



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ  
ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ  
ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ



# ΕΛΛΑΔΑ: ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΣΤΙΣ ΕΙΣΗΓΜΕΝΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

Νόμος 5178/2025  
(Α'22) - Οδηγία ΕΕ  
2022/2381 σχετικά με  
τη βελτίωση της  
ισόρροπης  
εκπροσώπησης των  
φύλων σε θέσεις  
διευθυντικών  
στελεχών των  
εισηγμένων εταιρειών  
και σχετικά μέτρα

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ  
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ  
ΑΘΗΝΑ, ΜΑΪΟΣ 2026

Για τη σύνταξη της 1ης Εθνικής Έκθεσης για την προαγωγή της έμφυλης ισορροπίας στις εισηγμένες εταιρείες κατ' εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών συνεργάστηκαν οι οργανικές μονάδες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΓΓΙΑΔ): α. Διεύθυνση Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων β. Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Συμβουλευτικών Υπηρεσιών, γ. Αυτοτελές Τμήμα Ευρωπαϊκής και Διεθνούς Συνεργασίας με την εξής ομάδα εργασίας κατά αλφαβητική σειρά :

Αγορίτσα Χριστίνα (στέλεχος του Αυτοτελούς Τμήματος Ευρωπαϊκής και Διεθνούς Συνεργασίας)

Κεμερλή Δέσποινα (στέλεχος του Τμήματος Καταπολέμησης της Βίας κατά των Γυναικών/Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Συμβουλευτικών Υπηρεσιών)

Νταλάκα Ελένη (στέλεχος του Αυτοτελούς Τμήματος Ευρωπαϊκής και Διεθνούς Συνεργασίας)

Σαρρή Σταματίνα Αμαλία [Προϊσταμένη του Τμήματος Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο) / Διεύθυνση Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων]

Σιούλα-Γεωργουλέα Ισμήνη [στέλεχος του Τμήματος Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο), Διεύθυνση Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων και Παρακολούθησης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων]

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	3
A. Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2022/2381 ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΝΝΟΜΗ ΤΑΞΗ .....	4
<i>A.1 Το προϋφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο .....</i>	<i>4</i>
<i>A.2 Η σύσταση Επιτροπής για την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 και η     διαβούλευση με τους επιχειρηματικούς φορείς και τους φορείς της Κοινωνίας των     Πολιτών.....</i>	<i>6</i>
<i>A.3 Ο ν. 5178/2025 «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις     διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων     εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ)     2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου     2022» (Α΄22) .....</i>	<i>7</i>
B. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΣΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ .....	10
<i>B.1 Λίστα μεγάλων εισηγμένων εταιρειών που απέστειλαν εκθέσεις σύμφωνα με το     άρθρο 7 του ν. 5178/2025 .....</i>	<i>11</i>
<i>B.2 Θέσεις Προέδρων Διοικητικών Συμβουλίων και Διευθύνοντων/Διευθυνουσών     Συμβούλων .....</i>	<i>15</i>
<i>B.3 Υποεκπροσωπούμενο φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο .....</i>	<i>16</i>
<i>B.4 Μέλη Διοικητικών Συμβουλίων – Εκπροσώπηση ανά φύλο.....</i>	<i>16</i>
<i>B.5 Ποσοστά εταιρειών με βάση την εκπροσώπηση των γυναικών στα Διοικητικά     Συμβούλια.....</i>	<i>18</i>
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΑ.....	22
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	29
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ .....	32

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α Με	Ανεξάρτητα μέλη
ΔΣ	Διοικητικό /ά Συμβούλιο /α
ΕΒΕΑ	Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών
ΕΕΔΑ	Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΙΓΕ	Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων
ΕΝΕΙΣΕΤ	Ένωση Εισηγμένων Εταιρειών
ΟΚΕ	Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
Σ	Σύνταγμα
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
ΣΕΕ	Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών ενσωματώθηκε πλήρως στο ελληνικό δίκαιο με τον ν. 5178/2025 (Α' 22) «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 - Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των πιλοτικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής - Πρόγραμμα Δημογραφικής Ανάπτυξης και άλλες διατάξεις». Αρμόδιος φορέας για την προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και τη στήριξη της έμφυλης ισορροπίας στα Διοικητικά Συμβούλια (εφεξής ΔΣ) των εισηγμένων εταιρειών<sup>1</sup> ορίζεται η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

Σύμφωνα με το άρθρο 19 της Οδηγίας, έως τις 29 Δεκεμβρίου 2025 και μετέπειτα ανά διετία, τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκθεση για την εφαρμογή της Οδηγίας. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων συνέταξε και υπέβαλε προς την Επιτροπή την εν λόγω έκθεση στις 30 Ιανουαρίου 2026, κατόπιν σχετικής χρονικής παράτασης που δόθηκε σε όλα τα κράτη μέλη.

Παράλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 7 της Οδηγίας (όπως ενσωματώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 5178/2025), η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων συντάσσει και δημοσιεύει ετήσιο συγκεντρωτικό κατάλογο των εισηγμένων εταιρειών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας και συγκεκριμένα **των μεγάλων εισηγμένων εταιρειών** που πληρούν τα κριτήρια του νόμου και έχουν την υποχρέωση για κατ' ελάχιστον εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό τουλάχιστον 33%. Στο πλαίσιο αυτό, συντάχθηκε η παρούσα έκθεση, η οποία διαρθρώνεται σε δύο (2) άξονες: α. τη διαδικασία ενσωμάτωσης της Οδηγίας 2022/2381 στο εθνικό δίκαιο με αναφορά στο προϋφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο και β. την ποσοτική αποτίμηση της έμφυλης εκπροσώπησης στα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου.

---

<sup>1</sup> Πρόκειται για ανώνυμες εταιρείες με μετοχές ή άλλες κινητές αξίες εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά στην Ελλάδα.

*A.1 Το προϋφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο*

Η ενίσχυση της έμφυλης ισότητας αποτελεί προτεραιότητα και κεντρικό άξονα πολιτικής τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Στο άρθρο 3 παρ. 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) προωθεί την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ στο άρθρο 157 παρ. 3 και 4, προκειμένου να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, επιτρέπεται η θετική δράση παρέχοντας στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να θεσπίσουν ή να διατηρήσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Εκτός από το πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο, η θετική δράση αναγνωρίζεται και στο παράγωγο ενωσιακό δίκαιο, καθώς σε πλήθος Οδηγιών υφίσταται σχετική πρόβλεψη για τη λήψη τέτοιων ειδικών μέτρων.

Παράλληλα, στην ανακοίνωσή της 3ης Μαρτίου 2020 με τίτλο «Ευρώπη 2020: Μια στρατηγική για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» («Στρατηγική Ευρώπη 2020»), η Επιτροπή αναγνώρισε ότι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Αναδείχτηκε, επίσης, η αναγκαιότητα να αναληφθεί σαφής δέσμευση για την εξάλειψη του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές, και να καταβληθεί ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του φαινομένου της «γυάλινης οροφής».

Στο πλαίσιο της εθνικής έννομης τάξης η ισότητα των φύλων κατοχυρώνεται ρητά στο άρθρο 4 παρ. 2 του Συντάγματος (Σ) και πλέον μετά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 αναγνωρίζεται ρητά και ο θεσμός των θετικών μέτρων. Ειδικότερα, στο άρθρο 116 παρ. 2 Σ ορίζεται ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και επιπλέον προβλέπεται η υποχρέωση της Πολιτείας να μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών. Σε εφαρμογή της ανωτέρω συνταγματικής πρόβλεψης υφίστανται στην εθνική έννομη τάξη νομοθετικές ρυθμίσεις που θεσπίζουν θετικά μέτρα σε πολλά πεδία δραστηριότητας, όπως επί παραδείγματι η πρόβλεψη για ελάχιστο ποσοστό ανά φύλο εκπροσώπησης στους εκλογικούς συνδυασμούς που συμμετέχουν στις εκλογές, η πρόβλεψη για ελάχιστο ποσοστό εκπροσώπησης ανά φύλο στη σύνθεση των υπηρεσιακών συμβουλίων των δημοσίων υπαλλήλων κ.ά.

Ειδικότερα, στον τομέα της οικονομικής δραστηριότητας ελήφθη το έτος 2020 σχετική νομοθετική πρωτοβουλία με την **ψήφιση του ν. 4706/2020 (Α' 136) «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»**. Με την παρ. 1β του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο ψήφισής του, περί πολιτικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, **ορίστηκε ως ελάχιστο ποσοστό εκπροσώπησης ανά φύλο στα διοικητικά συμβούλια όλων των εισηγμένων εταιρειών το 25%**, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 24 του εν λόγω νόμου προβλέφθηκε ως συνέπεια της μη τήρησης του ως άνω ποσοστού η επιβολή διοικητικών κυρώσεων. Αρμόδια αρχή για την παρακολούθηση της τήρησης του ανωτέρω ποσοστού αλλά και την επιβολή των οικείων διοικητικών κυρώσεων έχει οριστεί η ελληνική Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς<sup>2</sup>.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της από Απριλίου 2024 [Έκθεσης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την πορεία εφαρμογής του πλαισίου της εταιρικής διακυβέρνησης των άρθρων 1-24 του ν.4706/2020](#), πριν την ψήφιση του ν.4706/2020 που έθεσε το ποσοστό του 25%, στο σύνολο των εισηγμένων εταιρειών, η εκπροσώπηση των γυναικών στα ΔΣ των εισηγμένων εταιρειών ήταν 13%. Μετά την ψήφιση και την αρχική εφαρμογή του παρατηρείται ότι στις 31.12.2021 το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στα ΔΣ του συνόλου των εισηγμένων εταιρειών ανήλθε ραγδαία στο 25%, ώστε να υπάρξει συμμόρφωση με το νομοθετικό πλαίσιο. Εν συνεχεία, στις 31.12.2023, δηλαδή σχεδόν τρία (3) χρόνια μετά την ψήφιση του ν.4706/2020 το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στα ΔΣ του συνόλου των εισηγμένων εταιρειών αυξήθηκε περαιτέρω στο 28%. Προκύπτει, επομένως, ότι ο ν. 4706/2020 είχε θετικά αποτελέσματα στην ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διευθυντικές θέσεις των εισηγμένων εταιρειών καθώς επέφερε σημαντική αύξηση στην εκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις ΔΣ των εταιρειών αυτών. Μάλιστα, το ποσοστό αυτό αυξάνεται σταθερά τα τελευταία χρόνια παρά το γεγονός ότι υπολείπεται του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Είναι χαρακτηριστικό ότι σύμφωνα με τα στοιχεία του [Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων \(EIGE\)](#) για την Ελλάδα το 2025, η αναλογία γυναικών/ανδρών στα ΔΣ των μεγάλων εισηγμένων εταιρειών ήταν 29,8%/70,2%, με τον αντίστοιχο μέσο όρο στην ΕΕ να διαμορφώνεται στο 36%/64%.

Σε ενωσιακό επίπεδο, το έτος 2022 τέθηκε σε ισχύ η [Οδηγία \(ΕΕ\) 2022/2381](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022

---

<sup>2</sup>Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς ιδρύθηκε ως Ν.Π.Δ.Δ. με το ν. 1969/91 και οργανώθηκε με το ν. 2324/1995, με σκοπό την προστασία των επενδυτών και την εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της ελληνικής κεφαλαιαγοράς, η οποία αποτελεί σημαντικό μοχλό ανάπτυξης της εθνικής οικονομίας. Η Διοίκηση και το προσωπικό της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς διαθέτουν, εκ του ευρωπαϊκού και ελληνικού νομοθετικού πλαισίου, εχέγγυα λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας για την εκπλήρωση της αποστολής τους. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς είναι αρμόδια για την εποπτεία της εφαρμογής του νομοθετικού πλαισίου για την κεφαλαιαγορά.

σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα[EE L 315 της 7.12.2022, σ. 44–59]. Η Οδηγία, αποβλέποντας στη βελτίωση της έμφυλης ισορροπίας στη διοίκηση των μεγάλων εισηγμένων εταιρειών, θέτει αριθμητικούς στόχους και θεσπίζει διαφανείς, αξιοκρατικές και ουδέτερες ως προς το φύλο διαδικασίες επιλογής.

Η Ελληνική Δημοκρατία ενσωμάτωσε την Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 με τον [ν. 5178/2025](#) «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 - Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των πιλοτικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής - Πρόγραμμα Δημογραφικής Ανάπτυξης και άλλες διατάξεις» (Α' 22), ο οποίος ψηφίστηκε από τη Βουλή των Ελλήνων στις 14 Φεβρουαρίου 2025 με διευρυμένη κοινοβουλευτική πλειοψηφία.

#### Α.2 Η σύσταση Επιτροπής για την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 και η διαβούλευση με τους επιχειρηματικούς φορείς και τους φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών

Την επίσπευση της ενσωμάτωσης της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 στην ελληνική έννομη τάξη ανέλαβε το συσταθέν το 2023 Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και ειδικότερα η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η οποία αποτελεί σύμφωνα με το ελληνικό δίκαιο και συγκεκριμένα τον ν.4604/2019 τον αρμόδιο εθνικό φορέα για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την οριζόντια παρακολούθηση των πολιτικών για την ισότητα των φύλων, την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

Με την υπ' αριθ. 20997/14.03.2024 απόφαση της Γενικής Γραμματέως Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων συστάθηκε επιτροπή με αντικείμενο την εισήγηση στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων Σχεδίου Νόμου και Έκθεσης συνεπειών ρύθμισης για την ενσωμάτωση και την εφαρμογή της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο.

Στην ανωτέρω επιτροπή, στην οποία ήταν πρόεδρος η Καθηγήτρια εμπορικού δικαίου της Νομικής Σχολής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών κ. Λία Ι. Αθανασίου, συμμετείχαν εξειδικευμένα στελέχη και εμπειρογνώμονες από πολλά Υπουργεία και φορείς. Ειδικότερα, εκτός από τα στελέχη της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, στην επιτροπή συμμετείχαν στελέχη από το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, το Υπουργείο Ανάπτυξης, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, το Υπουργείο Δικαιοσύνης, την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, την Ανεξάρτητη Αρχή Συνήγορος του Πολίτη και την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρηση Εργασίας. Παράλληλα, έγινε εκτεταμένη διαβούλευση με επιχειρηματικές ενώσεις και φορείς της κοινωνίας των πολιτών,

όπως ιδίως η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Ένωση Εισηγμένων Εταιρειών (ΕΝΕΙΣΕΤ), το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ), το Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών, η Ελληνική Λέσχη Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικών Συμβουλίων (NED CLUB), η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) κ.ά.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, ο νόμος 5178/2025 (Α΄ 22) με τον οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 2381/2022, περί μέτρων για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, περιλήφθηκε στην Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το Κράτος Δικαίου στην Ελλάδα ως καλή πρακτική νομοθέτησης, έγκαιρης και ουσιαστικής διαβούλευσης με τους εμπλεκόμενους φορείς και ενώσεις<sup>3</sup>.

*A.3 Ο ν. 5178/2025 «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022» (Α΄22)*

**Με τον ν. 5178/2025 (Α΄22) ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών και θεσπίζονται και άλλα μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια.**

Πιο συγκεκριμένα, ο νόμος αποσκοπεί στην ενίσχυση της έμφυλης ισορροπίας στις διευθυντικές θέσεις των Διοικητικών Συμβουλίων των μεγάλων εισηγμένων εταιρειών που απασχολούν **διακόσιους/ες πενήντα (250) εργαζομένους/ες και άνω** και έχουν **ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ.**

Παράλληλα, λαμβάνονται μέτρα για την βελτίωση της έμφυλης ισορροπίας και στη διοίκηση μεγάλων μη εισηγμένων εταιρειών και των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν.3429/2005 (Α΄ 314).

Ο ν. 5178/2025 περιλαμβάνει ακόμη προβλέψεις για τη λήψη μέτρων ευαισθητοποίησης και προώθησης της ισότητας των φύλων στα εταιρικά περιβάλλοντα, ενώ ιδρύεται και «Ταμείο Ισότητας των Φύλων» για την υποστήριξη δράσεων που αποβλέπουν στην ενίσχυση της έμφυλης ισότητας και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.

---

<sup>3</sup>European Commission, 2025 Rule of Law Report Country Chapter on the rule of law situation in Greece, pp. 16

**Βασικά στοιχεία του ν. 5178/2025 είναι τα ακόλουθα:**

Με το άρθρο 5 του νόμου εισήχθη άρθρο 3Α στον ν.4706/2020 δυνάμει του οποίου τίθεται **ελάχιστο ποσοστό εκπροσώπησης** του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών που απασχολούν διακόσιους/ες πενήντα **(250) εργαζομένους/ες** και άνω και έχουν **ετήσιο κύκλο εργασιών** τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, ύψους **τριάντα τρία τοις εκατό (33%)**. Ειδικά, στις ως άνω μεγάλες εισηγμένες εταιρείες, στο Διοικητικό Συμβούλιο των οποίων συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) περιλαμβάνεται κατά τρόπο δεσμευτικό και ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος από το υποεκπροσωπούμενο φύλο.

Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται όχι μόνο **ποσοτική αλλά και ποιοτική** αναβάθμιση της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου στη διοίκηση των μεγάλων εισηγμένων εταιρειών. **Για τις λοιπές εισηγμένες εταιρείες το ελάχιστο ποσοστό εκπροσώπησης ανά φύλο στο Διοικητικό τους Συμβούλιο παραμένει είκοσι πέντε τοις εκατό (25%), σύμφωνα με τον ν.4706/2020, στρογγυλοποιούμενο πλέον στον εγγύτερο ακέραιο.**

Περαιτέρω, με το άρθρο 6 του νόμου εισήχθη άρθρο 3Β στον ν.4706/2020 σύμφωνα με το οποίο **προσδιορίζονται αντικειμενικά, διαφανή και ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και διαδικασία για την επιλογή και τον διορισμό μελών στο Διοικητικό Συμβούλιο.** Η υποψηφιότητα του/της υποψηφίου/ας του υποεκπροσωπούμενου φύλου δύναται να προτάσσεται μόνο μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του/της υποψηφίου/ας του υπερεκπροσωπούμενου φύλου. Οι ως άνω εξαιρετικοί λόγοι συνδέονται ιδίως με την εφαρμογή ειδικότερων διατάξεων περί προστασίας κοινωνικών ομάδων, που μπορεί κατά περίπτωση να συντρέχουν σύμφωνα και με τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>4</sup>. Επιπροσθέτως, προβλέπεται δικαίωμα ενημέρωσης του/της υποψηφίου/ας του υποεκπροσωπούμενου φύλου που δεν επιλέχθηκε.

Στο άρθρο 7 προβλέπεται η **υποχρέωση** των ανωτέρω μεγάλων εισηγμένων εταιρειών να υποβάλουν **ετήσια έκθεση** στην οποία περιλαμβάνονται **στοιχεία** σχετικά με την **τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τον νόμο** αναφορικά με την εκπροσώπηση του υποεκπροσωπούμενου φύλου και τα μέτρα που εφαρμόζονται ή πρόκειται να εφαρμοστούν για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας.

---

<sup>4</sup>Απόφαση του ΔΕΚ της 28ης Μαρτίου 2000, υπόθεση C-158/97 Georg Badeck και λοιποί, Συλλογή, 2000, I-01875 σκ. 35

Αναφορικά με τις **μη εισηγμένες μεγάλες εταιρείες**, στον ν. 5178/2025 περιλαμβάνεται πρόβλεψη για τη **δυνατότητά τους να υιοθετήσουν** τις σχετικές ρυθμίσεις με τροποποίηση του καταστατικού τους. Θετικό κίνητρο προς αυτή την κατεύθυνση συνιστά η **δυνατότητα χορήγησης «Σήματος Ισότητας»** στις εν λόγω εταιρείες που αποτελεί ηθική επιβράβευση προς τις εταιρείες αυτές.

**Αρμόδιος φορέας** για την **προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και τη στήριξη** της **έμφυλης ισορροπίας** στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών της παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 4706/2020 ορίζεται η **Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων** του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας. Η **Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς**, ως αρμόδιος φορέας για την εποπτεία των εισηγμένων εταιρειών και τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της νομοθεσίας περί κεφαλαιαγοράς, ορίζεται αρμόδια για την **παρακολούθηση της τήρησης των υποχρεώσεων** των άρθρων 3Α, 3Β και 3Γ του ν. 4706/2020 και είναι αρμόδια για την **επιβολή των οικείων κυρώσεων**<sup>5</sup>.

Τέλος με το άρθρο 15 του ν.5178/2025 προβλέπεται η **θέσπιση «Ταμείου Ισότητας των Φύλων»**, στο οποίο θα εγγράφονται τα ποσά α) από τις χρηματικές κυρώσεις που επιβάλλονται για μη τήρηση του ποσοστού ελάχιστης εκπροσώπησης ανά φύλο και β) από κάθε είδους δωρεές, χορηγίες, κληρονομίες και κληροδοσίες υπέρ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων με σκοπό την εξυπηρέτηση της αποστολής της και την υλοποίηση δράσεων για την προώθηση της έμφυλης ισότητας και της καταπολέμησης της βίας κατά των γυναικών.

Προς εφαρμογή των διατάξεων του ν.5178/2025 εκδόθηκε από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς η από 29 Απριλίου 2025 [επικαιροποιημένη υπ' αριθ. 60 Εγκύκλιος](#) «Κατευθυντήριες γραμμές για την Πολιτική Καταλληλότητας του άρθρου 3 του ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το ν. 5178/2025 και ισχύει».

---

<sup>5</sup>Άρθρο 3Α: Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, Άρθρο 3Β: Κριτήρια και διαδικασία επιλογής μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, άρθρο 3Γ: Υποβολή εκθέσεων.

## **B. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΣΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ**

Σκοπός της Οδηγίας 2022/2381 είναι όπως προαναφέρθηκε η ενίσχυση της έμφυλης ισότητας και η αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις. Συνοπτικά, σύμφωνα με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο:

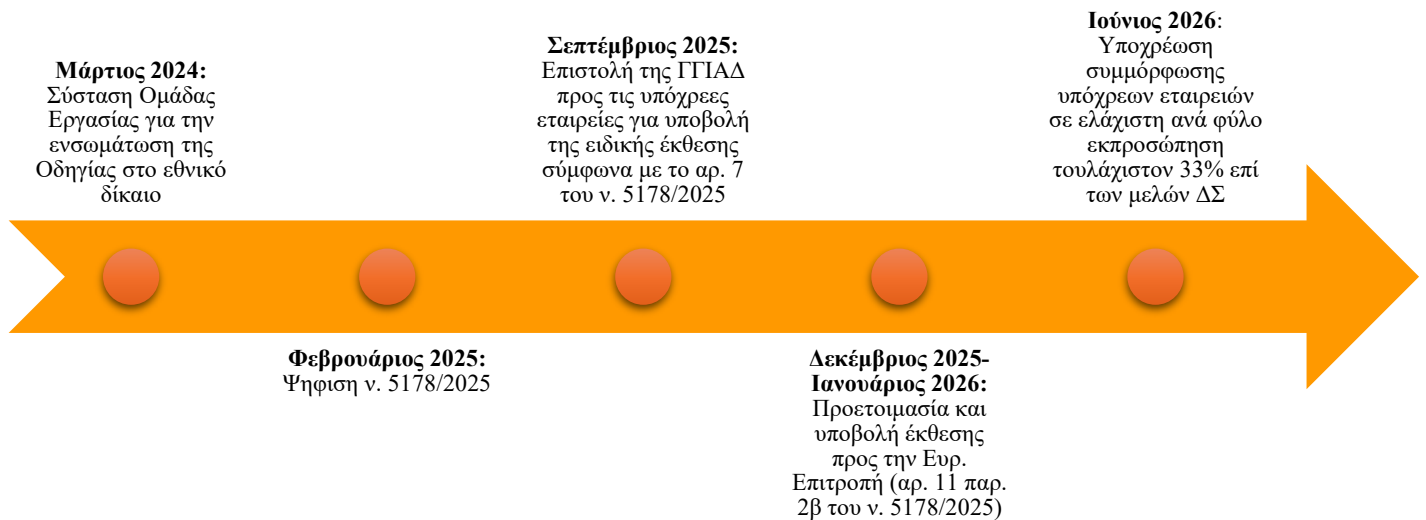
- Σε όλες τις εισηγμένες εταιρείες, η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο ΔΣ δεν πρέπει να είναι μικρότερη από το 25% του συνόλου των μελών.
- Σε μεγάλες εισηγμένες εταιρείες που πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια (τουλάχιστον 250 εργαζόμενοι/ες και υψηλός ετήσιος κύκλος εργασιών ή ισολογισμός 50.000.000 ή 43.000.000 € αντίστοιχα), το όριο ανεβαίνει σε τουλάχιστον 33% του συνόλου των μελών του ΔΣ.
- Όταν στο ΔΣ της εταιρείας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 3, συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%), περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Σε περίπτωση κλάσματος, τα προαναφερθέντα ποσοστά 25% και 33% στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

Στην Ελλάδα, οι μεγάλες εισηγμένες εταιρείες που έχουν την υποχρέωση για τήρηση ελάχιστης ανά φύλο εκπροσώπησης ποσοστού ύψους 33% είναι τριάντα πέντε (35). Οι εν λόγω εταιρείες έχουν υποχρέωση να υποβάλουν ετήσια έκθεση με στοιχεία σχετικά με την τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τον νόμο αναφορικά με την εκπροσώπηση του υποεκπροσωπούμενου φύλου και τα μέτρα που εφαρμόζονται ή πρόκειται να εφαρμοστούν για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο ΔΣ της εταιρείας.

Στη βάση των ανωτέρω και σε συνέχεια της ψήφισης του ν.5178/2025, στάλθηκε το υπ' αριθμ. 12678/08-09-2025 έγγραφο της Γενικής Γραμματέως Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων προς την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, τις υπόχρεες Εταιρείες και τον Συνήγορο του Πολίτη, προκειμένου να υιοθετήσουν το νέο εθνικό νομοθετικό πλαίσιο, ο κάθε εμπλεκόμενος ως οφείλει. Το έγγραφο συνόδευε πίνακα, προκειμένου να συμπληρώσουν τα απαιτούμενα στοιχεία τους οι υπόχρεες εταιρείες. Οι 35 υπόχρεες εταιρείες ανταποκρίθηκαν αποστέλλοντας τα απαιτούμενα στοιχεία με ημερομηνία αναφοράς την 30ή Σεπτεμβρίου 2025.

Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με το άρθρο 17 του ν. 5178/2025, η υποχρέωση σχετικά με την κατ' ελάχιστον εκπροσώπηση ανά φύλο ύψους 33% εκκινεί την 01.07.2026. Κατά το μεταβατικό διάστημα έως 30/06/2026, παραμένει η υποχρέωση για ελάχιστη ανά φύλο εκπροσώπηση ύψους τουλάχιστον 25% επί του συνόλου των μελών του ΔΣ και σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο.

Στο κάτωθι διάγραμμα απεικονίζεται η χρονική αλληλουχία των βασικών σταθμών μέχρι την υποχρέωση των μεγάλων εισηγμένων εταιρειών για πλήρη συμμόρφωση με τις διατάξεις του ν. 5178/2025 την 30ή Ιουνίου 2026:



*B.1 Λίστα μεγάλων εισηγμένων εταιρειών που απέστειλαν εκθέσεις σύμφωνα με το άρθρο 7 του ν. 5178/2025*

Οι τριάντα πέντε (35) μεγάλες εισηγμένες εταιρείες που πληρούν τα κριτήρια του νόμου για κατ' ελάχιστον ανά φύλο εκπροσώπηση ύψους 33% και έχουν υποχρέωση να υποβάλουν ετήσια έκθεση με στοιχεία σχετικά με την τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τον νόμο αναφορικά με την εκπροσώπηση του υποεκπροσωπούμενου φύλου παρατίθενται στον Πίνακα 1 που ακολουθεί. Στον ίδιο πίνακα αποτυπώνονται ποσοτικά στοιχεία για τη συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα ΔΣ και η συμμόρφωση στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, με ημερομηνία 31.12.2025.

**Πίνακας 1:** Λίστα υπόχρεων μεγάλων εισηγμένων εταιρειών, ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια και συμμόρφωσή τους με τις απαιτήσεις του θεσμικού πλαισίου (2025)

A/A	Όνομα εταιρείας	Συνολικός αριθμός μελών ΔΣ	Αριθμός Γυναικών μελών ΔΣ	Ποσοστό Γυναικών μελών ΔΣ	Συμμόρφωση με τον ν. 4706/2020
1	ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.	7	4	57,14	ΝΑΙ
2	ALPHA ΤΡΑΠΕΖΑ Α.Ε.	11	5	45,45	ΝΑΙ
3	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α. Ε.	9	4	44,44	ΝΑΙ
4	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΩΝ ΛΑΜΨΑ Α.Ε.	12	5	41,67	ΝΑΙ
5	ΑΛΟΥΜΥΛ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ ΑΕ	5	2	40,00	ΝΑΙ
6	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.	10	4	40,00	ΝΑΙ
7	JUMBO ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	13	5	38,46	ΝΑΙ
8	ΓΡΗΓΟΡΗΣ ΣΑΡΑΝΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ, ΕΝΔΥΜΑΤΩΝ, ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ	8	3	37,50	ΝΑΙ
9	ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΗΛΕΚΤΡΙΣΜΟΥ Α.Ε. (ΔΕΗ Α.Ε.)	11	4	36,36	ΝΑΙ
10	ΕΛΑΣΤΡΟΝ Α.Ε.Β.Ε. – ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ	11	4	36,36	ΝΑΙ
11	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ Α.Ε.	14	5	35,71	ΝΑΙ

<b>12</b>	ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΡΕΛΙΑ Α.Ε.	6	2	33,33	<b>ΝΑΙ</b>
<b>13</b>	FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ	9	3	33,33	<b>ΝΑΙ</b>
<b>14</b>	ALTER EGO MEDIA Α.Ε.	6	2	33,33	<b>ΝΑΙ</b>
<b>15</b>	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.	9	3	33,33	<b>ΝΑΙ</b>
<b>16</b>	ΚΡΙ-ΚΡΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΓΑΛΑΚΤΟΣ Α.Β.Ε.Ε.	6	2	33,33	<b>ΝΑΙ</b>
<b>17</b>	ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ	13	4	30,77	<b>ΝΑΙ</b>
<b>18</b>	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΥΔΡΕΥΣΕΩΣ ΚΑΙ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΕΩΣ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (Ε.ΥΔ.ΑΠ. Α.Ε.)	13	4	30,77	<b>ΝΑΙ</b>
<b>19</b>	ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΕΡΟΛΙΜΕΝΑΣ ΑΘΗΝΩΝ Α.Ε.	13	4	30,77	<b>ΝΑΙ</b>
<b>20</b>	AUTOHELLAS ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	10	3	30,00	<b>ΝΑΙ</b>
<b>21</b>	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (δ.τ. Ε.Υ.Α.Θ. Α.Ε.)	11	3	27,27	<b>ΝΑΙ</b>
<b>22</b>	ΙΝΤΡΑΛΟΤ Α.Ε. ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΥΧΕΡΩΝ ΠΑΙΧΝΙΔΙΩΝ	11	3	27,27	<b>ΝΑΙ</b>
<b>23</b>	ΑΒΑΞ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΡΓΟΛΗΠΤΙΚΗ – ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ – ΕΜΠΟΡΙΚΗ - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	11	3	27,27	<b>ΝΑΙ</b>

24	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΑΓΩΝΩΝ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ Α.Ε.	11	3	27,27	<b>ΝΑΙ</b>
25	ΕΛΒΑΛΧΑΛΚΟΡ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΑΛΚΟΥ ΚΑΙ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	12	3	25,00	<b>ΝΑΙ</b>
26	ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ ΑΙΓΑΙΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	12	3	25,00	<b>ΝΑΙ</b>
27	CREDIABANK ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	12	3	25,00	<b>ΝΑΙ</b>
28	ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΚΡΗΤΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Α.Ε.	13	3	23,08	<b>ΝΑΙ</b>
29	ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	9	2	22,22	<b>ΝΑΙ</b>
30	SPACE HELLAS Α.Ε. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ, ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ, ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ-ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	9	2	22,22	<b>ΝΑΙ</b>
31	ΑΚΤΟΡ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ, ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	9	2	22,22	<b>ΝΑΙ</b>
32	ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε	10	2	20,00	<b>ΝΑΙ</b>
33	ΤΡΑΠΕΖΑ OPTIMA BANK Α.Ε.	11	2	18,18	<b>ΝΑΙ</b>
34	ΠΑΠΑΠΑΝΑΓΙΩΤΟΥ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΙΩΝ	6	1	16,67	<b>ΝΑΙ</b>
35	LOULIS FOOD INGREDIENTS Α.Ε.	7	1	14,29	<b>ΝΑΙ</b>

### Σημαντική διευκρίνιση:

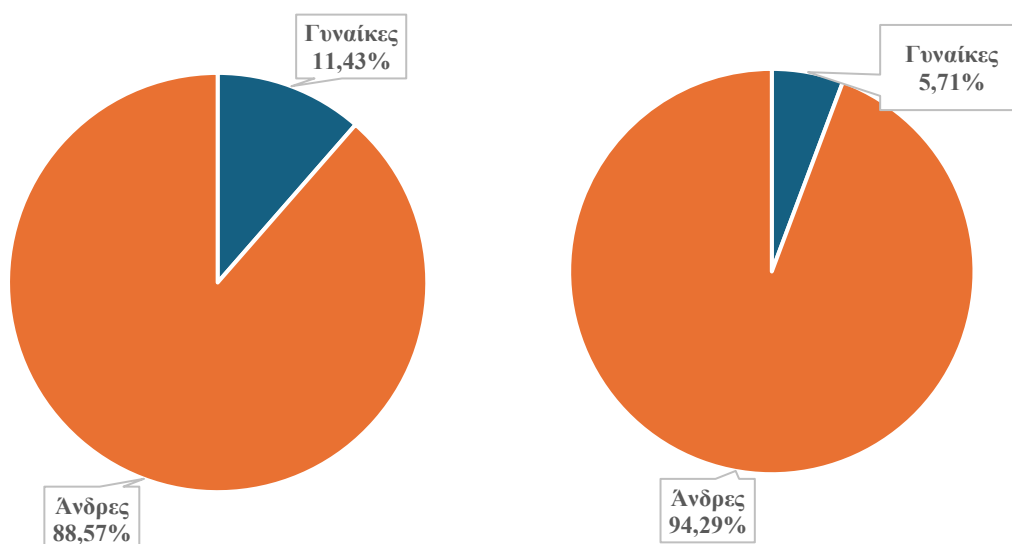
Όλες οι υπόχρεες εταιρείες είναι συμμορφωμένες με τα κριτήρια του ν. 4706/2020. Το γεγονός ότι σε οκτώ (8) εταιρείες, όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα 1, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών μελών των ΔΣ υπολείπεται του 25% δεν αίρει τη συμμόρφωση των εν λόγω εταιρειών με τον ν. 4706/2020. Αυτή η διαφοροποίηση προκύπτει από τον τρόπο εξαγωγής του ποσοστού και την επακόλουθη στρογγυλοποίηση του στον αμέσως προηγούμενο ακέραιο.

Συγκεκριμένα, καθώς ο υπολογισμός αφορά αριθμό φυσικών προσώπων, στο άρθρο 3 του ν. 4706/2020, όπως ίσχυε κατά το χρόνο ψήφισής του, προβλέπεται η εφαρμογή κανόνα της στρογγυλοποίησης στον αμέσως προηγούμενο ακέραιο αριθμό.

### B.2 Θέσεις Προέδρων Διοικητικών Συμβουλίων και Διευθυνόντων/Διευθυνουσών Συμβούλων

Οι γυναίκες αποτελούν το υποεκπροσωπούμενο φύλο τόσο στις θέσεις Προέδρων ΔΣ όσο και Διευθυνόντων/Διευθυνουσών Συμβούλων. Συγκεκριμένα, σε τέσσερις (4) από τις 35 εταιρείες Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου είναι γυναίκα (Γράφημα 1), ενώ δύο (2) από τις 35 εταιρείες κατέχουν θέση Διευθύνουσας Σύμβουλου (Γράφημα 2).

**Γράφημα 1: Ποσοστό Προέδρων ΔΣ ανά φύλο (2025)** **Γράφημα 2: Ποσοστό CEO ανά φύλο (2025)**



### B.3 Υποεκπροσωπούμενο φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο

Σε 34 από τις 35 υπόχρεες εταιρείες το υποεκπροσωπούμενο φύλο στο ΔΣ είναι οι γυναίκες, εκτός από την εταιρεία ΙΚΤΙΝΟΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε όπου υποεκπροσωπούμενο φύλο είναι οι άνδρες.

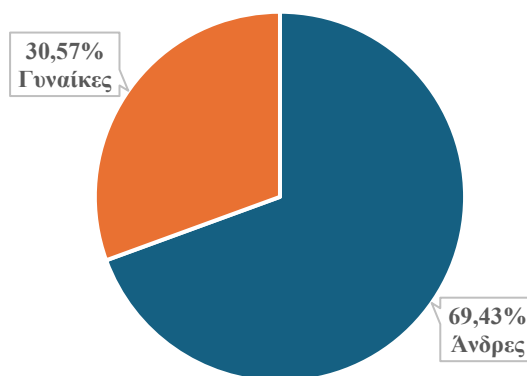
### B.4 Μέλη Διοικητικών Συμβουλίων – Εκπροσώπηση ανά φύλο

Στο παρόν υποκεφάλαιο, παρατίθενται στοιχεία με βάση τα ποσοστά συμμετοχής στα ΔΣ των υπόχρεων εταιρειών. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω (βλ. Πίνακα 1), **όλες οι υπόχρεες εταιρείες** είναι αυτή τη στιγμή συμμορφωμένες με τις απαιτήσεις του ν. 4706/2020 ως οφείλουν μέχρι τον Ιούνιο 2026,

Παράλληλα, 20 από τις 35 υπόχρεες εταιρείες ικανοποιούν ήδη τις απαιτήσεις του ν. 5178/2025 για συμμόρφωση με το 33% της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα ΔΣ, υποχρέωση, η οποία εκκινεί από την 01.07.2026.<sup>6</sup>

Συγκεντρωτικά, για τις 35 υπόχρεες εισηγμένες εταιρείες που υπέβαλαν τη σχετική ειδική έκθεση στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, οι γυναίκες αποτελούν το 30,57% των μελών των Διοικητικών τους Συμβουλίων (Γράφημα 3). Το ποσοστό αυτό υπολείπεται μεν του νέου στόχου του 33% που εισάγει ο ν. 5178/2025, ωστόσο η συμμόρφωσή τους με αυτόν πρέπει να επιτευχθεί μέχρι τις 30 Ιουνίου 2026.

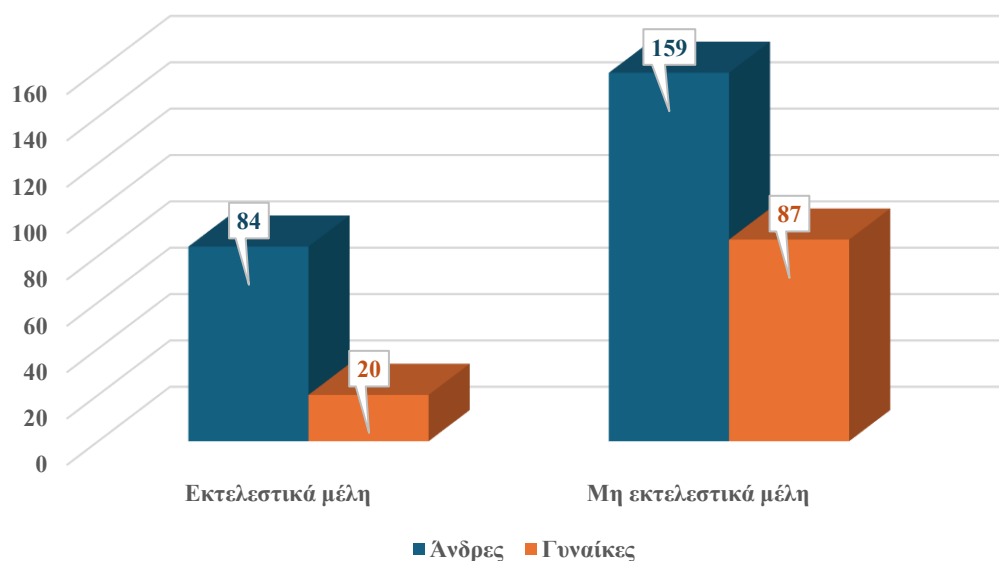
**Γράφημα 3: Ποσοστό μελών στα ΔΣ ανά φύλο (2025)**



<sup>6</sup>Στο παρόν σημείο συνυπολογίστηκαν και εταιρείες με ποσοστό ελαφρώς χαμηλότερο του 33%, καθώς ανάλογα με το συνολικό μέγεθος του ΔΣ, ο στόχος συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου που προβλέπεται στην Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ), μπορεί να αντιστοιχεί σε ποσοστό χαμηλότερο του 33% (π.χ. 4/13 = 30,77%). Στα γραφήματα και τις αναλύσεις που ακολουθούν, ωστόσο, χρησιμοποιείται το αυστηρό όριο του 33%, βάσει του οποίου 16 εταιρείες εμφανίζουν ποσοστό συμμετοχής γυναικών ίσο ή μεγαλύτερο του εν λόγω ορίου.

Εξετάζοντας περαιτέρω τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στα Διοικητικά Συμβούλια, παρατηρείται ότι ο **μεγαλύτερος αριθμός γυναικών υφίσταται σε θέσεις μη εκτελεστικών μελών**<sup>7</sup> (Γράφημα 4).

**Γράφημα 4:** Αριθμός εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών στα ΔΣ ανά φύλο (2025)



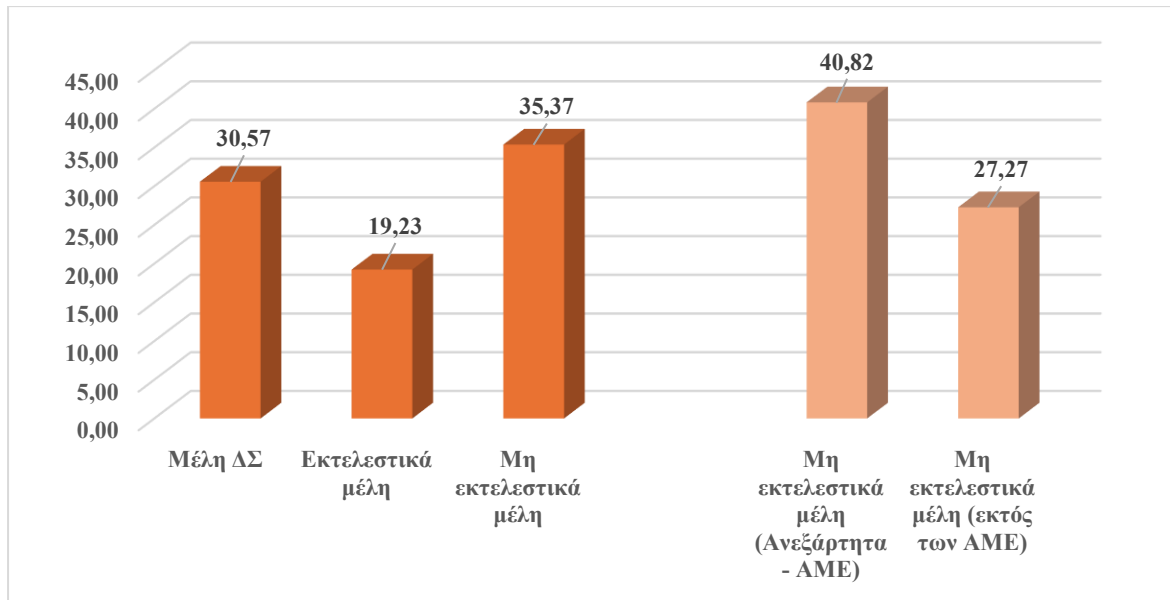
Υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στη συμμετοχή των γυναικών ως μη εκτελεστικά μέλη, με τον μέσο όρο τους (συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μελών/ΑΜε) να ανέρχεται σε ποσοστό 35,37%. Εάν δεν συνυπολογιστούν τα ανεξάρτητα μέλη<sup>8</sup>, ο μέσος όρος των γυναικών μη εκτελεστικών μελών διαμορφώνεται σε 27,27%. **Το υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής γυναικών παρατηρείται στην κατηγορία των ανεξάρτητων μελών, όπου οι γυναίκες αποτελούν το 40,82% του συνόλου**(Γράφημα 5).

Χαρακτηριστικά, ο μέσος όρος των γυναικών εκτελεστικών μελών ανέρχεται σε μόλις 19,23%.

<sup>7</sup>Με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο τα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ ασκούν αρμοδιότητες εκτελεστικής διοίκησης της ανώνυμης εταιρείας, ενώ στα μη εκτελεστικά μέλη ο νομοθέτης έχει επιφυλάξει περισσότερο εποπτικές αρμοδιότητες.

<sup>8</sup>Ως Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη νοούνται εκείνα τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που κατά τον ορισμό ή την εκλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους πληρούν τα κριτήρια ανεξαρτησίας που προβλέπονται στο άρθρο 9 του ν.4706/2020, ήτοι δεν κατέχουν άμεσα ή έμμεσα ποσοστό δικαιωμάτων ψήφου μεγαλύτερο του μηδέν κόμμα πέντε τοις εκατό (0,5%) του μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας και είναι απαλλαγμένα από οικονομικές, επιχειρηματικές, οικογενειακές ή άλλου είδους σχέσεις εξάρτησης, όπως αυτές ενδεικτικώς ορίζονται στο αρ. 9 παρ. 2 του ν. 4706/2020 και οι οποίες ενδέχεται να επηρεάσουν τις αποφάσεις τους και την ανεξάρτητη και αντικειμενική κρίση τους.

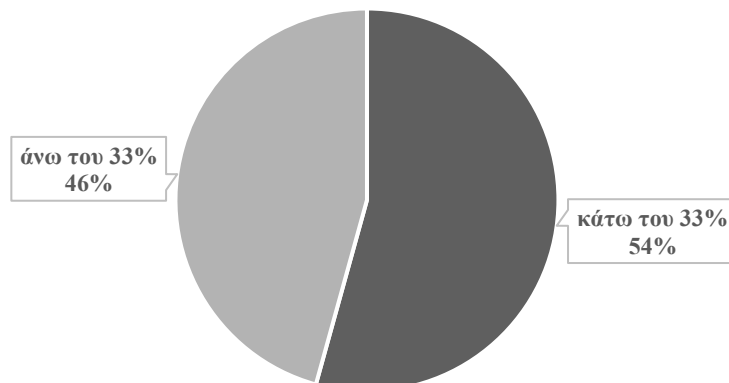
**Γράφημα 5: Ποσοστό γυναικών μελών ΔΣ (εκτελεστικά / μη εκτελεστικά μέλη, 2025)**



*B.5 Ποσοστά εταιρειών με βάση την εκπροσώπηση των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια*

Στο παρόν υποκεφάλαιο, παρατίθενται στοιχεία με βάση τα ποσοστά των υπόχρεων εταιρειών και τη σύνθεση των ΔΣ τους. Αναλυτικότερα, **σε 16 από τις 35 υπόχρεες εταιρείες το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα ΔΣ είναι ίσο ή μεγαλύτερο του 33%** (Γράφημα 6).

**Γράφημα 6: Ποσοστό εταιρειών με γυναίκες μέλη στα ΔΣ άνω του 33% (2025)**

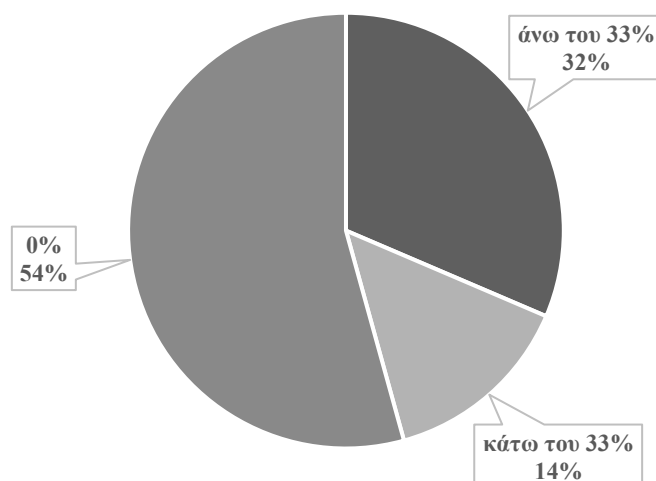


Εστιάζοντας στις 16 εταιρείες όπου το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα ΔΣ είναι ίσο ή μεγαλύτερο του 33%, αξίζει να σημειωθεί ότι **σε έντεκα (11) από αυτές το ποσοστό των γυναικών ξεπερνά το 33%**, ενώ **σε έξι (6) εξ αυτών το ποσοστό συμμετοχής γυναικών είναι ίσο ή μεγαλύτερο του 40%**.

Όπως έχει προαναφερθεί, **το σύνολο των εισηγμένων εταιρειών** που πληρούν τα κριτήρια του αρ. 3Α του ν. 4706/2020 (όπως προστέθηκε με το αρ. 5 του ν. 5178/2025) **καλύπτουν το κριτήριο συμμόρφωσης του αρ. 3 του ν. 4706/2020**.

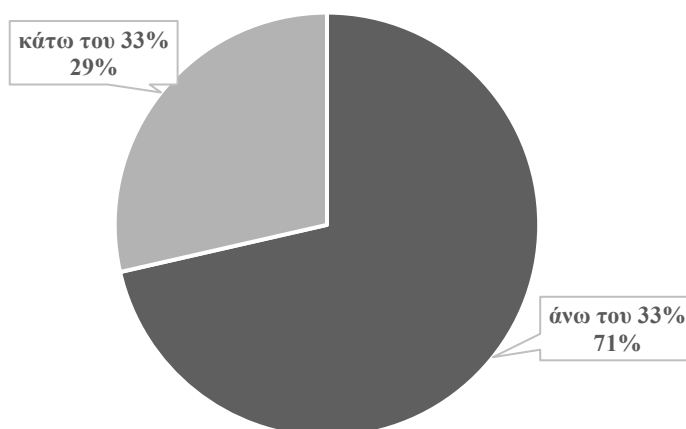
Εξετάζοντας τα ποσοστά σε επίπεδο εταιρειών, διαπιστώνεται ότι σε περισσότερες από τις μισές εταιρείες (19/35) δεν συμμετέχει καμία γυναίκα ως **εκτελεστικό μέλος** Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ στο 68% των εταιρειών (24/35) η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις εκτελεστικών μελών υπολείπεται του 33% (Γράφημα 7).

**Γράφημα 7: Ποσοστό εταιρειών με γυναίκες εκτελεστικά μέλη στα ΔΣ άνω του 33% (2025)**



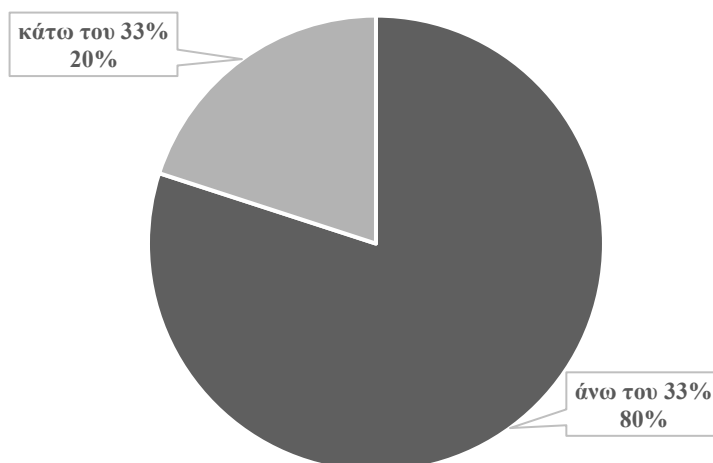
Αντίστροφη είναι η εικόνα αν εξετάσουμε το ποσοστό των εταιρειών στις οποίες οι γυναίκες συμμετέχουν ως **μη εκτελεστικά μέλη**, συμπεριλαμβανομένων των ανεξάρτητων μελών, καθώς στο 71% αυτών (25 εταιρείες) οι γυναίκες μη εκτελεστικά μέλη συμμετέχουν με ποσοστό άνω του 33% (Γράφημα 8).

**Γράφημα 8:** Ποσοστό εταιρειών με γυναίκες μη εκτελεστικά μέλη (συμπ. ΑΜΕ) στα ΔΣ άνω του 33% (2025)



Τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών εντοπίζονται στα **ανεξάρτητα μέλη**, με το 80% των εταιρειών (28 εταιρείες) να καταγράφουν ποσοστό συμμετοχής γυναικών άνω του 33% (Γράφημα 9).

**Γράφημα 9:** Ποσοστό εταιρειών με γυναίκες ανεξάρτητα μέλη στα ΔΣ άνω του 33% (2025)



👉 Η ανάλυση των στοιχείων αναδεικνύει ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια εντοπίζεται κυρίως σε θέσεις μη εκτελεστικών και, ιδίως, ανεξάρτητων μελών, ενώ παραμένει περιορισμένη σε θέσεις εκτελεστικών μελών με αυξημένες αρμοδιότητες και άμεση συμμετοχή στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι, παρά τη βελτίωση των ποσοτικών δεικτών

εκπροσώπησης, η ισόρροπη συμμετοχή των φύλων δεν κατανέμεται ομοιόμορφα ως προς το επίπεδο επιρροής και ευθύνης εντός των Διοικητικών Συμβουλίων.

Συγκρίνοντας τα στοιχεία του 2025 με εκείνα του 2021, παρατηρείται ότι **το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα ΔΣ στις τριάντα δύο (32)<sup>9</sup>εισηγμένες εταιρείες, έχει αυξηθεί από 25% σε 31% μέσα στο διάστημα των τεσσάρων ετών.** Η εξέλιξη αυτή καταδεικνύει μία **σταθερή δυναμική προόδου**, η οποία αναμένεται να ενισχυθεί περαιτέρω υπό το πρίσμα του νέου κανονιστικού πλαισίου.

Η θέσπιση ελάχιστων ποσοστών εκπροσώπησης, οι διαφανείς διαδικασίες επιλογής και η υποχρέωση δημοσιοποίησης στοιχείων συγκροτούν ένα συνεκτικό πλαίσιο που δημιουργεί ευνοϊκές προϋποθέσεις για ουσιαστικότερη συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Η συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση των δεδομένων θα παραμείνει κρίσιμο εργαλείο για την αποτίμηση της προόδου και την περαιτέρω ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στην εταιρική διακυβέρνηση.

---

<sup>9</sup>Δεν περιλαμβάνονται οι εταιρείες: OptimaBank A.E., AlterEgoMedia A.E. και Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών A.E. που εισήχθησαν στο χρηματιστήριο Αθηνών μετά το 2021.

Ο ν. 5178/2025 «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022»



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ  
ΚΑΙ  
ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ

515

## ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

14 Φεβρουαρίου 2025

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 22

**ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 5178**

Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 - Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των πιλοτικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής - Πρόγραμμα Δημογραφικής Ανάπτυξης και άλλες διατάξεις.

**Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**

Εκδίδομε τον ακόλουθο νόμο που ψήφισε η Βουλή:

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΧΟΜΕΝΩΝ****ΜΕΡΟΣ Α'****ΣΚΟΠΟΣ, ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Άρθρο 1 Σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)

Άρθρο 2 Αντικείμενο

Άρθρο 3 Πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)

**ΜΕΡΟΣ Β'**

**ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ, ΤΩΝ ΜΗ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (Ε.Ε.) 2022/2381 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 23ης ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2022**

Άρθρο 4 Πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου - Τροποποίηση άρθρου 3 ν. 4706/2020

Άρθρο 5 Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο - Προσθήκη άρθρου 3Α στον ν. 4706/2020 (άρθρο 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)

Άρθρο 6 Κριτήρια και διαδικασία επιλογής μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο - Προσθήκη άρθρου 3Β στον ν. 4706/2020 (παρ. 1 έως 4 του άρθρου 6 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)

Άρθρο 7 Υποβολή ειδικής έκθεσης για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων - Προσθήκη άρθρου 3Γ στον ν. 4706/2020 (άρθρο 7 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)

Άρθρο 8 Κυρώσεις - Τροποποίηση άρθρου 24 ν. 4706/2020 (παρ. 4 άρθρου 6 και παρ. 1 και 2 άρθρου 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)

Άρθρο 9 Προϋπόθεση ισόρροπης εκπροσώπησης φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών για συμμετοχή σε δημόσιες συμβάσεις (παρ. 3 άρθρου 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)

Άρθρο 10 Πρόσθετα μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση στο Διοικητικό Συμβούλιο εισηγμένων εταιρειών - Προσθήκη άρθρου 24Α στον ν. 4706/2020

Άρθρο 11 Αρμόδιος φορέας για την προαγωγή της έμφυλης ισόρροπίας στις εισηγμένες εταιρείες (δεύτερο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 7, άρθρα 10 και 13 Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)

Άρθρο 12 Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών - Προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 87 του ν. 4548/2018

Άρθρο 13 Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών - Προσθήκη παρ. 6Α στο άρθρο 3 του ν. 3429/2005

Άρθρο 14 Περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Άρθρο 15 Ταμείο ισότητας των φύλων

**ΜΕΡΟΣ Γ'****ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Άρθρο 16 Εξουσιοδοτικές διατάξεις

Άρθρο 17 Μεταβατικές διατάξεις

**ΜΕΡΟΣ Δ'****ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΠΙΛΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ****ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'****ΣΚΟΠΟΣ - ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ**

Άρθρο 18 Σκοπός

Άρθρο 19 Αντικείμενο

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'****ΠΙΛΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΠΡΟΣΒΑΣΙΜΟΤΗΤΑΣ, ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΔΙΑΤΑΡΑΧΕΣ ΑΥΤΙΣΤΙΚΟΥ ΦΑΣΜΑΤΟΣ, ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ, ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΠΛΗΡΩΜΕΝΗ ΚΑΡΤΑ**

Άρθρο 20 Πιλοτικό πρόγραμμα επιχορήγησης παρεμβάσεων προσβασιμότητας - Τροποποίηση παρ. 1 και 2 άρθρου 53 και παρ. 15 άρθρου 82 ν. 4997/2022

Άρθρο 21 Πιλοτικό πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης ατόμων με διαταραχές αυτιστικού φάσματος - Τροποποίηση παρ. 1 έως 3, 5 και 6 άρθρου 70 ν. 4997/2022

Άρθρο 22 Διάρκεια υλοποίησης του πιλοτικού προγράμματος «Προσωπικός Βοηθός για Άτομα με Αναπηρία» - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 36 ν. 4837/2021

Άρθρο 23 Καταβολή επιδομάτων και λοιπών παροχών σε χρήμα μέσω προπληρωμένης κάρτας - Τροποποίηση παρ. 1, 4 έως 6 και 8 και προσθήκη παρ. 9 στο άρθρο 152 του ν. 5078/2023

Άρθρο 24 Ζητήματα λειτουργίας του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος της προπληρωμένης κάρτας καταβολής επιδομάτων - Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 154 ν. 5078/2023

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΑΘΗΝΑ: ΘΕΜΕΛΙΩΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΑΣ» - ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΒΡΕΦΙΚΩΝ, ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΠΑΙΔΙΚΩΝ ΣΤΑΘΜΩΝ, ΑΝΙΧΝΕΥΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΓΝΩΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΕ ΒΡΕΦΗ ΚΑΙ ΝΗΠΙΑ, ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΑΓΩΓΩΝ ΠΡΩΙΜΗΣ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Άρθρο 25 Πρόγραμμα «Αθηνά: Θεμελιώνοντας το μέλλον των παιδιών μας» - Αντικατάσταση τίτλου Μέρους Β' ν. 4837/2021

Άρθρο 26 Σκοπός προγράμματος «Αθηνά: Θεμελιώνοντας το μέλλον των παιδιών μας» - Αντικατάσταση άρθρου 13 ν. 4837/2021

Άρθρο 27 Αντικείμενο προγράμματος «Αθηνά: Θεμελιώνοντας το μέλλον των παιδιών μας» - Αντικατάσταση άρθρου 14 ν. 4837/2021

Άρθρο 28 Εθνικό Συμβούλιο Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία - Τροποποίηση άρθρου 15 ν. 4837/2021

Άρθρο 29 Σύνθεση του Εθνικού Συμβουλίου Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 16 ν. 4837/2021

Άρθρο 30 Αρμοδιότητες του Εθνικού Συμβουλίου Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία - Τροποποίηση άρθρου 17 ν. 4837/2021

Άρθρο 31 Λειτουργία του Εθνικού Συμβουλίου Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 18 ν. 4837/2021

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 32 Πρόγραμμα Δημογραφικής Ανάπτυξης

Άρθρο 33 Έκτακτα και επείγοντα μέτρα για την προστασία των θέσεων εργασίας στους Δήμους Θήρας, Αμοργού και Ανάφης

Άρθρο 34 Ρυθμίσεις για την τήρηση λογιστικών βιβλίων και την κατάρτιση οικονομικών καταστάσεων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης

Άρθρο 35 Προσδιορισμός ακαθάριστου εισοδήματος για την εφαρμογή ορίου εισφορών σε ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης και ασφαλιστρών ομαδικών ασφαλιστηρίων συνταξιοδοτικών συμβολαίων - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 105 ν. 5078/2023

Άρθρο 36 Απαλλαγές εισοδήματος από μισθωτή εργασία και συντάξεις - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 14 Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος

Άρθρο 37 Παράταση εξαιρέσεων τηλεοπτικών σταθμών περιφερειακής εμβέλειας από ειδικό φόρο τηλεοπτικών διαφημίσεων

Άρθρο 38 Εξουσιοδοτική διάταξη για την επιλογή Διοίκησης Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 15 ν. 4389/2016

Άρθρο 39 Διαδικασία σύναψης συμβάσεων για κάλυψη έκτακτων αναγκών - Τροποποίηση άρθρου 13 Κώδικα νομοθεσίας θαλάσσιων ενδομεταφορών και δικαιωμάτων επιβατών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ - ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΗ ΔΙΑΤΑΞΗ

Άρθρο 40 Εξουσιοδοτικές διατάξεις - Τροποποίηση άρθρου 20 ν. 4837/2021

Άρθρο 41 Καταργούμενη διάταξη

ΜΕΡΟΣ Ε'

ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Άρθρο 42 Έναρξη ισχύος

ΜΕΡΟΣ Α'

ΣΚΟΠΟΣ, ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 1

Σκοπός

(άρθρο 1 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)

Σκοπός του Μέρους Β' είναι η διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των φύλων και η επίτευξη μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης τους στο Διοικητικό Συμβούλιο των εισηγμένων εταιρειών, των ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών.

Άρθρο 2

Αντικείμενο

Αντικείμενο του Μέρους Β' αποτελεί:

α) η τροποποίηση του ν. 4706/2020 (Α' 136) για την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα (L 315) και την ουσιαστική εφαρμογή των κριτηρίων επιλογής διευθυντικών στελεχών, βάσει διαφανούς και πλήρως καθορισμένης διαδικασίας και αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων τους,

β) η τροποποίηση του ν. 4548/2018 (Α' 104) για τη λήψη μέτρων για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών που απασχολούν διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους και άνω και έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ,

γ) η τροποποίηση του ν. 3429/2005 (Α' 314) για τη λήψη μέτρων ισόρροπησης εκπροσώπησης του υποεκπροσω-

πούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών,  
 δ) ο ορισμός αρμόδιου φορέα για την προαγωγή της έμφυλης ισορροπίας στις εισηγμένες εταιρείες, και  
 ε) η πρόβλεψη Ταμείου Ισότητας των Φύλων.

**Άρθρο 3**  
**Πεδίο εφαρμογής**  
**(άρθρο 2 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)**

1. Τα άρθρα 4 έως 10 του παρόντος εφαρμόζονται σε ανώνυμες εταιρείες με μετοχές ή άλλες κινητές αξίες εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά στην Ελλάδα, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 4706/2020 (Α' 136).

2. Το άρθρο 12 του παρόντος εφαρμόζεται σε μη εισηγμένες ανώνυμες εταιρείες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν. 4548/2018 (Α' 104).

3. Το άρθρο 13 του παρόντος εφαρμόζεται στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν. 3429/2005 (Α' 314).

**ΜΕΡΟΣ Β'**  
**ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ**  
**ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ**  
**ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΩΝ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ, ΤΩΝ**  
**ΜΗ ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ**  
**ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ -**  
**ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ (Ε.Ε.) 2022/2381**  
**ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ**  
**ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 23ης ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2022**

**Άρθρο 4**  
**Πολιτική καταλληλότητας των μελών**  
**του Διοικητικού Συμβουλίου -**  
**Τροποποίηση άρθρου 3 ν. 4706/2020**

Στην παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4706/2020 (Α' 136), περί πολιτικής καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην περ. β) διαγράφονται τα εδάφια δεύτερο και τρίτο, β) προστίθεται περ. δ) και μετά από νομοτεχνικές βελτιώσεις η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η εταιρεία διαθέτει πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εγκρίνεται από το Διοικητικό της Συμβούλιο και περιλαμβάνει τουλάχιστον:

α) τις αρχές που αφορούν στην επιλογή ή στην αντικατάσταση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και την ανανέωση της θητείας υφιστάμενων μελών,

β) τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως ως προς τα εχέγγυα ήθους, τη φήμη, την επάρκεια γνώσεων, τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία κρίσης και την εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται,

γ) την πρόβλεψη κριτηρίων πολυμορφίας για την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, και

δ) τα κριτήρια και τη διαδικασία επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τηρουμένων των ποσοστών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με τα άρθρα 3Α και 3Β.»

**Άρθρο 5**  
**Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων**  
**στο Διοικητικό Συμβούλιο -**  
**Προσθήκη άρθρου 3Α στον ν. 4706/2020**  
**(άρθρο 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)**

Μετά το άρθρο 3 του ν. 4706/2020 (Α' 136) προστίθεται άρθρο 3Α, ως εξής:

**«Άρθρο 3Α**  
**Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων**  
**στο Διοικητικό Συμβούλιο**

1. Η εταιρεία επιδιώκει την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο και διασφαλίζει την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των φύλων.

2. Με την επιφύλαξη της παρ. 3, η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας δεν υπολείπεται του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

3. Στις εταιρείες που απασχολούν διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους και άνω και έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, το ποσοστό της παρ. 2 δεν υπολείπεται του τριάντα τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Όταν στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 3 συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη, στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τοις εκατό (33%), περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

5. Σε περίπτωση κλάσματος, τα ποσοστά των παρ. 2 και 3 στρογγυλοποιούνται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.»

**Άρθρο 6**  
**Κριτήρια και διαδικασία επιλογής μελών**  
**του Διοικητικού Συμβουλίου**  
**για την ισόρροπη εκπροσώπηση**  
**των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο -**  
**Προσθήκη άρθρου 3Β στον ν. 4706/2020**  
**(παρ. 1 έως 4 του άρθρου 6**  
**της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)**

Μετά το άρθρο 3Α του ν. 4706/2020 (Α' 136) προστίθεται άρθρο 3Β, ως εξής:

**«Άρθρο 3Β**  
**Κριτήρια και διαδικασία επιλογής μελών του**  
**Διοικητικού Συμβουλίου για την ισόρροπη**  
**εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό**  
**Συμβούλιο**

1. Τα κριτήρια επιλογής της περ. δ) της παρ. 1 του άρθρου 3 καθορίζονται πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, ώστε, στην περίπτωση που οι εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3Α δεν τηρούν το απαιτούμενο ποσοστό, να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις

ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.

2. Ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,

β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των κριτηρίων της περ. α) και

γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ'εξαιρέση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

3. Η εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν όσα προβλέπονται στις παρ. 1 και 2.»

**Άρθρο 7**  
Υποβολή ειδικής έκθεσης για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων - Προσθήκη άρθρου 3Γ στον ν. 4706/2020 (άρθρο 7 της Οδηγίας 2022/2381)

Μετά το άρθρο 3B του ν. 4706/2020 (Α' 136) προστίθεται άρθρο 3Γ, ως εξής:

**«Άρθρο 3Γ**  
Υποβολή εκθέσεων

1. Οι εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3Α καταρτίζουν ειδική ετήσια έκθεση που αναρτάται στον ιστότοπό τους και η οποία περιλαμβάνει:

α) στοιχεία για την εφαρμογή των ποσοστών της παρ. 3 του άρθρου 3Α, με αναφορά στον αριθμό των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που είναι πρόσωπα του υποεκπροσωπούμενου φύλου,

β) στοιχεία για τη συμμόρφωση με την υποχρέωση της παρ. 4 του άρθρου 3Α, εφόσον εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της και

γ) τα μέτρα που εφαρμόζονται ή πρόκειται να ληφθούν για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό τους Συμβούλιο.

2. Οι εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3Α αποστέλλουν έως την 30ή Σεπτεμβρίου κάθε έτους, την ειδική ετήσια έκθεση της παρ. 1:

α) στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς,

β) στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και

γ) στον Συνήγορο του Πολίτη.

3. Περιληψη των στοιχείων των περ. α) και β) της παρ. 1 περιλαμβάνονται και στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης του άρθρου 152 του ν. 4548/2018 (Α' 104).»

**Άρθρο 8**

**Κυρώσεις - Τροποποίηση άρθρου 24 ν. 4706/2020 (παρ. 4 άρθρου 6 και παρ. 1 και 2 άρθρου 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)**

Στο άρθρο 24 του ν. 4706/2020 (Α' 136), περί κυρώσεων, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) μετά από την παρ. 1 προστίθεται παρ. 1α, β) στην αρχή της παρ. 3 προστίθενται οι λέξεις «Με την επιφύλαξη της παρ. 3α», γ) μετά την παρ. 3 προστίθεται παρ. 3α και το άρθρο 24 διαμορφώνεται ως εξής:

**«Άρθρο 24**  
Κυρώσεις

1. Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και της Τράπεζας της Ελλάδος, ως προς τα εποπτευόμενα από αυτές πρόσωπα, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς εποπτεύει και δύναται να διενεργεί ελέγχους για την τήρηση των διατάξεων των άρθρων 1 ως 23. Σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης των διατάξεων των άρθρων 1 ως 23, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς επιβάλλει:

α) επίπληξη ή χρηματικό πρόστιμο μέχρι τρία (3) εκατομμύρια ευρώ στην εταιρεία και, σε κάθε περίπτωση, έως πέντε τοις εκατό (5%) του συνολικού ετήσιου κύκλου εργασιών της, σύμφωνα με τις οικονομικές καταστάσεις κατά το οικονομικό έτος που αφορά η παράβαση και οι οποίες έχουν υπογραφεί από το Διοικητικό της Συμβούλιο. Στην περίπτωση που η εταιρεία είναι μητρική ή θυγατρική μιας μητρικής που οφείλει να καταρτίζει ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις, σύμφωνα με τον ν. 4308/2014 και την Οδηγία 2013/34/ΕΕ (ΕΕ L 182/29.6.2013), ο συνολικός ετήσιος κύκλος εργασιών ορίζεται ως ο συνολικός ετήσιος κύκλος εργασιών ή τα αντίστοιχα έσοδα, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο περί κατάρτισης και παρουσίασης των ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων που προκύπτει από τις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις της ανώτατης μητρικής επιχείρησης κατά τη χρήση που αφορά η παράβαση και οι οποίες έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό της Συμβούλιο,

β) επίπληξη ή χρηματικό πρόστιμο μέχρι τρία (3) εκατομμύρια ευρώ σε μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ή άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος.

1α. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τα άρθρα 3Α, 3Β και 3Γ, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς επιβάλλει τις κυρώσεις της παρ. 1, με απόφασή της, η οποία κοινοποιείται στη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, εντός είκοσι (20) ημερών από την έκδοσή της. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς και η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων προβαίνουν σε δημόσια ανακοίνωση της παράβασης της Εταιρείας που αναρτάται στον ιστότοπό τους.

2. Κατά την επιμέτρηση του προστίμου λαμβάνονται ιδίως υπόψη η βαρύτητα της παράβασης, η επίπτωση της παράβασης στην εύρυθμη λειτουργία της αγοράς, ο κίνδυνος πρόκλησης βλάβης στα συμφέροντα των επενδυτών και των μετόχων μειοψηφίας της εταιρείας, ο βαθμός της υπαιτιότητας, η λήψη μέτρων από τον

παραβάτη για την άρση της παράβασης στο μέλλον, ο βαθμός συνεργασίας με την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς κατά το στάδιο διερεύνησης και ελέγχου, οι ανάγκες της ειδικής και γενικής πρόληψης και η καθ' υποτροπή τέλεση παραβάσεων των άρθρων 1 ως 23.

3. Με την επιφύλαξη της παρ. 3α, το κύρος των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου και της Γενικής Συνέλευσης δεν θίγεται από τη μη τήρηση των διατάξεων των άρθρων 1 ως 23.

3α. Η απόφαση του εταιρικού οργάνου περί διορισμού ή εκλογής σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου που λήφθηκε κατά παράβαση του άρθρου 3B είναι άκυρη. Την ακυρότητα μπορεί να προβάλλει ο υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου που δεν επιλέχθηκε για διορισμό ή εκλογή ως μέλος Διοικητικού Συμβουλίου εντός έξι (6) μηνών από την καταχώριση της απόφασης στο Γ.Ε.ΜΗ., σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 4548/2018 (Α' 104), καθώς και να αξιώσει αποζημίωση σύμφωνα με τις κοινές διατάξεις, εντός της ανωτέρω εξάμηνης προθεσμίας. Η ακυρότητα του δεύτερου εδαφίου δεν θίγει το κύρος των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου που λήφθηκαν με τη συμμετοχή του μέλους του άλλου φύλου που διορίστηκε ή εκλέχθηκε δυνάμει αυτής.

4. Με απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, που δημοσιεύεται εντός δύο (2) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, εξειδικεύεται το σύστημα προσδιορισμού, υπολογισμού και επιμέτρησης του ύψους των κυρώσεων ανά παράβαση.»

#### Άρθρο 9

**Προϋπόθεση ισόρροπης εκπροσώπησης φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών για συμμετοχή σε δημόσιες συμβάσεις (παρ. 3 άρθρου 8 Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)**

Η μη τήρηση των υποχρεώσεων των παρ. 3 και 4 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020 (Α' 136) συνιστά αθέτηση των αρχών:

α) της παρ. 2 του άρθρου 18 και της παρ. 2 του άρθρου 253 του ν. 4412/2016 (Α' 147), περί αρχών που εφαρμόζονται στις διαδικασίες σύναψης δημοσίων συμβάσεων, σύμφωνα με την περ. (α) της παρ. 4 του άρθρου 73 του ως άνω νόμου, και

β) της παρ. 3 του άρθρου 29 του ν. 4413/2016 (Α' 148), περί γενικών αρχών δημοσίων συμβάσεων παραχώρησης, σύμφωνα με την περ. (α) της παρ. 7 του άρθρου 39 του ως άνω νόμου.

#### Άρθρο 10

**Πρόσθετα μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση στο Διοικητικό Συμβούλιο εισηγμένων εταιρειών - Προσθήκη άρθρου 24Α στον ν. 4706/2020**

Μετά από το άρθρο 24 του ν. 4706/2020 (Α' 136) προστίθεται άρθρο 24Α, ως εξής:

#### «Άρθρο 24Α

**Επιβράβευση ισόρροπης εκπροσώπησης φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο εταιρείας**

1. Στις εταιρείες που τηρούν τις υποχρεώσεις των άρθρων 3Α και 3B δύνανται να χορηγείται, μετά από αίτησή τους, ως επιβράβευση για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης «Σήμα Ισότητας» σύμφωνα με το άρθρο 21 του ν. 4604/2019 (Α' 50), που καταχωρείται στο Γ.Ε.ΜΗ.. Εντός χρονικού διαστήματος ενός (1) μηνός που άρχεται από τη χορήγηση ή από τη λήξη της διάρκειας ή από την αφαίρεση του «Σήματος Ισότητας», η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ενημερώνει σχετικά την αρμόδια για το Γ.Ε.ΜΗ. υπηρεσία του Υπουργείου Ανάπτυξης, ώστε η τελευταία να προβεί στην οικεία καταχώριση στο Γ.Ε.ΜΗ..

2. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων δύνανται να υπογράψει με τις εταιρείες που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος και τις ενώσεις τους μηνύματα συνεργασίας για την ενίσχυση της έμφυλης ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων σε εταιρικά περιβάλλοντα.»

#### Άρθρο 11

**Αρμόδιος φορέας για την προαγωγή της έμφυλης ισόρροπίας στις εισηγμένες εταιρείες (τρίτο εδάφιο παρ. 1 άρθρου 7, άρθρα 10 και 13 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)**

1. Ως αρμόδιος φορέας για την προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και τη στήριξη της έμφυλης ισόρροπίας στα Διοικητικά Συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών της παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 4706/2020 (Α' 136), ορίζεται η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

2. Στο πλαίσιο της αποστολής της, κατά την παρ. 1, η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων είναι αρμόδια για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση πολιτικών και δράσεων, και ιδίως:

α) Συντάσσει και δημοσιεύει ετήσιο συγκεντρωτικό κατάλογο των εισηγμένων εταιρειών που τηρούν τις υποχρεώσεις των παρ. 3 και 4 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020.

β) Συντάσσει και κοινοποιεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έως την 29η Δεκεμβρίου 2025 και στη συνέχεια ανά διετία, έκθεση για την εφαρμογή της Οδηγίας 2022/2381, στην οποία περιλαμβάνονται:

βα) συνολική ενημέρωση για τα μέτρα που εφαρμόζονται ή πρόκειται να ληφθούν από τις εισηγμένες εταιρείες της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια,

ββ) στοιχεία για την τήρηση του ποσοστού της παρ. 3 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, αναφέροντας τον αριθμό των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών που είναι πρόσωπα του υποεκπροσωπούμενου φύλου,

βγ) στοιχεία για τη συμμόρφωση με την υποχρέωση της παρ. 4 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020 και

βδ) στοιχεία σχετικά με την τήρηση των υποχρεώσεων του άρθρου 3Γ του ν. 4706/2020.

Η έκθεση της παρούσας περίπτωσης κοινοποιείται και στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς.

γ) Διοργανώνει, από κοινού με την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, δράσεις για τη στήριξη της έμφυλης ισότητας στις εισηγμένες εταιρείες.

δ) Ανταλλάσσει καλές πρακτικές και πληροφορίες με αρμόδιους ευρωπαϊκούς και διεθνείς οργανισμούς.

ε) Συνεργάζεται με την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, το Υπουργείο Ανάπτυξης, τον Συνήγορο του Πολίτη, ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σύμφωνα με το άρθρο 25 του ν. 3896/2010 (Α' 207), την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, άλλους φορείς του Δημοσίου, τις δημόσιες επιχειρήσεις, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επαγγελματικές ενώσεις και τις ενώσεις των εταιρειών, τις εταιρείες και τους φορείς της κοινωνίας των πολιτών, για τη διάδοση καλών πρακτικών σχετικά με την προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και τη στήριξη της έμφυλης ισορροπίας στα Διοικητικά Συμβούλια των ανωνύμων εταιρειών.

3. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, ως αρμόδιος φορέας για την εποπτεία των εισηγμένων εταιρειών και τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της νομοθεσίας περί κεφαλαιαγοράς σύμφωνα με τον ν. 1969/1991 (Α' 167), παρακολουθεί την τήρηση των υποχρεώσεων των άρθρων 3Α, 3Β και 3Γ του ν. 4706/2020 και είναι αρμόδια για την επιβολή των κυρώσεων που προβλέπονται στο άρθρο 24 του ν. 4706/2020.

**Άρθρο 12**  
**Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο**  
**Διοικητικό Συμβούλιο μη εισηγμένων**  
**ανωνύμων εταιρειών -**

**Προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 87 του ν. 4548/2018**

Στο άρθρο 87 του ν. 4548/2018 (Α' 104), περί ανάθεσης αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου σε μέλη του ή τρίτους, προστίθεται παρ. 6 ως εξής:

«6. Στις μη εισηγμένες εταιρείες που απασχολούν διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους και άνω και έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, είναι δυνατόν να εφαρμόζονται αναλόγως οι παρ. 3 και 4 του άρθρου 3Α και το άρθρο 3Β του ν. 4706/2020 (Α' 136), αν τούτο προβλέπεται από το καταστατικό. Στις εταιρείες του προηγούμενου εδαφίου εφαρμόζεται το άρθρο 24Α του ν. 4706/2020, περί επιβράβευσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε Διοικητικό Συμβούλιο εταιρείας.»

**Άρθρο 13**  
**Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο**  
**Διοικητικό Συμβούλιο των δημοσίων**  
**επιχειρήσεων και οργανισμών - Προσθήκη**  
**παρ. 6Α στο άρθρο 3 του ν. 3429/2005**

Στο άρθρο 3 του ν. 3429/2005 (Α' 314), περί του Διοικητικού Συμβουλίου των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών, προστίθεται παρ. 6Α, ως εξής:

«6Α. Στις μη εισηγμένες δημόσιες επιχειρήσεις, που απασχολούν διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους

και άνω και έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, είναι δυνατόν να εφαρμόζεται αναλόγως η παρ. 4 του άρθρου 3Α και το άρθρο 3Β του ν. 4706/2020 (Α' 136), αν τούτο προβλέπεται από το καταστατικό.»

**Άρθρο 14**  
**Περιστατικά βίας και παρενόχλησης**

Αν κατά τη διαδικασία διορισμού ή εκλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου φέρεται ότι έχει λάβει χώρα περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 4808/2021 (Α' 101), εφαρμόζονται τα άρθρα 12, 13, 14, 15 και 18 του ανωτέρω νόμου, περί δικαιωμάτων των θιγόμενων προσώπων σε περιπτώσεις περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

**Άρθρο 15**  
**Ταμείο ισότητας των φύλων**

1. Αποτελούν έσοδα του κρατικού προϋπολογισμού που εγγράφονται σε ειδικό Αναλυτικό Λογαριασμό Εσόδου (ΑΛΕ) και διατίθενται για την αύξηση των πιστώσεων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, σύμφωνα με το άρθρο 74 του ν. 4270/2014 (Α' 143), περί εγγραφής πιστώσεων κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους:

α) ποσά από την είσπραξη των χρηματικών κυρώσεων του άρθρου 24 του ν. 4706/2020 (Α' 136), περί κυρώσεων, που επιβάλλονται λόγω μη συμμόρφωσης με τις υποχρεώσεις των άρθρων 3Α, 3Β και 3Γ του ίδιου νόμου και εισπράττονται υπέρ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και

β) κάθε είδους έσοδα από χαριστική αιτία, όπως δωρεές και χορηγίες.

2. Τα ποσά της παρ. 1 διατίθενται με σκοπό την εξυπηρέτηση της αποστολής της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και ιδίως για την ενίσχυση της έμφυλης ισότητας και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών μέσω χρηματοδοτικής υποστήριξης προγραμμάτων, μέτρων, παρεμβάσεων και δράσεων που αποβλέπουν στην εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας των φύλων.

**ΜΕΡΟΣ Γ'**  
**ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ**  
**ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

**Άρθρο 16**  
**Εξουσιοδοτικές διατάξεις**

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας καθορίζονται ο ειδικός Αναλυτικός Λογαριασμός Εσόδου (ΑΛΕ), στον οποίο εγγράφονται τα ποσά της παρ. 1 του άρθρου 15, η διαδικασία εγγραφής στον προϋπολογισμό της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του άρθρου 15.

**Άρθρο 17****Μεταβατικές διατάξεις**

1. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς δημοσιεύει κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή των άρθρων 3Α και 3Β του ν. 4706/2020 (Α' 136), εντός πέντε (5) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος.

2. Από τη δημοσίευση του παρόντος και έως την 30ή.6.2026, οι ανώνυμες εταιρείες με μετοχές ή άλλες κινητές αξίες εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά στην Ελλάδα, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 4706/2020, λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα οργανωτικά μέτρα για τη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 5. Κατά το χρονικό διάστημα του προηγούμενου εδαφίου η εκπροσώπηση ανά φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο των εταιρειών του προηγούμενου εδαφίου, δεν υπολείπεται του ποσοστού του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στον προηγούμενο ακέραιο.

3. Οι εταιρείες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 4 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020, συμμορφώνονται με την υποχρέωση περί ορισμού εκτελεστικού μέλους από το υποεκπροσωπούμενο φύλο, κατά την πρώτη, μετά την έναρξη ισχύος του ως άνω άρθρου, λήξη θητείας ή της επόμενης θητείας σε περίπτωση μίας ανανέωσης ή εξ οιουδήποτε λόγου αντικατάσταση ήδη υπηρετούντος εκτελεστικού μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου.

**ΜΕΡΟΣ Δ'****ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΠΙΛΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ****ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'****ΣΚΟΠΟΣ - ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ****Άρθρο 18****Σκοπός**

Σκοπός του παρόντος Μέρους είναι: α) η βέλτιστη υλοποίηση του πιλοτικού προγράμματος επιχορήγησης παρεμβάσεων προσβασιμότητας για άτομα με αναπηρία, β) η ενίσχυση της αποδοτικότητας του πιλοτικού προγράμματος υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα στο φάσμα του αυτισμού, γ) η ομαλή μετάβαση από το πιλοτικό πρόγραμμα του προσωπικού βοηθού στην καθολική παροχή της υπηρεσίας, δ) η απλούστευση και ο εκσυγχρονισμός του τρόπου πληρωμής παροχών του Οργανισμού Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης, με ταυτόχρονη διασφάλιση της ταχύτητας, της διαφάνειας και της ασφάλειας στις συναλλαγές των δικαιούχων, και ε) η πολύπλευρη και ολιστική ανάπτυξη των παιδιών ηλικίας έως και τεσσάρων (4) ετών.

**Άρθρο 19****Αντικείμενο**

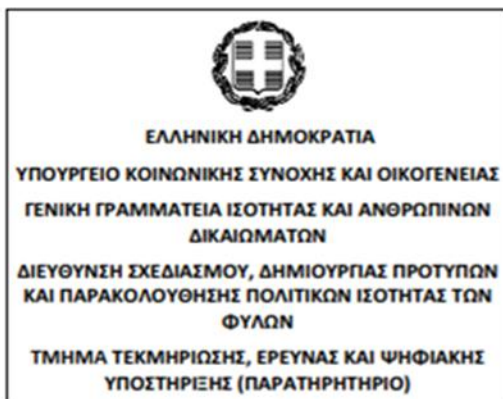
Αντικείμενο του παρόντος Μέρους είναι: α) η πρόβλεψη συμπερίληψης όλων των δυνητικά ωφελουμένων

ατόμων με αναπηρία στο πιλοτικό πρόγραμμα επιχορήγησης παρεμβάσεων προσβασιμότητας σε χώρους κατοικίας και εργασίας, ακόμα και αν δεν έχουν καταγραφεί στο Ψηφιακό Μητρώο Ατόμων με Αναπηρία, καθώς και η υλοποίηση του προγράμματος σε δημόσια κτήρια προς όφελος των ατόμων με αναπηρία, β) η πρόβλεψη συμπερίληψης όλων των δυνητικά ωφελουμένων στο πιλοτικό πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα στο φάσμα του αυτισμού και η δημιουργία ειδικού μητρώου εκπαιδευμένων διαμεσολαβητών προς υποστήριξη ωφελουμένων και επιχειρήσεων που θα συμμετάσχουν στο πρόγραμμα, γ) η συνέχιση της παροχής της υπηρεσίας του προσωπικού βοηθού στο πλαίσιο της πιλοτικής εφαρμογής αυτής, έως την ολοκλήρωση του προγράμματος του Ταμείου Ανάπτυξης και Ανθεκτικότητας στο πλαίσιο του υφιστάμενου προϋπολογισμού του προγράμματος, δ) η διασφάλιση της ομαλής και ασφαλούς λειτουργίας του μέτρου των προπληρωμένων καρτών, ιδίως λαμβανομένης υπόψιν της πολυπλοκότητας του πληροφοριακού συστήματος, το οποίο είναι αναγκαίο για την εφαρμογή του, με στόχο την απρόσκοπτη διενέργεια όλων των απαιτούμενων συναλλαγών, και ε) η αναβάθμιση της ποιότητας των υπηρεσιών προσχολικής αγωγής και φροντίδας, που παρέχονται από τους βρεφικούς, βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς της χώρας, ώστε τα παιδιά να λαμβάνουν κατάλληλη φροντίδα και εκπαίδευση που θα τα βοηθήσει να αποκτήσουν βασικές δεξιότητες και γνώσεις, η συνεχιζόμενη επιμόρφωση των παιδαγωγών πρώιμης παιδικής ηλικίας και η προώθηση της ενημέρωσης και της υποστήριξης των γονέων, προκειμένου να κατανοήσουν καλύτερα την ανάπτυξη των παιδιών τους και να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία αυτή και στην έγκαιρη ανίχνευση τυχόν αναπτυξιακών διαταραχών.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'****ΠΙΛΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΠΡΟΣΒΑΣΙΜΟΤΗΤΑΣ, ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΔΙΑΤΑΡΑΧΕΣ ΑΥΤΙΣΤΙΚΟΥ ΦΑΣΜΑΤΟΣ, ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΒΟΗΘΟΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ, ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΠΛΗΡΩΜΕΝΗ ΚΑΡΤΑ****Άρθρο 20****Πιλοτικό πρόγραμμα επιχορήγησης παρεμβάσεων προσβασιμότητας - Τροποποίηση παρ. 1 και 2 άρθρου 53 και παρ. 15 άρθρου 82 ν. 4997/2022**

1. Στο άρθρο 53 του ν. 4997/2022 (Α' 219), περί πιλοτικού προγράμματος επιχορήγησης παρεμβάσεων προσβασιμότητας, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις: α) στην παρ. 1: αα) στο δεύτερο εδάφιο οι λέξεις «από την ψηφιακή πύλη gov.gr» αντικαθίστανται από τις λέξεις «, η οποία είναι προσβάσιμη μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr-ΕΨΠ)», αβ) προστίθεται τρίτο εδάφιο, β) στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2: βα) οι λέξεις «άτομα με αναπηρία, τα οποία» αντικαθίστανται από τις λέξεις «άτομα με κινητική αναπηρία ή αναπηρία

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β



Ταχ. Διεύθυνση: Δραγατσανίου 8  
Τ.Κ.: 105 59, Αθήνα  
Πληροφορίες: Α. Σαρρή, Ι. Σιούλα-Γεωργουλέα  
Τηλέφωνο: 213 15 11 109, -136  
e-mail: [amsarri@isotita.gr](mailto:amsarri@isotita.gr),  
[amsarri@gmail.com](mailto:amsarri@gmail.com),  
[i.sioula@isotita.gr](mailto:i.sioula@isotita.gr)

ΠΡΟΣ : 1) Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς,  
e-mail: [info@cmc.gov.gr](mailto:info@cmc.gov.gr)

2) Εταιρείες (βλ. πίνακα αποδεκτών).

ΚΟΙΝ : Συνήγορο του Πολίτη,  
e-mail: [grafeiosynigorou@synigoros.gr](mailto:grafeiosynigorou@synigoros.gr),  
[equality@synigoros.gr](mailto:equality@synigoros.gr)

**Θέμα: Εφαρμογή ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο.  
Υποβολή ειδικής έκθεσης από τις εταιρείες σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.5178/2025.**

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των εθνικών πολιτικών ισότητας για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων.

Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν.5178/2025(ΦΕΚ Α'22/14.2.2025) «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων –Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.)2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2022», είναι ο αρμόδιος φορέας για την προαγωγή της έμφυλης ισορροπίας στις εισηγμένες εταιρείες.

Αναλυτικότερα σύμφωνα με το άρθρο αυτό μεταξύ άλλων:

α) Συντάσσει και δημοσιεύει ετήσιο συγκεντρωτικό κατάλογο των εισηγμένων εταιρειών που τηρούν τις υποχρεώσεις των παρ.3 και 4 του άρθρου 3Α του ν.4706/2020.

β) Συντάσσει και κοινοποιεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή , έως την 29 Δεκεμβρίου 2025 και στη συνέχεια ανά διετία, έκθεση για την εφαρμογή της Οδηγίας 2022/2381, στην οποία περιλαμβάνονται:

βα)συνολική ενημέρωση για τα μέτρα που εφαρμόζονται ή πρόκειται να ληφθούν από τις εισηγμένες εταιρείες της παρ.3 του άρθρου 3Α του ν.4706/2020, για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια,

ββ)στοιχεία για την τήρηση του ποσοστού της παρ.3 του άρθρου 3Α του ν.4706/2020, αναφέροντας τον αριθμό των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών που είναι πρόσωπα του υποεκπροσωπούμενου φύλου,

βγ)στοιχεία για την συμμόρφωση με την υποχρέωση της παρ.4 του άρθρου 3Α του ν.4706/2020 και

βδ)στοιχεία σχετικά με την τήρηση των υποχρεώσεων του άρθρου 3Γ του ν.4706/2020.

Προκειμένου να εκπληρώσει την αποστολή της αυτή λαμβάνει υπόψη της την ειδική ετήσια έκθεση, την οποία θα πρέπει, σύμφωνα με το άρθρο 7 του ν.5178/2025, οι εταιρείες της παρ.3 του άρθρου 3Α<sup>1</sup> να καταρτίζουν και να αναρτούν στο ιστότοπο τους, η οποία περιλαμβάνει:

α) στοιχεία για την εφαρμογή των ποσοστών της παρ.3 του άρθρου 3Α, με αναφορά στον αριθμό των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που είναι πρόσωπα του υποεκπροσωπούμενου φύλου,

β) στοιχεία για τη συμμόρφωση με την υποχρέωση της παρ.4 του άρθρου 3Α, εφόσον εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της και

γ)τα μέτρα που εφαρμόζονται ή πρόκειται να ληφθούν για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό τους Συμβούλιο.

Ειδικότερα, η Έκθεση του άρθρου 7 του ν.5178/2025 θα πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

#### **ΜΕΡΟΣ Α: Στοιχεία Εταιρείας**

- Επωνυμία, Αριθμός Γ.Ε.ΜΗ. και Α.Φ.Μ. της εταιρείας
- Τομέας δραστηριότητας της εταιρείας
- Αριθμός εργαζομένων της εταιρείας, σε ατομικό επίπεδο,
- Ετήσιος κύκλος εργασιών και ετήσιος ισολογισμός της εταιρείας, σε ατομικό επίπεδο

#### **ΜΕΡΟΣ Β: Στοιχεία ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας**

- Αριθμός μελών Διοικητικού Συμβουλίου ανά φύλο
- Αριθμός εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου ανά φύλο
- Αριθμός μη εκτελεστικών μελών Διοικητικού Συμβουλίου ανά φύλο
- Αριθμός ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ανά φύλο

Υποεκπροσωπούμενο φύλο

---

<sup>1</sup> Οι εισηγμένες εταιρείες που απασχολούν 250 εργαζομένους και άνω και έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον €50.000.000 ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον €43.000.000., σε ατομικό επίπεδο.

- Αριθμός και ποσοστό μελών Διοικητικού Συμβουλίου που ανήκουν στο υποεκπροσωπούμενο φύλο
- Αριθμός και ποσοστό εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που ανήκουν στο υποεκπροσωπούμενο φύλο
- Αριθμός και ποσοστό μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που ανήκουν στο υποεκπροσωπούμενο φύλο
- Αριθμός και ποσοστό ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που ανήκουν στο υποεκπροσωπούμενο φύλο

Σύνθεση των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας με αναφορά στο πρόσφατο πρακτικό συγκρότησής του σε σώμα.

Προς διευκόλυνσή σας, για τη συμπλήρωση των Μερών Α' και Β', επισυνάπτεται σχετικός Πίνακας.

**ΜΕΡΟΣ Γ: Μέτρα που εφαρμόζει η εταιρεία για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο**

Οι εταιρείες της παρ.3 του άρθρου 3Ααποστέλλουν έως την 30<sup>η</sup> Σεπτεμβρίου κάθε έτους, την ανωτέρω ειδική ετήσια έκθεση:

α) στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, ως αρμόδιο φορέα για την εποπτεία των εισηγμένων εταιρειών και συγκεκριμένα για την τήρηση των υποχρεώσεων των άρθρων 3Α, 3Β και 3Γ του ν. 4706/20, όπως ισχύει, στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου [info@cmc.gov.gr](mailto:info@cmc.gov.gr)

β) στο «Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο)» της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, στις διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου [i.sioula@isotita.gr](mailto:i.sioula@isotita.gr) και [protokolo@minsca.gov.gr](mailto:protokolo@minsca.gov.gr), καθώς και

γ) στον «Συνήγορο του Πολίτη», στις διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου [grafeiosynigorou@synigoros.gr](mailto:grafeiosynigorou@synigoros.gr) και [equality@synigoros.gr](mailto:equality@synigoros.gr).

Για κάθε περαιτέρω διευκρίνιση, μπορείτε να επικοινωνείτε με την κα. Ι. Σιούλα-Γεωργουλέα στο «Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Τεκμηρίωσης (Παρατηρητήριο)» (τηλ. 2131511136, [i.sioula@isotita.gr](mailto:i.sioula@isotita.gr)).

**Η Γενική Γραμματέας**

**Αικατερίνη Πατσογιάννη**

Συν.: Ένας (1) πίνακας προς συμπλήρωση σε μορφή excel.

**Εσωτερική Διανομή:**

- Γραφείο κας Υφυπουργού.
- Γραφείο κας Γενική Γραμματέα.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## ΑΡΙΘΜΟΙ-ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΟΥ ΥΠΟΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΜΕΝΟΥ ΦΥΛΟΥ

Αριθμός θέσεων στο διοικητικό συμβούλιο	Ελάχιστος αριθμός μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών του υποεκπροσωπούμενου φύλου, ο οποίος απαιτείται για την επίτευξη του στόχου του 40 % (άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο α))	Ελάχιστος αριθμός διευθυντικών στελεχών του υποεκπροσωπούμενου φύλου που απαιτούνται για την επίτευξη του στόχου του 33 % (άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο β))
1	-	-
2	-	-
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)