

Wchodzą w życie nowe przepisy UE mające poprawić równowagę płci w organach spółek

[Dyrektywa o równowadze płci w organach spółek](#) ma być stosowana od końca 2024 r. i ma zapewnić **bardziej zrównoważoną reprezentację płci w organach spółek giełdowych we wszystkich państwach członkowskich UE**. Dla dużych spółek giełdowych w UE dyrektywa wyznacza cel 40 proc. niedostatecznie reprezentowanej płci wśród dyrektorów niewykonawczych i 33 proc. wśród wszystkich dyrektorów. Termin transpozycji przez państwa członkowskie minął 28 grudnia 2024 r., a przedsiębiorstwa muszą osiągnąć wyznaczone cele do 30 czerwca 2026 r.

Udział kobiet w organach spółek wynosi średnio 34 proc. w UE. Od 2010 r. liczba kobiet w organach spółek wzrosła w większości państw członkowskich UE, ale utrzymują się różnice w dynamice postępów, a w niektórych państwach członkowskich wskaźnik pozostaje na tym samym poziomie. W 2024 r. kobiety stanowiły 39,6 proc. członków w największych spółkach notowanych na giełdzie w krajach, w których obowiązują wiążące parytety płci, w porównaniu z 33,8 proc. w krajach, w których zastosowano środki miękkie, i zaledwie 17 proc. w krajach, w których nie podjęto żadnych działań.

Jasne cele reprezentacji płci i przejrzystość powołań członków

Państwa członkowskie miały dokonać transpozycji przepisów dyrektywy do prawa krajowego, w tym następujących zasad:

- Szczególne wiążące środki dotyczące procedury selekcji dyrektorów na podstawie **przejrzystych i neutralnych płciowo** kryteriów.
- **Zasada preferencji** w przypadku kandydata należącego do niedostatecznie reprezentowanej płci – w przypadku kandydatów różnych płci o równych kwalifikacjach.
- **Ujawnienie** kryteriów kwalifikacji na wniosek niewybranego kandydata.
- Indywidualne **zobowiązania** spółek giełdowych do osiągnięcia równowagi płci wśród dyrektorów wykonawczych.
- **Sprawozdawczość** na temat składu organów i przeszkód w realizacji celu dyrektywy, w stosownych przypadkach, oraz działań podjętych w celu pokonania tych przeszkód.
- Skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające **kary** dla spółek, które nie wywiązują się z obowiązków w zakresie przejrzystego wyboru i sprawozdawczości. Kary są określane przez państwa członkowskie i w razie potrzeby mogą obejmować grzywny lub unieważnienie powołania zakwestionowanych dyrektorów.
- Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie również do publikowania wykazu spółek, które osiągnęły cele w zakresie równowagi płci, a także do wyznaczenia co najmniej jednego organu odpowiedzialnego za promowanie, analizę, monitorowanie i wspieranie równowagi płci w organach spółek.

Co dalej?

Komisja zapozna się z powiadomieniami państw członkowskich o środkach transpozycji i sprawdzi, czy środki te prawidłowo transponują przepisy dyrektywy. Komisja może wszcząć [postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego](#) przeciwko państwu, które nie zgłosiło transpozycji lub nie dokonało prawidłowej transpozycji dyrektywy. Przez cały okres transpozycji Komisja pomagała państwom członkowskim prawidłowo transponować dyrektywę, między innymi podczas warsztatów i konsultacji dwustronnych.

Kontekst

Ze [specjalnego badania Eurobarometr z 2024 r. na temat stereotypów związanych z płcią](#) wynika, że obywatele UE zasadniczo popierają równość płci jako korzystną dla wszystkich. Odnotowano postępy, jeśli chodzi o twierdzenie, że mężczyźni również korzystają z równouprawnienia – zgodziło się z nim trzy czwarte respondentów. 55 proc. obywateli UE opowiada się za wprowadzeniem środków mających na celu przezwycięzenie niedostatecznej reprezentacji kobiet w procesach decyzyjnych.

W całej UE kobiety stanowią 34 proc. członków organów (rad nadzorczych i zarządów) największych spółek notowanych na giełdzie. [Wskaźnik Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn \(EIGE\)](#) dotyczący wzmocnienia pozycji kobiet w procesie podejmowania decyzji gospodarczych był w 2024 r. na poziomie 57,6 (na 100), czyli o 2,9 punktu procentowego wyżej niż w 2023 r.

Działania ustawodawcze mające rozwiązać problem braku równowagi płci nadal przyczyniają się do postępów, a z dowodów

wynika, że nierównowaga płci jest ponad dwukrotnie większa w krajach, które nie podjęły żadnych istotnych działań w porównaniu z krajami, które wprowadziły środki. Kraje, w których obowiązują parytety, mają najwyższy odsetek kobiet w organach spółek giełdowych.

Komisja przedstawiła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie równowagi płci w organach spółek w [listopadzie 2012 r.](#) Po dziesięciu latach debaty Parlament Europejski i Rada osiągnęły porozumienie polityczne w [czerwcu 2022 r.](#) Termin transpozycji przepisów dyrektywy upływał dwa lata później, tj. 28 grudnia 2024 r.

Aby wykorzystać postępy osiągnięte w ramach [strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025](#), Komisja przyjmie w przyszłym roku plan działania na rzecz praw kobiet, aby jeszcze bardziej wzmocnić swoje zaangażowanie na rzecz Unii równości i stworzyć podstawy do wzmocnienia praw kobiet i pozycji kobiet na rynku pracy i na stanowiskach kierowniczych.

Więcej informacji

[Dyrektywa o równowadze płci w organach spółek](#)

[Działania UE na rzecz promowania równowagi płci w procesie decyzyjnym – Komisja Europejska](#)

[Specjalne badanie Eurobarometr 545 na temat stereotypów związanych z płcią](#)

[Postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego](#)

[Wskaźnik równouprawnienia płci w 2024 r.](#)

[Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025](#)