέασε την υιοθέτηση/υλοποίηση δράσεων/μέτρων για την ισότητα των φύλων από την εταιρεία;

2. Εισηγμένες εταιρείες στο ΧΑΑ που δραστηριοποιούνται στην κύρια αγορά αξιών

A/A	Επωνυμία	Λειτουργία
1	BYTE COMPUTER A.B.E.E.	Κανονική
2	INTRAKOM A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	Κανονική
3	QUALITY AND RELIABILITY A.B.E.E.	Κανονική
4	QUEST ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ A.E.	Κανονική
5	PROFILE A.E.B.E. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	Κανονική
6	ENTERΣΟΦΤ A.E.	Κανονική
7	EPSILON NET A.E.	Κανονική
8	ΙΛΥΔΑ ΑΕ	Κανονική
9	Logismos ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ A.E.	Κανονική
10	M.L.S. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ A.E.	ΑΝΑΣΤΟΛΗ
11	ΟΜΙΛΟΣ ΙΝΤΕΑΛ Α.Β.Ε.Ε.Δ.Ε.	Κανονική
12	CPI A.E ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ	Κανονική
13	SPACE HELLAS A.E.	Κανονική
14	ΟΤΕ Α.Ε.	Κανονική
15	ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ Ε.Α.Ε.	Κανονική
16	MEDICON ΕΛΛΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	Κανονική
17	LAVIPHARM A.E.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
18	ΑΛΦΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	Κανονική
19	ΑΤΤΙΚΑ BANK Α.Τ.Ε.	Κανονική
20	ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	Κανονική
21	ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.	Κανονική
22	EUROBANK ERGASIAS ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.	Κανονική
23	ΠΕΙΡΑΙΩΣ FINANCIAL HOLDINGS A.E.	Κανονική
24	CNL CAPITAL Ε.Κ.Ε.Σ. - Δ.Ο.Ε.Ε.	Κανονική
25	MARFIN INVESTMENT GROUP A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	Κανονική
26	ΑΛΦΑ TRUST - ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ Α.Ε.Ε.Χ.	Κανονική
27	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑ - ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	Κανονική
28	ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Γ.Α.	Κανονική
29	ΙΝΤΕΡΛΑΪΦ Α.Α.Ε.Γ.Α.	Κανονική
30	ΕΛΒΙΕΜΕΚ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΑΚΙΝΗΤΩΝ- ΕΜΠΟΡΕΥΜΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ-ΕΝΕΡΓΕΙΑ- ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ Α.Ε.	ΑΝΑΣΤΟΛΗ
31	REDS Α.Ε. ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΚΙΝΗΤΩΝ & ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Κανονική
32	ΚΕΚΡΟΨ Α.Ε.	Κανονική
33	LAMDA DEVELOPMENT A.E.	Κανονική
34	PREMIA ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	Κανονική
35	ΑΛΦΑ ΑΣΤΙΚΑ ΑΚΙΝΗΤΑ Α.Ε.	Κανονική
36	INTERCONTINENTAL INTERNATIONAL Α.Ε.Ε.Α.Π.	Κανονική

37	ΠΡΟΝΤΕΑ Α.Ε.Ε.Α.Π.	Κανονική
38	TRASTOR Α.Ε.Ε. ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	Κανονική
39	BRIQ PROPERTIES Α.Ε.Ε.Α.Π.	Κανονική
40	ΑΥΤΟΗΕΛΛΑΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ & ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	Κανονική
41	ΤΕΧΝΙΚΗ ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ Α.Ε.	Κανονική
42	ΒΑΡΑΓΚΗΣ Α.Β.Ε.Π.Ε.	ΑΝΑΣΤΟΛΗ
43	ΠΑΠΑΠΑΝΑΓΙΩΤΟΥ ΑΒΕΕΑ - ΔΡΟΜΕΑΣ	Κανονική
44	ΣΑΤΟ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΙΔΩΝ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΣΠΙΤΙΟΥ	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
45	Γ.Ε. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ Α.Ε.Ε.	ΑΝΑΣΤΟΛΗ
46	ΥΑΛCO - ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
47	CENTRIC ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.	Κανονική
48	JUMBO ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	Κανονική
49	ΔΟΥΡΟΣ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
50	ΕΛΒΕ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	Κανονική
51	ΑΦΟΙ Ι.& Β. ΛΑΔΕΝΗΣ Α.Ε."ΜΙΝΕΡΒΑ" Β. ΠΛΕΚΤΙΚΗΣ	Κανονική
52	ΑΥΕ Α.Ε.	Κανονική
53	ΑΤΤΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Α.Ε.	Κανονική
54	ΛΙΒΑΝΗΣ ΑΕ	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
55	ΠΛΑΙΣΙΟ COMPUTERS Α.Ε.Β.Ε.	Κανονική
56	FOURLIS Α.Ε ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	Κανονική
57	ΛΑΝΑΚΑΜ Α.Ε.	Κανονική
58	N. ΒΑΡΒΕΡΗΣ-MODA BAGNO Α.Ε.	Κανονική
59	A.S. ΕΜΠΟΡΙΚΗ-ΒΙΟΜ. ΕΤΑΙΡΙΑ Η/Υ & ΠΑΙΧΝΙΔΙΩΝ Α.Ε.	Κανονική
60	ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΔΙΤΡΟΧΩΝ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΩΝ ΘΑΛΑΣΣΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ	Κανονική
61	ΝΑΚΑΣ ΜΟΥΣΙΚΗ	Κανονική
62	FOLLI-FOLLIE Α.Ε.Β.Τ.Ε.	ΑΝΑΣΤΟΛΗ
63	ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ Α.Ε	Κανονική
64	ΑΝΩΝΥΜΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
65	ΑΤΤΙCΑ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	Κανονική
66	ΚΥΡΙΑΚΟΥΛΗΣ Μ.Κ.Ν. Α.Ε.	Κανονική
67	ΙΝΤΡΑΛΟΤ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
68	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΑΓΩΝΩΝ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ Α.Ε.	Κανονική
69	ΛΑΜΨΑ Α.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ	Κανονική
70	ΚΤΗΜΑ ΚΩΣΤΑ ΛΑΖΑΡΙΔΗ Α.Ε.	Κανονική
71	Ι. ΜΠΟΥΤΑΡΗΣ & ΥΙΟΣ HOLDING Α.Ε.	ΑΝΑΣΤΟΛΗ
72	COCA-COLA HBC AG	Κανονική
73	ΚΡΕ.ΚΑ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
74	ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΟΙΚΟΣ ΣΠΥΡΟΥ Α.Ε.Β.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ

75	ΕΒΡΟΦΑΡΜΑ ΑΒΕΕ - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ	Κανονική
76	ΜΥΛΟΙ ΚΕΠΕΝΟΥ Α.Β.Ε.Ε.	Κανονική
77	ΑΡΤΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΡΑΜΟΛΕΓΚΟΣ Α.Ε.	Κανονική
78	ΚΡΙ-ΚΡΙ ΑΕ	Κανονική
79	ΜΥΛΟΙ ΛΟΥΛΗ Α.Ε.	Κανονική
80	Π.Γ. ΝΙΚΑΣ Α.Β.Ε.Ε.	Κανονική
81	ΚΥΛΙΝΔΡΟΜΥΛΟΙ Κ. ΣΑΡΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.	Κανονική
82	ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΡΕΛΙΑ Α.Ε.	Κανονική
83	ΕΛΓΕΚΑ Α.Ε.	Κανονική
84	ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ ΑΒΕΕ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΩΝ ΑΓΑΘΩΝ	Κανονική
85	ΓΡ. ΣΑΡΑΝΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε.	Κανονική
86	ΑΒΑΞ Α.Ε.	Κανονική
87	ΑΕΓΕΚ Α.Ε.	ΑΝΑΣΤΟΛΗ
88	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ ΒΙΟΤΕΡ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
89	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ, ΑΚΙΝΗΤΩΝ, ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ	Κανονική
90	ΔΟΜΙΚΗ ΚΡΗΤΗΣ Α.Ε.	Κανονική
91	ΕΚΤΕΡ Α.Ε.	Κανονική
92	ΕΛΛΑΚΤΩΡ Α.Ε.	Κανονική
93	INTRAKAT ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	Κανονική
94	Ι. ΚΛΟΥΚΙΝΑΣ - Ι. ΛΑΠΠΑΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ Α.Ε.	Κανονική
95	ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΗ Α.Τ.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
96	TITAN CEMENT INTERNATIONAL S.A.	Κανονική
97	ΑΚΡΙΤΑΣ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
98	ΒΙΟΚΑΡΠΕΤ Α.Ε.	Κανονική
99	ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε. - ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΜΑΡΜΑΡΩΝ	Κανονική
100	CENERGY HOLDINGS S.A.	Κανονική
101	Ν. ΛΕΒΕΝΤΕΡΗΣ Α.Ε.	Κανονική
102	ΜΥΤΙΛΗΝΑΙΟΣ Α.Ε.	Κανονική
103	ΔΑΙΟΣ ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΑΒΕΕ	Κανονική
104	ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΘΡΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.Ε.	Κανονική
105	ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΚΡΗΤΗΣ Α.Β.Ε.Ε.	Κανονική
106	ΒΙΣ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
107	Ε. ΠΑΙΡΗΣ Α.Β.Ε.Ε ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ	Κανονική
108	FLEXORACK Α.Ε.Β.Ε.Π.	Κανονική
109	UNIBIOS Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	Κανονική
110	FRIGOGLOSS Α.Β.Ε.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
111	ΒΟΓΙΑΤΖΟΓΛΟΥ SYSTEMS Α.Ε.	Κανονική
112	ΓΕΝ. ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ	Κανονική
113	DIONIC ΑΕΒΕ	ΑΝΑΣΤΟΛΗ

114	ΕΛΤΟΝ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΕΒΕ	Κανονική
115	ΙΝΤΕΡΤΕΚ Α.Ε. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΤΕΧΝ/ΓΙΕΣ	Κανονική
116	ΙΝΤΕΡΓΟΥΝΤ-ΞΥΛΕΜΠΟΡΙΑ Α.Τ.Ε.Ν.Ε. Ανώνυμος Τεχνική Εμποροβιομηχανική Ναυτιλιακή Εταιρεία	Κανονική
117	ΕΥΡΩΣΥΜΒΟΥΛΟΙ Α.Ε. ΣΥΜΒ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝ/ΓΙΑΣ	Κανονική
118	INFORM Π. ΛΥΚΟΣ Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	Κανονική
119	ΧΑΙΔΕΜΕΝΟΣ Α.Ε.Β.Ε.	Κανονική
120	ΠΕΤΡΟΣ ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.Β.Ε.	Κανονική
121	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.	Κανονική
122	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.	Κανονική
123	ΜΑΘΙΟΣ ΠΥΡΙΜΑΧΑ Α.Ε	Κανονική
124	ΕΡΙΟΥΡΓΙΑ ΤΡΙΑ ΑΛΦΑ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
125	ΒΑΡΒΑΡΕΣΟΣ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
126	ΕΠΙΛΕΚΤΟΣ ΚΛΩΣ/ΡΓΙΑ Α.Ε.Β.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
127	ΕΛ. Δ. ΜΟΥΖΑΚΗΣ Α.Ε.Β.Ε.Μ. & Ε.	Κανονική
128	ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Α.Β.Ε.Ε.	Κανονική
129	ΦΙΕΡΑΤΕΞ ΑΦΟΙ ΑΝΕΖΟΥΛΑΚΗ Α.Ε.	Κανονική
130	MERMEREN KOMBINAT A.D. PRILEP	Κανονική
131	ΕΛΑΣΤΡΟΝ Α.Ε.Β.Ε. - ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ	Κανονική
132	ΑΦΟΙ Χ. ΚΟΡΔΕΛΛΟΥ Α.Ε.Β.Ε.	Κανονική
133	ΜΠΗΤΡΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ Α.Ε.	ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ
134	ΣΙΔΑΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΕ	Κανονική
135	ΣΩΛΗΝΟΥΡΓΕΙΑ ΤΖΙΡΑΚΙΑΝ ΠΡΟΦΙΛ Α.Ε.	Κανονική
136	VIOHALCO SA/NV	Κανονική
137	ΕΛΒΑΛΧΑΛΚΟΡ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΑΛΚΟΥ ΚΑΙ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ Α.Ε.	Κανονική
138	ΜΕΝΑΣΟ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ Α.Β.Ε.Ε.	Κανονική
139	ΑΛΟΥΜΥΛ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ Α.Ε.	Κανονική
140	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.	Κανονική
141	ΕΛΙΝΟΙΑ Α.Ε	Κανονική
142	ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ ΑΕ	Κανονική
143	ΡΕΒΟΪΛ Α.Ε.Ε.Π	Κανονική
144	ΤΕΡΝΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗ Α.Β.Ε.Τ.Ε.	Κανονική
145	ΑΔΜΗΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ Α.Ε.	Κανονική
146	ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ ΑΕ	Κανονική
147	ΕΤ. ΥΔΡΕΥΣΗΣ & ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΘΕΣ/ΚΗΣ Α.Ε.	Κανονική
148	Ε.ΥΔ.Α.Π. Α.Ε.	Κανονική