



CYPRVS AETERNA

**ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ**  
Υπηρεσία Ερευνών, Μελετών και Εκδόσεων

**ΘΕΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ:**

Κίνητρα που δίνονται σε ευρωπαϊκές χώρες για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις ιεραρχίας σε επιχειρήσεις

**Αίτημα από: Ελένη Σταύρου,  
βουλευτή Εκλογικής Περιφέρειας Λεμεσού**

Εποπτεία: Ανθή Τοφαρή  
Έρευνα από: Κωνσταντίνο Κιτρομήλη  
**Οκτώβριος 2019**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	2
Ανάλυση-πόρισμα από τη μελέτη των απαντήσεων	3-5
Πίνακας συνοπτικών απαντήσεων ανά χώρα και ερώτημα	6-20
Παράρτημα 1: Ανάθεση έρευνας από βουλευτή	21
Παράρτημα 2: Ερώτημα Τομέα Ερευνών και Μελετών προς το Ευρωπαϊκό Κέντρο Κοινοβουλευτικής Έρευνας και Τεκμηρίωσης	22

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Με επιστολή της η βουλευτής της εκλογικής περιφέρειας Λεμεσού κ. Ελένη Σταύρου ζήτησε τη διεξαγωγή από τον Τομέα Ερευνών και Μελετών έρευνας και την ετοιμασία σημειώματος αναφορικά με την ύπαρξη νομοθετικών ρυθμίσεων ή σχεδίων κοινωνικών φορέων σε χώρες της Ευρώπης σε σχέση με την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους.

Στα πλαίσια αυτά υποβλήθηκε ερωτηματολόγιο προς το Ευρωπαϊκό Κέντρο Κοινοβουλευτικής Έρευνας και Τεκμηρίωσης (ECPRD), που περιλάμβανε τα ακόλουθα ερωτήματα:

1. Υπάρχει νομοθεσία (νόμοι/κανονιστικά διατάγματα/υπουργικές αποφάσεις κ.λπ.) στη χώρα σας που να προνοεί την παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις για προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους; Αν ναι, ποιες είναι οι βασικές πρόνοιές της;
2. Υπάρχουν άλλα μέτρα, μη νομοθετικά, που να προνοούν την παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις για προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους; Αν ναι, ποια είναι αυτά τα μέτρα;

Στη συνέχεια παρατίθεται η ανάλυση-πόρισμα που προκύπτει από τη μελέτη των σχετικών απαντήσεων που διαβιβάστηκαν στην Υπηρεσία Ερευνών, Μελετών και Εκδόσεων από το ECPRD και αφορούν στα πιο πάνω ερωτήματα.

Ακολούθως παρατίθενται συνοπτικά, ανά χώρα και ερώτημα, όλες οι απαντήσεις. Οι αναλυτικές απαντήσεις έχουν αποσταλεί στη βουλευτή ηλεκτρονικά.

## ΑΝΑΛΥΣΗ-ΠΟΡΙΣΜΑ ΑΠΟ ΤΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΠΟΥ

### ΔΙΑΒΙΒΑΣΤΗΚΑΝ ΣΕ ΜΑΣ ΑΠΟ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΕΝΤΡΟ

#### ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ

---

Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Κοινοβουλευτικής Έρευνας και Τεκμηρίωσης μας διαβίβασε τις απαντήσεις είκοσι έξι (26) ευρωπαϊκών χωρών που ανταποκρίθηκαν στο ερώτημα που έθεσε η κ. Σταύρου (*ECPRD Request: 4108*). Από τις απαντήσεις των είκοσι έξι (26) χωρών προκύπτουν τα ακόλουθα:

- Μία (1) χώρα (Πορτογαλία) αναφέρει ότι διαθέτει νομοθετικές ρυθμίσεις για παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους, ενώ δύο (2) χώρες (Μαυροβούνιο, Τσεχία) αναφέρουν ότι διαθέτουν σχετικές μη νομοθετικές ρυθμίσεις.
- Πέντε (5) χώρες (Αυστρία, Γεωργία, Εσθονία, Λιθουανία, Σλοβακία) απάντησαν ότι δε διαθέτουν ούτε νομοθετικές ούτε άλλης φύσεως ρυθμίσεις που να αφορούν το ερώτημα.
- Οι υπόλοιπες χώρες κάνουν αναφορά είτε σε νομοθεσία που αφορά το ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής των δύο φύλων στα διοικητικά ή/και εποπτικά συμβούλια εταιρειών, καθώς και τη διαδικασία ελέγχου επίτευξης αυτού του ποσοστού είτε σε γενικές αρχές για την προώθηση της ισότητας στην επαγγελματική ανέλιξη των δύο φύλων.

Από τις εν λόγω απαντήσεις προκύπτουν τα ακόλουθα:

#### **A. Παροχή σχετικών νομοθετικών κινήτρων**

Σε καμία χώρα δεν υπάρχει στο περιεχόμενο νομοθεσίας της ρύθμιση που να περιλαμβάνει σχετικά κίνητρα προς τις επιχειρήσεις, με **εξαίρεση** την **Πορτογαλία**. Συνήθως, εκεί όπου αναφέρεται ότι υπάρχει σχετική νομοθεσία, προβλέπεται είτε ένα ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής των φύλων στα διοικητικά ή/και εποπτικά συμβούλια των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών ή των δημόσιων εταιρειών, το οποίο κυμαίνεται από 20% έως 40%, καθώς και σε ορισμένες χώρες η διαδικασία ελέγχου επίτευξης αυτού του ποσοστού, είτε υπάρχουν γενικές διατάξεις για την προώθηση της ισότητας στην επαγγελματική ανέλιξη των δύο φύλων.

Ειδικότερα:

- Στη Γαλλία προβλέπεται σχετικό ελάχιστο όριο συμμετοχής σε ποσοστό 40% για το φύλο που υποεκπροσωπείται. Προβλέπονται επίσης κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.
- Στη Γερμανία το όριο αυτό είναι σε ποσοστό 30% τόσο όσον αφορά τις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες και τις συνεταιριστικές εταιρείες όσο και τους οργανισμούς δημόσιου δικαίου.
- Στην Ελβετία μελετάται η εισαγωγή ελάχιστου ορίου για κάθε φύλο σε ποσοστό 20% για τα μέλη των εκτελεστικών συμβουλίων και 30% για τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο.
- Στην Ισλανδία το ελάχιστο ποσοστό είναι 40% και αφορά τις εταιρείες που ελέγχει μετοχικά το δημόσιο.
- Στην Ιταλία και την Πορτογαλία το όριο αυτό είναι στο ένα τρίτο (1/3) και αφορά τις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες, καθώς και τις εταιρείες του δημοσίου.
- Στην **Πορτογαλία** επιπλέον νομοθετικό διάταγμα προβλέπει ότι η μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών είναι ένα από τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς κατάταξης των αιτητών για χρηματοδότηση από τα Ταμεία Συνοχής.
- Στη Νορβηγία το νομοθετημένο όριο είναι σε ποσοστό 40% και αφορά τις δημόσιες εταιρείες περιορισμένης ευθύνης, τις εταιρείες όπου κύριος μέτοχος είναι το δημόσιο, καθώς και τις συνεργατικές εταιρείες.
- Στην Ολλανδία το όριο ελάχιστης συμμετοχής κάθε φύλου είναι σε ποσοστό 30% και αφορά όλες τις ιδιωτικές εταιρείες.
- Στην Ισπανία νομοθεσία προβλέπει ότι οι εταιρείες οφείλουν να προωθούν την ισορροπημένη αντιπροσώπευση ανδρών και γυναικών στα συμβούλιά τους, χωρίς όμως να αναφέρεται σε ελάχιστη ποσοστωση.
- Στη Μολδαβία και στην Ουγγαρία υπάρχει απλώς μια γενική νομοθεσία περί παροχής ίσων ευκαιριών στα δύο φύλα, στο πλαίσιο της οποίας γίνεται αναφορά και στο ζήτημα της επαγγελματικής ανέλιξης.

## **B. Παροχή σχετικών μη νομοθετικών κινήτρων**

Οι σχετικές ρυθμίσεις προκύπτουν κυρίως από κυβερνητικά προγράμματα ή προγράμματα ενδιαφερόμενων κοινωνικών φορέων ή πρωτοβουλίες σχετικών επαγγελματικών ενώσεων.




Ειδικότερα:


Σε τέσσερις (4) χώρες οι σχετικές μη νομοθετικές ρυθμίσεις αφορούν την ποσόστωση των φύλων, σε επτά (7) χώρες αφορούν γενικά την προώθηση της ίσης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στα διοικητικά ή/και εποπτικά συμβούλια των επιχειρήσεων, δώδεκα (12) χώρες δε διαθέτουν τέτοιου είδους ρυθμίσεις και μία (1) δεν έχει απαντήσει σε αυτό το σκέλος του ερωτήματος. Τέλος, δύο (2) χώρες αναφέρονται σε παροχή σχετικών μη νομοθετικών κινήτρων και συγκεκριμένα:

- Στο Μαυροβούνιο, στο πλαίσιο προγράμματος γυναικείας επιχειρηματικότητας, ένας από τους όρους για την **παροχή άτοκου επιχειρηματικού δανείου** για δημιουργία επιχείρησης από γυναίκα είναι αυτή να φέρει την ιδιότητα του εκτελεστικού αξιωματούχου της εταιρείας.
- Στην Τσεχία, σύμφωνα με το Σχέδιο Δράσης για την Ίση Αντιπροσώπευση Γυναικών και Ανδρών στις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων για το 2016-2018, στις εμπορικές εταιρείες πρέπει να δίνονται κίνητρα και να υποστηρίζονται από ένα σχέδιο που να στοχεύει στον καθορισμό της προτύπου εταιρείας ανοικτής στην ισότητα ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες. **Κάθε εμπορική εταιρεία που θα ανταποκρίνεται σε αυτό το πρότυπο εταιρείας θα μπορεί να αποκτήσει συγκεκριμένο πλεονέκτημα, όπως στον φορολογικό τομέα ή στον τομέα των δημόσιων συμβάσεων.**



## ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΟΠΤΙΚΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑ ΧΩΡΑ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑ




- Χώρες όπου υπάρχει παροχή σχετικών νομοθετικών κινήτρων προς τις επιχειρήσεις.
- Χώρες όπου υπάρχει παροχή σχετικών μη νομοθετικών κινήτρων προς τις επιχειρήσεις.



ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
 Αυστρία	Δεν υπάρχει.	Δεν υπάρχουν.
 Βόρεια Μακεδονία	<p>Δεν υπάρχει.</p> <p>Το κοινοβούλιο όμως έχει υιοθετήσει <u>Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων (2013-2020)</u>, στο πλαίσιο της οποίας συνεργάζεται με κοινωνικούς εταίρους, μη κυβερνητικές οργανώσεις και άλλους σχετικούς οργανισμούς για κάθε πεδίο.</p> <p>Η Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων εξετάζεται και συζητείται μια φορά ετησίως στην Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών για τις Γυναίκες και τους Άνδρες στο κοινοβούλιο.</p>	Δεν υπάρχουν.
 Γαλλία	<p>Νομοθεσία προνοεί ως υποχρεωτικό <u>ελάχιστο όριο συμμετοχής ποσοστό 40%</u> στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών για το φύλο που εκπροσωπείται λιγότερο.</p> <p>Η υποχρέωση αυτή αφορά τις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες και τις εταιρείες που</p>	Δεν υπάρχουν.


ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
	<p>εργοδοτούν κατά μέσο όρο τουλάχιστον πεντακόσιους (500) υπαλλήλους αορίστου χρόνου κατά τα τελευταία τρία (3) χρόνια και έχουν καθαρό κύκλο εργασιών ή συνολικό ισολογισμό τουλάχιστον €50.000.000.</p> <p><u>Προβλέπονται μάλιστα κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης</u>, δηλαδή ακύρωση όσων διορισμών παραβαίνουν το ελάχιστο όριο συμμετοχής και ταυτόχρονα διακοπή της καταβολής της αμοιβής των διευθυντών.</p> <p>Περαιτέρω, η εφαρμογή της αρχής επεκτάθηκε στις εθνικές δημόσιες εταιρείες και στα μικτά δημόσια ιδρύματα του κράτους των οποίων οι υπάλληλοι υπόκεινται στους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου. Η αρχή εφαρμόζεται στα μέλη του συμβουλίου που διορίζονται με κυβερνητικό διάταγμα.</p>	
 Γερμανία	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Σύμφωνα με τον νόμο που αφορά την ισότιμη συμμετοχή των Γυναικών και των Ανδρών στα εποπτικά συμβούλια του δημόσιου τομέα, εφαρμόζεται ελάχιστο όριο συμμετοχής φύλου σε ποσοστό 30%.</li> <li>• Σε μια σειρά από δεκατρείς νόμους περιγράφεται το αντίστοιχο νομικό πλαίσιο σχετικά με την ποσόστωση φύλου για τον ιδιωτικό τομέα. Ως <u>ιδιαίτερα μέτρα</u> αναφέρονται οι πρόνοιες για <u>ελάχιστο ποσοστό 30%</u> για το υποεκπροσωπούμενο φύλο <u>για νέους διορισμούς</u> σε εποπτικά συμβούλια εισηγμένων στο</li> </ul>	Δεν υπάρχουν.









ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
	<p>χρηματιστήριο εταιρειών και πλήρως συνεταιριστικών εταιρειών.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Επιπλέον, <u>απαιτούνται από τις εταιρείες δεσμεύσεις στόχου</u> για αύξηση του αριθμού των γυναικών στα εποπτικά τους συμβούλια, τα διοικητικά τους συμβούλια και στο ανώτατο διευθυντικό επίπεδο.</li> </ul>	
 Γεωργία	Δεν υπάρχει.	Δεν υπάρχουν.
 Ελβετία	<p>Στην τρέχουσα αναθεώρηση του Νόμου περί Χρηματιστηριακών Εταιρειών το Ομοσπονδιακό Συμβούλιο <u>σχεδιάζει την εισαγωγή ελάχιστου ορίου</u> για κάθε φύλο σε ποσοστό 20% για τα εκτελεστικά μέλη και 30% για τα διοικητικά μέλη των συμβουλίων των εταιρειών που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο.</p> <p>Εάν η αναθεώρηση εγκριθεί ως έχει η πρόταση, θα ισχύσει το σύστημα «<u>συμμορφώσου ή εξήγησε</u>».</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Σύμφωνα με τις τριάντα επτά (37) <u>κατευθυντήριες γραμμές του Ομοσπονδιακού Συμβουλίου</u>, πρέπει να καταλαμβάνονται σε ποσοστό <u>τουλάχιστον 30%</u> από <u>κάθε φύλο</u> οι θέσεις στα <u>σώματα ανώτατης διακυβέρνησης των ημιδημόσιων επιχειρήσεων</u> μέχρι το τέλος του 2020.</li> <li>Η Ομοσπονδία Επιχειρήσεων Economiesuisse, που αντιπροσωπεύει εκατό χιλιάδες (100 000) εταιρείες, μέσω του Ελβετικού Κώδικα Καλών Πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης, καθορίζει ότι στα διοικητικά συμβούλια αυτών των εταιρειών πρέπει να διορίζονται άτομα και από τα δύο φύλα.</li> <li>Η εταιρεία παροχής υπηρεσιών υγείας Insel Gruppe και η Λέσχη Επιχειρηματιών και Επαγγελματιών Γυναικών της Βέρνης, το 2016, προώθησαν μια στρατηγική συνεργασίας που στόχευε μεταξύ άλλων στην άνοδο του αριθμού των γυναικών στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις</li> </ul>



ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
		στο Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο της Βέρνης, το οποίο ανήκει στην Insel.
 Ελλάδα	Δεν υπάρχει.	<u>Κάποιες επιχειρήσεις δηλώνουν τη δέσμευσή τους στην ενδυνάμωση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στις υψηλές θέσεις της ιεραρχίας στο πλαίσιο της εταιρικής ευσυνειδησίας και της κοινωνικής ευθύνης.</u>
 Εσθονία	Δεν υπάρχει.	Δεν υπάρχουν.
 Ηνωμένο Βασίλειο	Δεν υπάρχει.	<p>Με πρωτοβουλία της κυβέρνησης, που διορίζει τους επικεφαλής των επιθεωρήσεων, διεξάγονται <u>ανεξάρτητες επιθεωρήσεις επιχειρήσεων</u>, οι οποίες θέτουν στόχους για προώθηση των γυναικών στις ανώτερες θέσεις των επιχειρήσεων:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η <u>Hampton-Alexander Review</u>, που αξιολογεί τις κορυφαίες εταιρείες του δείκτη FTSE του Χρηματιστηρίου του Λονδίνου, έχει θέσει ως <u>στόχο</u>, για τις εκατό (100) κορυφαίες αυτές εταιρείες, μέχρι το 2020 ποσοστό <u>33%</u> των θέσεων τόσο στα διοικητικά συμβούλια όσο και στην ανώτατη ηγεσία να καταλαμβάνεται από γυναίκες.</li> <li>• Σε προηγούμενη επιθεώρηση η <u>Davies Review</u> έθεσε ως <u>στόχο</u> την επίτευξη του ανωτέρω ποσοστού <u>33%</u> σε <u>σχέση με</u> τα διοικητικά συμβούλια των <u>κορυφαίων τριακοσίων πενήντα (350) εταιρειών του δείκτη FTSE</u>.</li> </ul> <p>Ο καταστατικός χάρτης «Γυναίκες στα Χρηματοοικονομικά»</p>



ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
		<p>αποτελεί μια κυβερνητική πρωτοβουλία η οποία <u>ενθαρρύνει τις εταιρείες του τομέα να συνυπογράψουν τον καταστατικό χάρτη που δεσμεύει τις εταιρείες να υποστηρίξουν την ανέλιξη των γυναικών σε ανώτατες θέσεις</u>. Αναμένεται από τις εταιρείες να θέσουν τους δικούς τους στόχους και να αναφέρουν δημοσίως την πρόοδό τους σχετικά με την επίτευξή τους. Επίσης, αναμένεται <u>κάθε εταιρεία από αυτές να διαθέτει ένα μέλος της ανώτατης εκτελεστικής της ομάδας ως υπεύθυνο και υπόλογο για τη φυλετική ποικιλομορφία και ενσωμάτωση</u>.</p>
 Ισλανδία	<p>Σύμφωνα με τον Νόμο περί Ίσου Καθεστώτος και Ίσων Δικαιωμάτων των Γυναικών και των Ανδρών, δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στην επίτευξη της ίσης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών σε διευθυντικές θέσεις και σε θέσεις ισχύος.</p> <p>Όσον αφορά τα <u>συμβούλια των δημόσιων εταιρειών περιορισμένης ευθύνης και των επιχειρήσεων που το κράτος ή δημοτική αρχή είναι ο κατά πλειοψηφία ιδιοκτήτης</u>, σύμφωνα με την πιο πάνω νομοθεσία, πρέπει να λαμβάνεται φροντίδα, ώστε να διασφαλίζεται στον μέγιστο δυνατό βαθμό η εφαρμογή της αρχής αυτής και <u>να επιτυγχάνεται εκπροσώπηση σε ποσοστό τουλάχιστον 40%</u> εκεί όπου υπάρχουν περισσότεροι από τρεις αντιπρόσωποι συνολικά στο εταιρικό σώμα.</p>	<p>Δεν υπάρχουν.</p>
 Ισπανία	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ο Οργανικός Νόμος περί της Αποτελεσματικής Ισότητας Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών προβλέπει ότι οι <u>ιδιωτικές εταιρείες</u> πρέπει να προωθούν την <u>ισορροπημένη αντιπροσώπηση</u> των γυναικών και</li> </ul>	<p>Δεν υπάρχουν.</p> <p>Ο Κώδικας Καλής Διακυβέρνησης των Εισηγμένων Εταιρειών της Εθνικής Επιτροπής της Αγοράς Κινητών Αξιών</p>

ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
	<p>των ανδρών στα διοικητικά τους συμβούλια και στις εκτελεστικές θέσεις κλειδιά.</p> <p>Επιπρόσθετα, ο πιο πάνω νόμος προνοεί ότι συγκεκριμένα μέτρα που κρίνονται αναγκαία προς αποφυγή των διακρίσεων συμφωνούνται από τις εταιρείες με τις συντεχνίες των εργαζομένων. <u>Εταιρείες με προσωπικό τουλάχιστον πενήντα (50) ατόμων είναι υποχρεωμένες να εφαρμόσουν ένα πρόγραμμα ισότητας</u> το οποίο θα ικανοποιεί τις απαιτήσεις του νόμου. Το <u>πρόγραμμα</u> αυτό πρέπει να <u>ενσωματώνει συγκεκριμένους σκοπούς, στρατηγικές και πρακτικές</u> προς επίτευξη των στόχων <u>και αποτελεσματικά συστήματα αξιολόγησης και παρακολούθησης</u>.</p> <p>Εταιρείες με λιγότερο προσωπικό ενθαρρύνονται επίσης να εργαστούν προς αυτή την κατεύθυνση.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ο Νόμος 31/2014 περί της Τροποποίησης του περί Κεφαλαιουχικών Εταιρειών Νόμου ορίζει ότι τα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών πρέπει να διευκολύνουν την επιλογή γυναικών διευθυντών.</li> </ul>	<p>συνιστά μεταξύ άλλων στην πολιτική επιλογής διευθυντών να υπάρχει ισορροπία μεταξύ της γνώσης, της εμπειρίας και του φύλου.</p>
 <p>Ιταλία</p>	<p>Ο Νόμος 120/2011 προνοεί ότι τα διοικητικά συμβούλια των <u>εισηγμένων εταιρειών</u> απαρτίζονται από άτομα και των δύο φύλων και ότι <u>τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) των εκλεγμένων μελών</u> κάθε συμβουλίου προέρχεται από το ίδιο φύλο. Η εποπτική αρχή Consob διενεργεί σχετικούς ελέγχους, και <u>σε περίπτωση μη συμμόρφωσης</u>, η Αρχή προβαίνει σε προειδοποίηση</p>	<p>Δεν υπάρχουν.</p>

ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
	<p>και επιβολή προστίμου στην εταιρεία και ακολούθως, εάν εξακολουθεί η μη συμμόρφωση, τα εκλεγμένα μέλη του συμβουλίου θεωρούνται παυθέντα.</p> <p>Η ίδια αναλογία, διαδικασία και κυρώσεις ισχύουν και για το συμβούλιο διευθυντών και το συμβούλιο ελεγκτών.</p> <p>Το Προεδρικό Διάταγμα 251/2012 προνοεί την <u>εφαρμογή των ανωτέρω στο πεδίο των εταιρειών που ελέγχει το δημόσιο</u>, με τη διαφορά ότι προβλέπεται άλλη εποπτική αρχή και δεν προνοείται πρόστιμο για μη συμμόρφωση.</p>	
 Κροατία	Δεν υπάρχει.	Δε δόθηκε σχετική πληροφόρηση.
 Λετονία	Δεν υπάρχει.	Οργανώνονται συνέδρια, σεμινάρια και έρευνες σε διάφορα επίπεδα για τις γενικές τάσεις των φύλων στις μεγάλες εταιρείες, τα οποία τονίζουν πρωτοβουλίες και παραδείγματα καλών πρακτικών για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στα συμβούλια των εταιρειών και στις διευθυντικές θέσεις.
 Λιθουανία	Δεν υπάρχει.	Δεν υπάρχουν.



ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
 Μαυροβούνιο	Δεν υπάρχει.	<p>Η Στρατηγική για την Ανάπτυξη της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας 2015-2020 μεταξύ άλλων ενθαρρύνει την <u>ανάπτυξη της δικτύωσης και των διασυνδέσεων μεταξύ των γυναικών επιχειρηματιών και διευθυντών</u> σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο <u>και την ενδυνάμωση του ρόλου των γυναικών στις διευθυντικές δομές.</u></p> <p>Το Πρόγραμμα Υποστήριξης των Γυναικών στις Επιχειρήσεις, πρωτοβουλία του Ταμείου Επενδύσεων και Ανάπτυξης, παρέχει <u>άτοκη δανειοδότηση σε γυναίκες επιχειρηματίες, για να ιδρύσουν τη δική τους εταιρεία, υπό τον όρο ότι το εγχείρημα εκπληρώνει τους σκοπούς που τίθενται στην ανωτέρω Στρατηγική Ανάπτυξης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας, η ενδιαφερόμενη επιχειρηματίας είναι η αποκλειστική ή η κατά πλειοψηφία ιδιοκτήτρια και εκ των εκτελεστικών αξιωματούχων της εταιρείας.</u></p>
 Μολδαβία	Δεν υπάρχει.  Σύμφωνα όμως με τον Νόμο περί της Διασφάλισης Ίσων Ευκαιριών για τις Γυναίκες και τους Άνδρες, <u>ο εργοδότης διασφαλίζει την ισότητα ευκαιριών και την ίση αντιμετώπιση αναλόγως του επαγγέλματος και χωρίς διάκριση ως προς το φύλο μεταξύ άλλων και για θέματα προαγωγών.</u>	Δεν υπάρχουν.
 Νορβηγία	<ul style="list-style-type: none"> <li>Δεν υπάρχει νομοθεσία που να ρυθμίζει την αναλογία των γυναικών στις ανώτερες θέσεις των επιχειρήσεων.</li> <li>Ο Νόμος όμως απαιτεί όπως ποσοστό τουλάχιστον</li> </ul>	Καθώς σχετικά λίγες γυναίκες καταλαμβάνουν ανώτερες θέσεις στις διακόσιες (200) μεγαλύτερες εταιρείες της Νορβηγίας, έχει τελευταία αναπτυχθεί διάλογος μεταξύ κυβέρνησης και επιχειρήσεων για τους τρόπους επίτευξης μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών. Ενδεικτικά, το 2018


ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
	<p><u>40%</u> από κάθε φύλο <u>αντιπροσωπεύεται στα διοικητικά συμβούλια των δημόσιων εταιρειών περιορισμένης ευθύνης, των εταιρειών όπου κύριος μέτοχος είναι το δημόσιο, καθώς και των συνεργατικών εταιρειών.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Οι ιδιωτικές εταιρείες <u>δεν</u> υπόκεινται σε αυτή τη νομοθεσία.</li> </ul>	<p>δημοσιεύτηκε <u>κατάλογος μέτρων</u> από το Υπουργείο Παιδιών, Ισότητας και Κοινωνικής Ενσωμάτωσης και το Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Αλιείας, ο οποίος περιλαμβάνει μεταξύ άλλων <u>εισηγήσεις</u> για την επιμέτρηση της αναλογίας των γυναικών που κατέχουν ανώτερες θέσεις.</p>
 Ολλανδία	<p>Ο περί Διοίκησης και Εποπτείας Νόμος υποδεικνύει ότι <u>οι μεγάλες εταιρείες</u> πρέπει να επιδιώξουν την επίτευξη <u>ισορροπημένης διανομής των θέσεων</u> μεταξύ ανδρών και γυναικών στα διοικητικά και εποπτικά τους συμβούλια (<u>τουλάχιστον σε ποσοστό 30% για κάθε φύλο</u>), στο μέτρο που οι θέσεις παραχωρούνται σε φυσικά πρόσωπα. Στη νομοθεσία εμπίπτουν όλες οι ιδιωτικές εταιρείες και το όριο εφαρμόζεται στο πλαίσιο «συμμορφώσου ή εξήγησε». Εταιρεία που δε συμμορφώνεται με τον πιο πάνω στόχο πρέπει να εξηγήσει στις ετήσιες εκθέσεις της γιατί δεν επιτεύχθηκε <u>ισορροπημένη αντιπροσώπευση για τα φύλα, ποια μέσα χρησιμοποίησε για την επίτευξη του στόχου και με ποιους τρόπους προγραμματίζει την επίτευξη του στόχου στο άμεσο μέλλον.</u></p>	<p>Δεν υπάρχουν.</p> <p>Ειδικά ενδιαφερόμενες ομάδες παρακολουθούν τις επιχειρήσεις για την καταγραφή προόδου σε αυτό το θέμα ή μικρομέτοχοι μιας εταιρείας ασκούν πίεση για τη μεγαλύτερη δυνατή επαύξηση του πραγματικού ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στις ανώτερες θέσεις.</p>
 Ουγγαρία	<p>Δεν υπάρχει.</p> <p>Ο Νόμος όμως περί της Ίσης Αντιμετώπισης και της Προώθησης Ίσων Ευκαιριών περιλαμβάνει μεταξύ άλλων και <u>το θέμα του συστήματος υπηρεσιακής</u></p>	<p>Δεν υπάρχουν.</p>


ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
	<u>ανέλιξης.</u>	
 Πολωνία	Δεν υπάρχει.	Ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης του Εποπτικού Συμβουλίου του Χρηματιστηρίου αναφέρει τα ακόλουθα: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Όσον αφορά τη σύνθεση διοικητικού ή εποπτικού συμβουλίου εταιρείας, πρέπει να διασφαλίζεται, μεταξύ άλλων, ότι αυτή περιλαμβάνει μέλη και από τα δύο φύλα.</li> <li>• Κάθε εταιρεία διατηρεί ιστοσελίδα, όπου δημοσιεύει πληροφορίες για την πολιτική ποικιλομορφίας της εταιρείας όπως αυτή εφαρμόζεται στα σώματα διακυβέρνησης και στους διευθυντές κλειδιά. Η περιγραφή μεταξύ άλλων πρέπει να καλύπτει και το ζήτημα του φύλου και να εξειδικεύει τους στόχους της πολιτικής αυτής και της εφαρμογής της κατά την υπό αναφορά περίοδο. Όπου η εταιρεία δεν έχει σχεδιάσει και εφαρμόσει πολιτική ποικιλομορφίας, πρέπει να δημοσιεύσει σχετική εξήγηση στην ιστοσελίδα της.</li> </ul>
 Πορτογαλία	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ο Νόμος για το Γενικό Καθεστώς των Πιστωτικών Οργανισμών και των Χρηματοοικονομικών Εταιρειών προνοεί ότι η <u>εσωτερική πολιτική επιλογής και αξιολόγησης των μελών των διοικητικών και εποπτικών σωμάτων</u> προωθεί την ποικιλομορφία των προσόντων και των ικανοτήτων που είναι αναγκαία για την άσκηση των καθηκόντων, θέτοντας στόχους για την <u>αντιπροσώπηση των ανδρών και των γυναικών</u> και σχεδιάζοντας <u>πολιτική αύξησης του αριθμού των προσώπων του φύλου που</u></li> </ul>	Το Πέμπτο Εθνικό Σχέδιο για την Ισότητα που υιοθέτησε με απόφασή του το Υπουργικό Συμβούλιο μεταξύ άλλων προνοεί όπως παρακολουθείται στις ιδιωτικές επιχειρήσεις η αντίστοιχη εφαρμογή του νομικού καθεστώτος που προνοείται για τις επιχειρήσεις του κρατικού τομέα αναφορικά με την εφαρμογή των σχεδίων για την ισότητα και την αντιπροσώπηση των γυναικών στα συμβούλια διευθυντών. Περαιτέρω, το σχέδιο προνοεί <u>η αντιπροσώπηση των γυναικών στα συμβούλια διευθυντών αυτών των εταιρειών να λαμβάνεται ως κριτήριο κατάταξης στην επιλογή των σχεδίων από εταιρείες που διαγωνίζονται,</u>



ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
	<p><u>υποεκπροσωπείται.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ο Νόμος 28/2015 ορίζει το <u>φύλο</u> ως στοιχείο του <u>δικαιώματος στην ισότητα</u> για σκοπούς πρόσβασης στην εργασία, εξειδικεύοντας ότι κάθε εργαζόμενος διατηρεί το <u>δικαίωμα ίσων ευκαιριών και ίσης αντιμετώπισης</u> μεταξύ άλλων σε σχέση με την <u>επαγγελματική ανέλιξη</u>.</li> <li>• Ο Νόμος περί της Ρύθμισης του Καθεστώτος Ισορροπημένης Αντιπροσώπευσης Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών στα Διοικητικά και Εποπτικά Συμβούλια <u>των Οντοτήτων του Κρατικού Επιχειρηματικού Τομέα και των Εισηγμένων Εταιρειών</u> ορίζει τα ακόλουθα: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Η αναλογία των προσώπων από κάθε φύλο που ορίζονται σε κάθε διοικητικό και εποπτικό σώμα <u>δεν πρέπει να είναι κάτω του ενός τρίτου (1/3)</u>.</li> <li>➤ Εάν τα διευθυντικά σώματα συμπεριλαμβάνουν εκτελεστικούς και μη εκτελεστικούς διευθυντές, το όριο ισχύει για αμφότερους.</li> </ul> </li> </ul> <p>• Το Νομοθετικό Διάταγμα 159/2014 ορίζει ότι η <u>μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών</u> στα διευθυντικά σώματα, στη διοίκηση και στη διεύθυνση είναι ένα από τα κριτήρια που <u>λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς χρηματοδότησης από τα Ταμεία Συνοχής</u>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου προωθεί</li> </ul>	<p><u>για να λάβουν χρηματοδότηση από τα Ταμεία Συνοχής.</u></p> <p>Η Κυβέρνηση δημοσιεύει περιοδικές επισκοπήσεις που αναφέρουν το επίπεδο αντιπροσώπευσης των γυναικών στα συμβούλια διευθυντών των εταιρειών.</p>

ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
	<p>καλύτερη ισορροπία στην αντιπροσώπευση των γυναικών και των ανδρών στα σώματα εταιρικής διακυβέρνησης. Συγκεκριμένα, προνοεί την προώθηση ανάληψης δέσμευσης εκ μέρους των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών για την προώθηση μεγαλύτερης αναλογίας ως προς τη συμπερίληψη των γυναικών στα συμβούλιά τους λαμβάνοντας υπόψιν ότι ήδη οι εταιρείες δεσμεύονται από τον στόχο της αντιπροσώπευσης των γυναικών στο ένα τρίτο (1/3).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου συνιστά στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες όπως υιοθετήσουν μέτρα, περιλαμβανομένων της αυτορρύθμισης και της αξιολόγησης, που να οδηγούν στον στόχο της συμπερίληψης γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές και εποπτικές θέσεις.</li> </ul>	
 Σλοβακία	Δεν υπάρχει.	Δεν υπάρχουν.
 Σουηδία	Δεν υπάρχει σχετική νομοθεσία. Παρά ταύτα ποσοστό 36% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων ιδιωτικών επιχειρήσεων είναι γυναίκες. Για τις εταιρείες που ανήκουν στο κράτος αυτή η συμμετοχή φτάνει σε ποσοστό 47%.	Στον Οδηγό Πολιτικής και κατευθυντήριων Γραμμών του 2017 για τις Κρατικές Επιχειρήσεις η κυβέρνηση δηλώνει ότι στόχος είναι η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια των μεμονωμένων εταιρειών, καθώς και στο επίπεδο του δικού της εταιρικού χαρτοφυλακίου. Ο <u>στόχος για τις επιχειρήσεις όπου συμμετέχει το κράτος</u> (μερικώς ή εξ ολοκλήρου) είναι η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια να είναι τουλάχιστον σε

ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
		ποσοστό <u>40%</u> .
 <p>Τσεχία</p>	Δεν υπάρχει.	<p>Το Σχέδιο Δράσης για την Ίση Αντιπροσώπηση Γυναικών και Ανδρών στις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων για το 2016-2018 θέτει ως στόχο σταδιακής επίτευξης την <u>αντιπροσώπηση των γυναικών σε ποσοστό τουλάχιστον 40%</u> των θέσεων λήψης αποφάσεων σε ορισμένες εμπορικές εταιρείες μέχρι το τέλος του 2020.</p> <p><u>Το σχέδιο αφορά τις εμπορικές εταιρείες με τουλάχιστον διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους και τις εισηγμένες εταιρείες που πληρούν τα κριτήρια που τίθενται από την Κατευθυντήρια Οδηγία για τη Βελτίωση της Ισότητας των Φύλων. Σύμφωνα με το Σχέδιο Δράσης, τα κίνητρα μεταξύ άλλων εστιάζουν στη δημιουργία ενός δημόσιου πίνακα που να αντικατοπτρίζει το επίπεδο αντιπροσώπησης των γυναικών στις θέσεις λήψης αποφάσεων στις μεγαλύτερες εμπορικές εταιρείες και στις εμπορικές εταιρείες με κρατική συμμετοχή. Στις εμπορικές εταιρείες επίσης πρέπει να δίνονται κίνητρα και να υποστηρίζονται από ένα <b>σχέδιο που να στοχεύει στον καθορισμό της προτύπου εταιρείας ανοικτής στην ισότητα ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες. Η εμπορική εταιρεία που θα ανταποκρίνεται σε αυτό το πρότυπο θα μπορεί να αποκτήσει συγκεκριμένο πλεονέκτημα, όπως στον φορολογικό τομέα ή στον τομέα των δημόσιων συμβάσεων.</b></u></p> <p>Επιπλέον, το Σχέδιο Δράσης απαιτεί οι <u>εταιρείες με κρατική συμμετοχή να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών στα εποπτικά τους συμβούλια και στα συμβούλια διευθυντών με</u></p>

ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
		<p><u>υιοθέτηση μέτρων που θα διασφαλίζουν τις διαφανείς διαδικασίες επιλογής, μέσα από τις οποίες θα αυξάνονταν οι πιθανότητες να επιλεγούν γυναίκες, όπως η ευαίσθητη για τα φύλα γλώσσα στις διαφημίσεις, οι φυλετικά μικτές επιτροπές επιλογής, η συστηματική έρευνα για εξεύρεση κατάλληλων γυναικών υποψηφίων στο εσωτερικό ή εκτός της εταιρείας και η λειτουργία στοχευμένων προγραμμάτων σε βοηθητικές πολιτικές που εστιάζουν στην προώθηση της καθοδήγησης, της δικτύωσης και της ανάπτυξης των δεξιοτήτων των γυναικών.</u></p> <p>Οι εταιρείες στις οποίες είναι μέτοχος το κράτος οφείλουν ετησίως να αναφέρουν στην κυβέρνηση τα μέτρα που έχουν εγκρίνει προς εκπλήρωση του στρατηγικού ελάχιστου στόχου ποσόστωσης 40%.</p>
 Φινλανδία	Δεν υπάρχει.	<p>Το 2015 η κυβέρνηση αποφάσισε ότι από το 2020 στα διοικητικά συμβούλια <u>των εισηγμένων εταιρειών</u> μεγάλης και μεσαίας κεφαλαιοποίησης πρέπει να περιλαμβάνονται σε ποσοστό τουλάχιστον <u>40%</u> άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα.</p> <p>Στο πλαίσιο του κυβερνητικού προγράμματος ισότητας, το οποίο συμπεριλαμβάνει την ανωτέρω απόφαση, <u>οι εταιρείες αποφασίζουν τους στόχους τους και προβαίνουν σε αξιολόγησή τους, καθώς και σε αναφορές για την πρόοδο επίτευξής τους.</u> Η κυβέρνηση παρακολουθεί την εξέλιξη και εκτιμά την ανάγκη για νέα νομοθεσία. Ο στόχος της είναι να επιτύχει ίση αντιπροσώπευση, σύμφωνα με τις εισηγήσεις που τίθενται από τον Κώδικα Διοίκησης του Συνδέσμου Αγοράς Κινητών Αξιών, και μέσω των ενεργειών των</p>

ΧΩΡΑ	Νομοθεσία για την παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους	Άλλα, μη νομοθετημένα κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους
		εταιρειών.



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ  
ΕΛΕΝΗ ΣΤΑΥΡΟΥ  
ΒΟΥΛΕΥΤΗΣ ΛΕΜΕΣΟΥ  
ΔΗΣΥ

6/6/19 011.03.661  
d ka Ανδρονίκου -  
για τα δώρα, παρακαλώ

4/6/2019

Προς Γενικό Διευθυντή Βουλής Των Αντιπροσώπων  
κ. Σωκράτη Σωκράτους

Θέμα: Έρευνα για κίνητρα που δίνονται (νομοθετικά και μη) σε Ευρωπαϊκές χώρες  
για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις ιεραρχίας σε επιχειρήσεις

Αγαπητέ

Από αποτελέσματα ερευνών έχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες υστερούν έναντι των  
αντρών στην προώθηση τους σε θέσεις ψηλά στην ιεραρχία των επιχειρήσεων.

Θα ήθελα τη συνδρομή της Βουλής για να μάθω εάν σε χώρες της Ευρώπης  
δίνονται συγκεκριμένα κίνητρα σε επιχειρήσεις ώστε να προωθούνται γυναίκες  
στην ιεραρχία. //

Ευχαριστώ εκ των προτέρων

Ελένη Σταύρου

Βουλευτής Λεμεσού



**Ερώτημα προς το Ευρωπαϊκό Κέντρο Κοινοβουλευτικής Έρευνας και Τεκμηρίωσης (ECPRD) αναφορικά με τα κίνητρα που δίνονται σε ευρωπαϊκές χώρες για την προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις ιεραρχίας σε επιχειρήσεις**

**Εισαγωγή**

Υπάρχει αίτημα από μέλος της Βουλής των Αντιπροσώπων της Κυπριακής Δημοκρατίας όπως διερευνηθεί κατά πόσο υπάρχουν νομοθετικές ρυθμίσεις στα ευρωπαϊκά κράτη ή/και σχέδια ενδιαφερόμενων κοινωνικών φορέων (π.χ. εργοδοτικών οργανώσεων, εμπορικών επιμελητηρίων κ.λπ.) όσον αφορά την παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις για προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους.

Στην εσωτερική έννομη τάξη δεν υπάρχουν τέτοια κίνητρα ούτε σε επίπεδο νομοθεσίας ούτε σε άλλο επίπεδο.

**Για σκοπούς ετοιμασίας της ανατεθείσας μελέτης, παρακαλούμε όπως απαντήσετε στο ακόλουθο ερώτημα:**

1. Υπάρχει νομοθεσία (νόμοι/κανονιστικά διατάγματα/υπουργικές αποφάσεις κ.λπ.) στη χώρα σας που να προνοεί την παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις για προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους; Αν ναι, ποιες είναι οι βασικές πρόνοιές της;
2. Υπάρχουν άλλα μέτρα, μη νομοθετικά, που να προνοούν την παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις για προώθηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας τους; Αν ναι, ποια είναι αυτά τα μέτρα;

Η Βουλή των Αντιπροσώπων παρακαλεί όπως τα πιο πάνω ερωτήματα απαντηθούν έως τις **11 Ιουλίου 2019**.