



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 07.03.2000
COM(2000) 120 τελικό

**ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ
ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

**ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΣΥΣΤΑΣΗΣ 96/694/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
ΤΗΣ 2ας ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 1996 ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
1. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	6
2. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ.....	9
2.1 Ολοκληρωμένες συνολικές στρατηγικές και μηχανισμοί για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων.....	9
2.1.1. Ορισμός	9
2.1.2 Στρατηγικές.....	10
2.1.3. Μηχανισμοί επιβολής.....	11
2.2 Κινητοποίηση των σημαντικότερων παραγόντων.....	12
2.2.1 Εξάλειψη των στερεοτύπων που αφορούν τα δύο φύλα μέσω της εκπαίδευσης.....	12
2.2.2. Ευαισθητοποίηση στον ιδιωτικό τομέα.....	13
2.3 Βελτίωση της γνώσης	14
2.4 Ισόρροπη συμμετοχή στα κοινοβούλια, τις κυβερνήσεις και τις επιτροπές	16
2.4.1 Οι γυναίκες στα κοινοβούλια και τις κυβερνήσεις	16
2.4.2 Οι γυναίκες στις επιτροπές	17
3. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΟΡΓΑΝΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ.....	20
3.1 Γενικές παρατηρήσεις	20
3.2 Συνολικές στρατηγικές για την επίτευξη ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων από τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα	20
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	24

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Με στόχο την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών, η οποία συνιστά δημοκρατικό έλλειμμα και ανεπαρκή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, το Συμβούλιο εξέδωσε στις 2 Δεκεμβρίου 1996 σύσταση για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων μέσω:

- μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών,
- συμπεριλαμβανομένων εκστρατειών ευαισθητοποίησης,
- της συλλογής δεδομένων
- της ενθάρρυνσης των παραδειγμάτων ορθής πρακτικής, και
- της προώθησης της ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών σε όλα τα επίπεδα των κυβερνητικών οργάνων και επιτροπών.

Η σύσταση καλεί την Επιτροπή να υποβάλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο και στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή για πρώτη φορά τρία έτη μετά την έκδοση της σύστασης σχετικά με την εφαρμογή της. Η παρούσα έκθεση καταρτίστηκε προς υλοποίηση της υποχρέωσης αυτής.

Η έκθεση διαπιστώνει ότι παρά την πληθώρα των μέτρων που έχουν ληφθεί από τα κράτη μέλη, η υποεκπροσώπηση των γυναικών στις κυβερνήσεις και τα κοινοβούλια, στις επιτροπές προπαρασκευής αποφάσεων, καθώς και στα ανώτερα κλιμάκια της αγοράς εργασίας δεν παρουσιάζει σημαντική βελτίωση.

Το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στις κυβερνήσεις του συνόλου των κρατών μελών και των χωρών ΕΟΧ ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 24,5% και σε 22,5% για τα εθνικά κοινοβούλια, κυμαίνεται δε από 6,3% στην Ελλάδα ως 43,6% στη Σουηδία. Ο αριθμός των γυναικών στις επιτροπές προπαρασκευής αποφάσεων είναι ακόμη μικρότερος. Ακόμη και στις χώρες εκείνες (Βέλγιο και Γερμανία) όπου συλλέγονται συστηματικά δεδομένα που αφορούν στη σύνθεση των επιτροπών και όπου η νομοθεσία προβλέπει την ίση εκπροσώπηση ή ένα ελάχιστο επίπεδο συμμετοχής ίσο με το ένα τρίτο για το φύλο που υποεκπροσωπείται στα όργανα λήψης αποφάσεων, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών περιορίζεται στο 18,68% και 12,2% αντίστοιχα. Πολλές επιτροπές δεν περιλαμβάνουν στη σύνθεσή τους καμία γυναίκα (28,7% στη Γερμανία).

Οι προσπάθειες και τα αποτελέσματα ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των διαφόρων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και μεταξύ των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων. Δεδομένου ότι η σύσταση δεν παρέχει ορισμό της "ισόρροπης συμμετοχής", τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέξουν ποιο ποσοστό εκπροσώπησης γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων θεωρείται "ισόρροπο". Ενώ οι σκανδιναβικές χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο στοχεύουν σε συμμετοχή της τάξης του 50%, οι περισσότερες χώρες θεωρούν ότι ένα ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής 30% επιτρέπει την άσκηση ουσιαστικής επιρροής τόσο από τις γυναίκες όσο και από τους άνδρες.

Σημαντική πρόοδος έχει σημειωθεί στη συμμετοχή των γυναικών σε χώρες με μακροχρόνια παράδοση σε πολιτικές ισότητας των ευκαιριών, όπως η Σουηδία και η Φινλανδία, με

γυναικεία συμμετοχή στην κυβέρνηση σε ποσοστό 52,6% και 44,4% αντίστοιχα. Το 68% των φινλανδικών επιτροπών του δημόσιου τομέα περιλαμβάνουν στη σύνθεσή τους γυναίκες σε ποσοστό 44%.

Αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ότι η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων αποτελεί δημοκρατική επιταγή, έχει δε θετική επίδραση στην κοινωνία, καθώς συνεισφέρει διαφορετικές ιδέες και αξίες στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, οδηγώντας σε αποτελέσματα που λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα και τις ανάγκες του συνόλου του πληθυσμού. Αυτό που χρειάζεται για την προαγωγή της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων είναι ένας συνδυασμός πολιτικών, με σημαντικότερα χαρακτηριστικά τη μακρόπνοη πολιτική δέσμευση, τα ακριβή στατιστικά στοιχεία, την τακτική παρακολούθηση, τις κατάλληλες δομές – ανάλογα με το πολιτισμικό υπόβαθρο του κάθε κράτους μέλους – που θα έχουν το θεμέλιό τους στη νομοθεσία και τη διάθεση χρηματοδοτικών πόρων.

Τα περισσότερα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα δείχνουν αυξημένη ευαισθητοποίηση ως προς την ανάγκη πρόσληψης και προώθησης γυναικών που διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα, πολλά δε έχουν εγκαινιάσει πολιτικές θετικής δράσης στοχεύοντας στην αποκατάσταση της ισορροπίας στο προσωπικό τους. Μικρότερη είναι η πρόοδος που έχει σημειωθεί όσον αφορά στην ισόρροπη εκπροσώπηση των δυο φύλων στις επιτροπές.

Αν και τα νομοθετικά μέτρα έχουν κάποιο αποτέλεσμα στο δημόσιο τομέα, ο ιδιωτικός τομέας χρήζει ιδιαίτερης προσοχής και πιθανώς διαφορετικής προσέγγισης. Η Αυστρία, το Βέλγιο, η Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σουηδία και η Φινλανδία προωθούν σχέδια που στοχεύουν στην ενημέρωση των εργοδοτών σχετικά με τα οικονομικά οφέλη από την πρόσληψη γυναικών. Πρέπει επίσης να σημειωθεί μεγαλύτερη πρόοδος όσον αφορά στην προώθηση των γυναικών στις ανώτερες θέσεις της δημόσιας διοίκησης και των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα.

Η έκθεση επεσήμανε ότι τα στοιχεία που έχουν υποβληθεί στην Επιτροπή δεν ήταν συγκρίσιμα, γεγονός που δυσχέρανε την συστηματική αξιολόγηση των εξελίξεων. Θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η διεξαγωγή συζήτησης στο Συμβούλιο με στόχο τη βελτίωση της διαδικασίας συλλογής δεδομένων και, ενδεχομένως, τη λήψη απόφασης για νέα δράση.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στοχεύοντας στην αύξηση του αριθμού των γυναικών που συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και, κατά συνέπεια, στη διαφοροποίηση του ίδιου του περιεχομένου των αποφάσεων, το Συμβούλιο εξέδωσε τη σύσταση για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στις 2 Δεκεμβρίου 1996. Η σύσταση καλεί την Επιτροπή να υποβάλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο και στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή για πρώτη φορά τρία έτη μετά την έκδοση της σύστασης σχετικά με την εφαρμογή της.

Εις εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής, η Επιτροπή συνέταξε την παρούσα έκθεση. Η έκθεση βασίζεται στα στοιχεία που προσκόμισαν στην Επιτροπή τα κράτη μέλη, οι χώρες ΕΟΧ¹ και τα κοινοτικά θεσμικά όργανα απαντώντας σε ερωτηματολόγιο που τους απηύθυνε η

¹ Η σύσταση ισχύει για τα κράτη ΕΟΧ δυνάμει της απόφασης 35/97 Μικτής Επιτροπής ΕΟΧ της 29.5.1997, ΕΕ L 270, 2.10.1997, σ. 23.

Επιτροπή². Πρέπει να σημειωθεί ότι ορισμένα κράτη μέλη και ορισμένα θεσμικά όργανα απάντησαν παραθέτοντας πολύ περισσότερες λεπτομέρειες από άλλα, γεγονός το οποίο αντανακλάται στην παρούσα έκθεση. Επομένως, η προβολή των αξιόλογων παραδειγμάτων στο κείμενο δεν αποκλείει την ύπαρξη ορθών πρακτικών σε άλλα κράτη μέλη ή ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα. Ο αριθμός των πρωτοβουλιών σε επίπεδο νομοθεσίας και πολιτικής ποικίλλει εξαιρετικά από κράτος σε κράτος. Οι δύο αυτές παράμετροι εξηγούν γιατί για ορισμένα κράτη μέλη παρατίθενται περισσότερα στοιχεία απ' ότι για άλλα.

Ο γενικός στόχος της σύστασης ήταν να ενθαρρύνει την προώθηση, εκ μέρους των κρατών μελών, μιας πιο ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και τη λήψη ειδικών μέτρων για την επίτευξη του στόχου αυτού³. Προτεραιότητα δίδεται σε παρεμβάσεις που κατευθύνονται στους ακόλουθους στόχους: πώς μπορούν να αλλάξουν οι στάσεις και συμπεριφορές (παράγραφος 2), πώς μπορεί να βελτιωθεί το επίπεδο γνώσης (παράγραφος 3) και πώς μπορεί να διευκολυνθεί η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική και στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα (παράγραφος 4). Η παρούσα σύσταση εκδόθηκε κατόπιν ψηφίσματος του Συμβουλίου της 27ης Μαρτίου 1995 σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων⁴, το οποίο με τη σειρά του εκδόθηκε σε συνέχεια του ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Φεβρουαρίου 1994 σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων, που καλούσε τα κράτη μέλη να αναλάβουν συγκεκριμένη δράση στον τομέα αυτό.

Η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων αποτελεί αποφασιστικό στοιχείο για την επίτευξη πραγματικής ισότητας των δύο φύλων. Η Κοινότητα υπήρξε πρωτοπόρος στην προώθηση της αλλαγής του ρόλου των γυναικών στην κοινωνία και της διασφάλισης του δικαιώματός τους στην ισότητα. Η νομική αρχή της ισότητας της αμοιβής για όμοια εργασία προβλεπόταν ρητά στη συνθήκη της Ρώμης και αποτελεί πλέον θεμελιώδη αρχή της κοινοτικής νομοθεσίας. Η συνθήκη του Άμστερνταμ προχωρά πέραν της εγγύησης της τυπικής ισότητας, προς μια πιο δραστική προσέγγιση, με στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών⁵ στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών. Επιτρέπει επίσης στα κράτη μέλη να θεσπίσουν μέτρα θετικής δράσης προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία⁶.

² Παράρτημα II.

³ Παράρτημα I.

⁴ ΕΕ C 168/3, 4.7.1995.

⁵ Άρθρο 3 παράγραφος 2.

⁶ Άρθρο 141 παράγραφος 4.

1. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Στη δεκαετία του 1990 σημειώθηκε σημαντική πρόοδος προς την κατεύθυνση της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στη λήψη πολιτικών αποφάσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αν και απαιτείται περαιτέρω δράση. Στο διάστημα από το 1991 ως το 1999 ο αριθμός των γυναικών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αυξήθηκε από 19% σε 30%, στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή από 10% σε 25% και στις κυβερνήσεις των κρατών μελών από 11% σε 23%. Η πρόοδος αυτή ήταν το αποτέλεσμα συστηματικής και συνεχούς προσπάθειας εκ μέρους της Κοινότητας. Ορισμένα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, όπως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, καθώς και μεμονωμένες γυναίκες σε ΜΚΟ και σε υπεύθυνες θέσεις λήψης αποφάσεων διαδραμάτισαν αποφασιστικό ρόλο προς την κατεύθυνση αυτή.

Η σύσταση του Συμβουλίου για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων είναι αποτέλεσμα μιας πιο μακρόχρονης διαδικασίας που ξεκίνησε το 1984 με τη σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την προώθηση θετικών δράσεων⁷. Η έκδοσή της το Δεκέμβριο του 1996 συνέπεσε με την ολοκλήρωση της πρώτης φάσης της κοινοτικής δράσης που είχε εγκαινιασθεί προ πενταετίας στο πλαίσιο του τρίτου προγράμματος δράσης για την παροχή ίσων ευκαιριών (1991-1995). Το πρόγραμμα αυτό ήταν η πρώτη κοινοτική πράξη που αναγνώριζε το ζήτημα της λήψης αποφάσεων ως τομέα ζωτικής σημασίας στον οποίο έπρεπε να σημειωθεί πρόοδος προκειμένου να ενισχυθεί η ισότητα στην αγορά εργασίας. Ειδική αναφορά γινόταν στη λήψη των πολιτικών αποφάσεων ως πεδίου που έχρηζε ιδιαίτερης προσοχής.

Στο πλαίσιο του τρίτου προγράμματος δράσης, η Επιτροπή ανέλαβε πλήθος δραστηριοτήτων μεταξύ των οποίων ενέργειες έρευνας και ενίσχυσης της προβολής και της ευαισθητοποίησης. Μείζονες διοργανώσεις όπως οι ευρωπαϊκές διασκέψεις των Αθηνών (1992) και της Ρώμης (1996) οδήγησαν σε σημαντικές πολιτικές δηλώσεις - Δήλωση των Αθηνών και Χάρτης της Ρώμης -, οι οποίες υπεγράφησαν από γυναίκες σε υψηλά πολιτικά αξιώματα. Η ευρωπαϊκή εκστρατεία "Ψήφος για την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο" συνέβαλε στην ουσιαστική αύξηση του αριθμού των γυναικών στο Κοινοβούλιο το 1994 και ενισχύθηκε από την ανάπτυξη ανάλογης πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής επιχειρηματολογίας. Η συγκέντρωση στοιχείων από ολόκληρη την ΕΕ κατέστησε φανερή την έκταση του προβλήματος και έκανε τους Ευρωπαίους πολιτικούς ηγέτες να συνειδητοποιήσουν πόσο σημαντικό είναι να μειωθεί το άνοιγμα της ψαλίδας στην εκπροσώπηση των δύο φύλων στον τομέα αυτό. Η αδιάκοπη και συστηματική εργασία του δικτύου εμπειρογνομόνων "Οι γυναίκες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων", που συστάθηκε από την Επιτροπή στο πλαίσιο του εν λόγω προγράμματος, συντόνισε τις εθνικές δράσεις και διευκόλυνε την αλλαγή μέσα από τη δημιουργία ενός νέου ευνοϊκού πλαισίου σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο⁸.

Στο πλαίσιο αυτό, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προχώρησε στη σύνταξη έκθεσης⁹ ενώ το Συμβούλιο των Υπουργών εξέδωσε ψήφισμα¹⁰ σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων. Το ψήφισμα αυτό καλούσε την Επιτροπή να προχωρήσει στην υποβολή πρότασης σύστασης του Συμβουλίου. Η έγκριση της πλατφόρμας δράσης του

⁷ 84/635/ΕΟΚ.

⁸ Πανόραμα δραστηριοτήτων CE-05-97-575- EUR-OP.

⁹ ΕΚ 205.666 της 27.1.1994.

¹⁰ ΕΕ C 168 της 4.7.1995, σ.3.

Πεκίνου το καλοκαίρι του 1995 ενίσχυσε τη δέσμευση των κρατών μελών για την επίτευξη του στόχου αυτού.

Η δεύτερη φάση κοινοτικής δράσης ξεκινά μετά την έκδοση σύστασης στο πλαίσιο του τέταρτου προγράμματος κοινοτικής δράσης για την ισότητα ευκαιριών (1996-2000). Η ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στη λήψη αποφάσεων απετέλεσε μείζονα προτεραιότητα. Καινοτόμα στοιχεία του προγράμματος ήταν οι ποιοτικές πτυχές του καθώς και η ανάπτυξη δεικτών. Οι περισσότερες από τις δραστηριότητες του προγράμματος παρείχαν στήριξη προς τα κράτη μέλη για την εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου. Αναπτύχθηκε μεγάλος αριθμός σχεδίων με στόχο την προαγωγή των επιμέρους στόχων της σύστασης.

Η συστηματική συλλογή δεδομένων σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στις ευρωπαϊκές, εθνικές και περιφερειακές διοικήσεις, συνελεύσεις και εκλογικές διαδικασίες πραγματοποιήθηκε από το Frauen Computer Zentrum στο Βερολίνο και διατίθεται στο διαδίκτυο. Τα δίκτυα επιτροπών γυναικών ή επιτροπών ισότητας των εθνικών κοινοβουλίων και τα δίκτυα γυναικών που έχουν εκλεγεί σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο έχουν συσφίξει τους δεσμούς μεταξύ των γυναικών πολιτικών. Το πρόγραμμα συγχρηματοδότησε επίσης σχέδια που ενέκυψαν στις θεωρητικές πτυχές της γυναικείας συμμετοχής στο δημόσιο βίο καθώς και την οργάνωση διακρατικών εκδηλώσεων με την ευκαιρία των διαφόρων εκλογικών αναμετρήσεων. Όλα αυτά τα σχέδια συνέβαλαν άμεσα ή έμμεσα στην εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου.

Η Επιτροπή παρέσχε ειδική τεχνική βοήθεια στα κράτη μέλη για την ανάπτυξη ολοκληρωμένων εθνικών στρατηγικών με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, γεγονός που έφερε σε επαφή άτομα και οργανισμούς με σημαντική δραστηριοποίηση στο συγκεκριμένο τομέα σε εθνικό επίπεδο, και δημιούργησε ένα φόρουμ ανταλλαγής και διάδοσης των ορθών πρακτικών που ήδη εφαρμόζονταν σε πολλές χώρες. Η έκδοση του οδηγού "Πώς μπορεί να επιτευχθεί ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στη λήψη πολιτικών αποφάσεων" το 1997 σε όλες τις κοινοτικές γλώσσες χρησίμευσε ως εργαλείο στα πολιτικά κόμματα και τις ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στον τομέα αυτό.

Τον Απρίλιο του 1999, σε συνέχεια των ευρωπαϊκών διασκέψεων των Αθηνών και της Ρώμης, η Επιτροπή σε συνεργασία με τη γαλλική κυβέρνηση συνεκάλεσε συνέδριο υψηλού επιπέδου με τη συμμετοχή υπουργών από όλα τα κράτη μέλη, με τίτλο "Γυναίκες και άνδρες στην εξουσία: μια κοινωνία πρόνοιας, μια δυναμική οικονομία, ένα όραμα για την Ευρώπη". Το συνέδριο ασχολήθηκε με όλα τα μείζονα ζητήματα επί των απόψεων, των μεθόδων και των μηχανισμών για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στη λήψη αποφάσεων. Οι υπεύθυνοι για την ισότητα ευκαιριών υπουργοί που συμμετείχαν στο εν λόγω συνέδριο υπέγραψαν τη δήλωση των Παρισίων και δεσμεύθηκαν για την επίσπευση των διαδικασιών στον τομέα αυτό από τις κυβερνήσεις τους.

Σε ευθυγράμμιση με τα συμπεράσματα του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1998, το Συμβούλιο στις 22 Οκτωβρίου 1999 εξέτασε την έκθεση επισκόπησης που συνέταξε η φινλανδική Προεδρία σχετικά με την εφαρμογή από τα κράτη μέλη και τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου¹¹ και τους εννέα δείκτες που έχουν αναπτυχθεί για τη μέτρηση της προόδου στον τομέα λήψης αποφάσεων:

¹¹ SI (1999) 873.

1. το ποσοστό των γυναικών στα αντίστοιχα νομοθετικά σώματα των εθνικών/ομοσπονδιακών κοινοβουλίων των κρατών μελών και στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο·
2. το ποσοστό των γυναικών στα περιφερειακά κοινοβούλια των κρατών μελών, όπου υφίστανται τέτοια όργανα·
3. το ποσοστό των γυναικών στις τοπικές συνελεύσεις των κρατών μελών·
4. πολιτικές για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής στις εκλογικές διαδικασίες·
5. το ποσοστό των γυναικών στις εθνικές/ομοσπονδιακές κυβερνήσεις και το ποσοστό των γυναικών στη σύνθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής·
6. ο αριθμός των γυναικών και των ανδρών υπουργών/υφυπουργών στους διάφορους τομείς δράσης (χαρτοφυλάκια/υπουργεία) των εθνικών/ομοσπονδιακών κυβερνήσεων των κρατών μελών·
7. το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ανώτατα αξιώματα στη δημόσια διοίκηση·
8. η κατανομή των εν λόγω γυναικών στους διάφορους τομείς δράσης·
9. το ποσοστό γυναικών δικαστών στα ανώτατα δικαστήρια των κρατών μελών και το ποσοστό γυναικών δικαστών στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο και στο Πρωτοδικείο.

Η έκθεση κατέληγε ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται – σε όλους τους τομείς, ότι ως ενδιάμεσος στόχος θα μπορούσε να τεθεί η επίτευξη ενός ελάχιστου ποσοστού γυναικείας συμμετοχής της τάξης του 30% σε όλα τα επίπεδα εξουσίας και λήψης αποφάσεων, ότι διαπιστώθηκε έλλειψη κοινού εννοιολογικού πλαισίου και προβλήματα όσον αφορά την πληροφόρηση σε επίπεδο επιτροπών διορισθέντων από δημόσιους φορείς και σε επίπεδο αντιπροσωπειών διορισθέντων από τις κυβερνήσεις σε διεθνείς οργανισμούς καθώς και σε σχέση με τους υποψηφίους των εθνικών εκλογών και, τέλος, ότι χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση πριν καταστεί δυνατή η διατύπωση αρχών για τη συλλογή δεδομένων στους εν λόγω τομείς. Αυτά ήταν τα πεδία που υποδείχθηκαν ως δοκιμαστικοί δείκτες για μελλοντική εξέταση.

Η Επιτροπή, με στόχο την προώθηση μιας προσέγγισης που θα χαρακτηρίζεται από πιο ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στον τομέα της πολιτικής για την έρευνα, δεσμεύθηκε κατά την εφαρμογή του πέμπτου προγράμματος πλαισίου έρευνας και τεχνολογικής ανάπτυξης το 1999 να προχωρήσει στο διορισμό γυναικών σε ποσοστό 40% στις συμβουλευτικές συνελεύσεις, τις συμβουλευτικές ομάδες εμπειρογνομόνων και τις επιτροπές αξιολόγησης και παρακολούθησης στον τομέα της έρευνας¹², πρωτοβουλία που χαιρέτιστηκε από το Συμβούλιο, το οποίο εξέδωσε ανάλογο ψήφισμα το Μάιο του 1999 σχετικά με τις "Γυναίκες στην επιστήμη", επιβεβαιώνοντας τη δέσμευσή του για την προώθηση της ισότητας στο συγκεκριμένο τομέα. Η Επιτροπή μελετά αυτή τη στιγμή τρόπους και μηχανισμούς για βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε όλες τις συμβουλευτικές επιτροπές που έχει συστήσει καθώς και στις ομάδες εμπειρογνομόνων της.

¹² COM (1999) 76 τελικό.

Υπό το πρίσμα της σύστασης του Συμβουλίου, και άλλα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα προχώρησαν στην ανάληψη δράσης. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στην έκθεσή του σχετικά με τη σύσταση¹³ τονίζει τη σπουδαιότητα της δράσης αυτής και κάνει έκκληση για ολοκληρωμένη δράση με στόχο την επίτευξη μεγαλύτερης γυναικείας συμμετοχής. Η Επιτροπή των Περιφερειών στο ψήφισμά της¹⁴ κάλεσε τα κράτη μέλη να αυξήσουν το ποσοστό των γυναικών στις εθνικές αντιπροσωπείες τους στην εν λόγω Επιτροπή.

Όλες οι προαναφερόμενες δράσεις έχουν καταγραφεί συστηματικά σε ειδικά κεφάλαια των ετήσιων εκθέσεων για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών των ετών 1996, 1997 και 1998¹⁵.

2. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ

Η παρούσα έκθεση εξετάζει την κατάσταση στα κράτη μέλη όσον αφορά στις τέσσερις προτεραιότητες που θέτει η σύσταση:

- θέσπιση μιας ολοκληρωμένης συνολικής στρατηγικής για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων·
- κινητοποίηση όλων των φορέων της οικονομικής και κοινωνικής ζωής με στόχο της επίτευξη ισότητας ευκαιριών·
- προώθηση της συλλογής και δημοσίευσης στατιστικών στοιχείων, που θα παρέχουν τη δυνατότητα να γίνει καλύτερα γνωστή η σχετική συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων, και καθορισμός των ορθών πρακτικών·
- προώθηση της ίσης εκπροσώπησης των δύο φύλων στις επιτροπές σε όλα τα επίπεδα.

Η έκθεση βασίστηκε στις απαντήσεις των κρατών μελών στο ερωτηματολόγιο που συνέταξε η Επιτροπή. Ο βαθμός λεπτομέρειας των απαντήσεων ποικίλλει από κράτος σε κράτος, πράγμα που σημαίνει ότι τα στοιχεία που περιλαμβάνει η έκθεση και, ιδιαίτερα, τα παραδείγματα ορθής πρακτικής δεν αποκλείουν την χρήση ανάλογων πρακτικών και σε άλλα κράτη μέλη στα οποία δε δίνεται ιδιαίτερη έμφαση.

2.1 Ολοκληρωμένες συνολικές στρατηγικές και μηχανισμοί για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων

2.1.1. Ορισμός

Η σύσταση δεν δίδει ορισμό της έννοιας "ισόρροπη συμμετοχή". Ωστόσο, όπως προκύπτει από τις εκθέσεις των χωρών, θεωρείται γενικά ότι αν ο αριθμός των γυναικών ή των ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων είναι μικρότερος του 30%, κανένα από τα δύο φύλα δεν μπορεί να ασκήσει πραγματική επιρροή.

¹³ EK 214.950, 1996.

¹⁴ Ψήφισμα 237/97.

¹⁵ CE-98-96-566, CE-13-98-823, CE-18-98-493.

Στην Αυστρία, την Ιρλανδία και τη Φινλανδία θεωρείται ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στο δημόσιο τομέα αν η συμμετοχή τους είναι κατώτερη του 40%. Στο Βέλγιο, τη Γαλλία, τη Γερμανία και τη Δανία ισόρροπη συμμετοχή σημαίνει ότι το ανώτατο ποσοστό εκπροσώπησης για ένα φύλο ανέρχεται στα δύο τρίτα των αντιπροσώπων.

Στις Κάτω Χώρες, οι γυναίκες πρέπει να αποτελούν το 50% των νέων συμβουλευτικών οργάνων. Η Ελλάδα δεν ορίζει την ισόρροπη συμμετοχή, έχει όμως θέσει ως στόχο να διπλασιάσει το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη λήψη πολιτικών αποφάσεων, που σήμερα δεν υπερβαίνει το 6-7%.

Πρόκειται για ένα λεπτό ζήτημα όπως φαίνεται και από το γεγονός ότι τα κοινοβούλια της Πορτογαλίας και του Λουξεμβούργου απέρριψαν νομοσχέδια για ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στις εκλογικές λίστες των κομμάτων.

2.1.2 Στρατηγικές

Καθώς η σύσταση παραθέτει διάφορα μέτρα τα οποία, αν συνδυασθούν, θα έχουν ως αποτέλεσμα την πιο ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών, τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν υιοθετήσει σειρά μέτρων για την προαγωγή της ισότητας των δύο φύλων, παρά μια συγκεκριμένη στρατηγική για την ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων. Στα μέτρα που έχουν ληφθεί περιλαμβάνονται νομοθετικές ρυθμίσεις για ίση εκπροσώπηση των φύλων στους φορείς λήψης αποφάσεων, από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ως τις περιφερειακές επιτροπές, θετικές δράσεις για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στα ανώτερα αξιώματα, μηχανισμοί επιβολής όπως γραφεία ίσης μεταχείρισης, εκστρατείες πληροφόρησης και κατάρτιση, ενώ για την προώθηση των πολιτικών τους τα κράτη μέλη έχουν διαθέσει ανάλογους χρηματοδοτικούς πόρους.

Στην Αυστρία, στο δημόσιο τομέα, ο ομοσπονδιακός νόμος του 1993 περί ίσης μεταχείρισης παρέχει τη δυνατότητα για προνομιακή μεταχείριση των γυναικών σε ορισμένους τομείς στους οποίους υποεκπροσωπούνται (ποσοστό κάτω του 40%) υπό την προϋπόθεση ότι διαθέτουν προσόντα που δεν υπολείπονται εκείνων του επικρατέστερου άνδρα συνυποψηφίου τους για τη συγκεκριμένη θέση. Παρεμφερείς νομοθετικές ρυθμίσεις υπάρχουν σε όλα τα *Länder* πλην ενός. Το 1995 εγκρίθηκε ένα νομικά δεσμευτικό πρόγραμμα προώθησης υπέρ των γυναικών στο χώρο της ανώτερης/ανώτατης εκπαίδευσης.

Στο Βέλγιο έχουν διορισθεί σε κάθε τομέα του δημοσίου υπάλληλοι αρμόδιοι για την ισότητα των ευκαιριών. Οι υπάλληλοι αυτοί είναι επιφορτισμένοι με την εφαρμογή θετικών δράσεων για το προσωπικό. Το Βέλγιο έχει δώσει επίσης έμφαση στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στην εξωτερική πολιτική, με αποτέλεσμα όχι μόνο την παγίωση της ισότητας των δύο φύλων, αλλά και την προβολή στο εξωτερικό των πρακτικών που εφαρμόζονται στο εσωτερικό της χώρας. Στην Ελλάδα, το εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα αναθεωρήθηκε το 1999 με στόχο να δοθεί προτεραιότητα στο θέμα της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στη λήψη αποφάσεων. Το ελληνικό κοινοβούλιο τάχθηκε ομόφωνα υπέρ της αναθεώρησης του συντάγματος προκειμένου να επιτραπεί η ανάληψη θετικής δράσης.

Στη Γερμανία, η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων αποτελεί τμήμα της εθνικής στρατηγικής για την εφαρμογή της πλατφόρμας δράσης της 4ης παγκόσμιας διάσκεψης για τις γυναίκες, όπου περιλαμβάνονται δράσεις που στοχεύουν στη διασφάλιση της ίσης πρόσβασης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα του κοινωνικού βίου. Το γερμανικό σύνταγμα υποχρεώνει το κράτος να προωθεί την ισότητα των δύο φύλων στην πράξη και να διασφαλίζει την κατάρτιση των διακρίσεων. Η νομοθεσία σε ομοσπονδιακό επίπεδο και σε επίπεδο *Länder* έχει συμμορφωθεί

προς τη συνταγματική αυτή επιταγή για ανάληψη θετικής δράσης προχωρώντας σε κατά προτεραιότητα πρόσληψη και προώθηση των γυναικών στους τομείς όπου παρατηρείται υποεκπροσώπησή τους.

Οι κρατικές αρχές στην Ισπανία είναι βάσει του συντάγματος υποχρεωμένες να εξαλείφουν κάθε εμπόδιο στην πλήρη ένταξη επιμέρους ομάδων στην κοινωνία. Η επιταγή αυτή εμπεριέχει την ανάληψη θετικής δράσης με στόχο την ενθάρρυνση της απρόσκοπτης συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων στον δημόσιο βίο. Το Ισπανικό Ινστιτούτο Γυναικείων Υποθέσεων είναι ένας ανεξάρτητος φορέας υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων επιφορτισμένος με την προαγωγή πολιτικών ίσων ευκαιριών. Όλες οι αυτόνομες ισπανικές περιφέρειες διαθέτουν φορείς υπεύθυνους για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Παρά ταύτα, το γενικό αποτέλεσμα των πολιτικών αυτών δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες που εξέφρασε το Συμβούλιο κατά την έκδοση της σύστασης. Δεν διακρίνεται κάποια συγκεκριμένη στρατηγική η οποία θα μπορούσε να προταθεί ως η πλέον αποτελεσματική, αντίθετα αυτό που απαιτείται είναι μια ολοκληρωμένη προσέγγιση.

2.1.3. Μηχανισμοί επιβολής

Όλα τα κράτη μέλη έχουν εισαγάγει μηχανισμούς επιβολής. Τα περισσότερα έχουν δεσμεύσει κονδύλια για συγκεκριμένα σχέδια, όπως η ευαισθητοποίηση των ενδιαφερομένων ατόμων και οργανισμών, αλλά και του ευρύτερου κοινού, και έχουν δεσμευθεί, στο σύνολό τους, να υποβάλλουν ενημερωτικές εκθέσεις σχετικά με τα αποτελέσματα των πολιτικών τους.

Στην Αυστρία, η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης είναι υπεύθυνη για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης. Τα υπουργεία καταρτίζουν σχέδια θετικής δράσης για την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών σε επιμέρους τομείς (ποσοστό κάτω του 40%) βάσει σχεδίων διετούς έως και εξαετούς διάρκειας.

Στο Βέλγιο, η διεύθυνση ισότητας ευκαιριών στο ομοσπονδιακό υπουργείο απασχόλησης και εργασίας είναι επιφορτισμένη να συνδράμει τον υπουργό ισότητας των ευκαιριών στην ανάπτυξη, παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών προώθησης των γυναικών. Όλα τα ομοσπονδιακά νομοθετικά όργανα διαθέτουν συμβουλευτικές επιτροπές για τα ζητήματα που αφορούν τις γυναίκες. Στη Γερμανία, σε ομοσπονδιακό επίπεδο, η ίση μεταχείριση εμπίπτει στην αρμοδιότητα του ομοσπονδιακού υπουργού για τις γυναίκες. Στα περισσότερα *Länder* υπάρχουν υπουργεία για τις γυναίκες ή προβλέπεται θέση υφυπουργού γυναικείων υποθέσεων. Κάθε χρόνο διεξάγεται η συνδιάσκεψη υπουργών και γερουσιαστών των *Länder* για την ισότητα και τις γυναίκες (GFMK) με εκ περιτροπής προεδρία και με τακτική συμμετοχή της *Bund*. Αντικείμενο των εργασιών της είναι όλα τα ζητήματα που άπτονται της ισότητας των ευκαιριών συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Στην Ιρλανδία, η Επιτροπή Παρακολούθησης της Ισότητας των Δύο Φύλων συστάθηκε με σκοπό να εποπτεύει την εφαρμογή της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου. Η Υπηρεσία για την Ισότητα στην Εργασία είναι ένας φορέας που εργάζεται για την εξάλειψη των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης, ενώ παράλληλα στηρίζει και ενθαρρύνει μέτρα που στοχεύουν στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων.

Το 1996, η Ιταλία προχώρησε στην ίδρυση ενός νέου υπουργείου για την ισότητα των ευκαιριών, αρμόδιο, μεταξύ άλλων, να διασφαλίζει τη συμμόρφωση με την αρχή της ισότητας των ευκαιριών όσον αφορά τους διορισμούς στη δημόσια διοίκηση. Το

Λουξεμβούργο έχει συγκροτήσει διυπουργική Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, και χρηματοδοτεί το συντονιστή του Εθνικού Συμβουλίου Γυναικών. Στην Πορτογαλία έχει συσταθεί γενική Επιτροπή για την Ισότητα και τα Δικαιώματα των Γυναικών, ειδική Επιτροπή για την Ισότητα στην Εργασία και την Απασχόληση και, από το 1997, έχει διορισθεί Ύπατος Επίτροπος για την Ισότητα και την Οικογένεια.

Η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών του Ηνωμένου Βασιλείου είναι επιφορτισμένη με το έργο της κατάργησης των διακρίσεων. Από το 1999 θεσμοθετήθηκε το αξίωμα του Υπουργού για τις Γυναίκες, η Μονάδα Γυναικών στο υπουργείο προεδρίας και η διακομματική κοινοβουλευτική ομάδα για την ισότητα των δύο φύλων.

2.2 Κινητοποίηση των σημαντικότερων παραγόντων

2.2.1 Εξάλειψη των στερεοτύπων που αφορούν τα δύο φύλα μέσω της εκπαίδευσης

Η σύσταση υπογραμμίζει τη σημασία της εξάλειψης των στερεοτύπων που αφορούν τα δύο φύλα στην εκπαίδευση. Τα περισσότερα κράτη μέλη αναθεωρούν το διδακτικό υλικό και τα προγράμματα κατάρτισης για τους διδάσκοντες ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες των νεαρών κοριτσιών. Εξετάζουν επίσης τη σημαντική επίδραση του Τύπου στην αλλαγή των στερεοτύπων που αφορούν τα δύο φύλα.

Στην Αυστρία έχουν αναληφθεί δράσεις σε όλα τα επίπεδα, από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση μέχρι το πανεπιστήμιο, με ιδιαίτερη έμφαση στην κατάρτιση των διδασκόντων. Η Ελλάδα υπογραμμίζει την ανάγκη για στενή συνεργασία μεταξύ του Υπουργείου Παιδείας και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Προχώρησε στη διεξαγωγή ερευνών οι οποίες κατέδειξαν ότι τα στερεότυπα αφορούν τόσο το σύνολο της κοινωνίας όσο και τους διδάσκοντες και ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των διδασκόντων, παρά των υψηλό ποσοστό γυναικείας συμμετοχής, δεν έχουν εξασφαλίσει ισόρροπη εκπροσώπηση σε επίπεδο λήψης αποφάσεων. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας στηρίζει τις γυναικείες οργανώσεις και ενθαρρύνει τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων να προάγουν την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών. Έχει στηρίξει τις πρωτοβουλίες του Πολιτικού Συνδέσμου Γυναικών και του Δικτύου Αιρετών Γυναικών, δύο οργανώσεων που εργάζονται αποκλειστικά για την ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στην πολιτική ζωή.

Στο Βέλγιο, χρηματοδοτήθηκαν συγκεκριμένα έργα με στόχο την ευαισθητοποίηση αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων στο πλαίσιο της πεντηκοστής επετείου από τη χορήγηση του δικαιώματος ψήφου στις γυναίκες, το 1998.

Στη Δανία, ένας οργανισμός τοπικής αυτοδιοίκησης συνέταξε έγγραφο προβληματισμού απευθυνόμενο σε όλους τους δημοτικούς υπαλλήλους προκειμένου να ενθαρρύνει την ανταλλαγή απόψεων σχετικά με τη σύνθεση του χώρου εργασίας, από πλευράς εκπροσώπησης των δύο φύλων, και τις επιπτώσεις της σύνθεσης αυτής στο εργασιακό περιβάλλον, την προσέγγιση της εργασίας και τις υπηρεσίες προς τους πολίτες. Καταρτίστηκε φάκελος που θα αποτελέσει εργαλείο για τις συνεντεύξεις, παρέχοντας συμβουλές στις επιτροπές προσλήψεων σχετικά με τις αγγελίες πρόσληψης και τη διαδικασία των συνεντεύξεων. Σκοπός του φακέλου είναι να βοηθήσει και τις δύο πλευρές να συνειδητοποιήσουν ότι πολλές φορές οι άνδρες έχουν διαφορετική μεταχείριση και παρουσιάζουν διαφορετικές αντιδράσεις από τις γυναίκες.

Η Φινλανδία στηρίζει τις γυναικείες οργανώσεις που συνεργάζονται με το υπουργείο παιδείας. Το υπουργείο έχει συστήσει ομάδα εργασίας για να προωθήσει την κριτική προσέγγιση στα ΜΜΕ και παρέσχε στήριξη σ' ένα σχέδιο που εξετάζει την εικόνα των δύο

φύλων όπως προβάλλεται από τα ΜΜΕ, συνδέοντας 5 ευρωπαϊκούς τηλεοπτικούς σταθμούς προκειμένου να περιληφθεί η διάσταση της ισότητας των φύλων στην τηλεόραση. Το διδακτικό υλικό σχεδιάζεται έτσι ώστε φέρνει στο φως καλυμμένες διακρίσεις όσον αφορά τα δύο φύλα. Τα σχολεία εξετάζουν τα προγράμματά τους προκειμένου να διαπιστώσουν αν λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των νεαρών κοριτσιών, και οι τεχνικές σχολές των πανεπιστημίων προσπαθούν να προσελκύσουν τις νεαρές γυναίκες.

Κάποια κράτη μέλη (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία και Γερμανία) υπογραμμίζουν τη σπουδαιότητα του ευρωπαϊκού δικτύου για τη συμμετοχή των γυναικών στην λήψη αποφάσεων και του δικτύου των εθνικών επιτροπών ίσων ευκαιριών, τα οποία άσκησαν σημαντική επιρροή στον πολιτικό διάλογο στο Βέλγιο με αντικείμενο την αναθεώρηση του συντάγματος ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών. Επίσης, τα εν λόγω κράτη μέλη επισημαίνουν τα οφέλη που προέκυψαν από τις πρωτοβουλίες που ανέλαβε η Κοινότητα από το 1991 μέχρι σήμερα. Θεωρείται ότι οι πρωτοβουλίες αυτές συνέβαλαν στη συνειδητοποίηση του προβλήματος και μπορεί να οδηγήσουν σε αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στα όργανα λήψης αποφάσεων, ιδίως αν υποστηρίζονται από ανάλογα σχέδια. Ως σημαντικό επίτευγμα σε κοινοτικό επίπεδο αναφέρθηκε επίσης το συνέδριο με θέμα γυναίκες και άνδρες στην εξουσία, που πραγματοποιήθηκε στο Παρίσι τον Απρίλιο του 1999.

2.2.2. Ευαισθητοποίηση στον ιδιωτικό τομέα

Παρά το γεγονός ότι ο αριθμός των γυναικών σε θέσεις επιρροής στο δημόσιο τομέα αυξάνεται προοδευτικά, η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ανώτερων διοικητικών στελεχών στον ιδιωτικό τομέα παραμένει χαμηλή, γεγονός που συμβάλλει στις μεγάλες αποκλίσεις όσον αφορά στις αμοιβές, που στην Ένωση ανέρχονται σε ποσοστό 27,4%.

Η Αυστρία, το Βέλγιο και η Γερμανία θεωρούν ότι η ευαισθητοποίηση αποτελεί το σημαντικότερο μέσο στην περίπτωση του ιδιωτικού τομέα. Η ομάδα απασχόλησης/επιχειρήσεων της υπηρεσίας ίσων ευκαιριών του Βελγίου ανέπτυξε μια στρατηγική προκειμένου να πείσει τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα για τα οφέλη που μπορεί να έχει μια πολιτική ίσων ευκαιριών, προτείνοντας το χαρακτηρισμό "διοίκηση ολικής ισότητας". Την ίδια προσέγγιση ακολούθησαν η Γερμανία και η Αυστρία με το πρόγραμμα "ολικής ισότητας" καθώς και ένα ευρωπαϊκό σχέδιο που προωθεί τα πρότυπα προς μίμηση για τις γυναίκες σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ένα άλλο γερμανικό, σουηδικό και φινλανδικό έργο που χρηματοδοτείται από το τέταρτο πρόγραμμα δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών εξετάζει τα οφέλη που προκύπτουν για τις μεγάλες εταιρείες και την τοπική αυτοδιοίκηση από την προσαρμογή των ωραρίων εργασίας ούτως ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες ανδρών και γυναικών για φροντίδα των οικογενειών τους.

Η Αυστρία ενθαρρύνει τις ιδιωτικές επιχειρήσεις να εκπονήσουν σχέδια θετικής δράσης για τις γυναίκες σε συνεργασία με τα συμβούλια εργαζομένων, γεγονός που αποτελεί βελτίωση σε σχέση με τα προγενέστερα σχέδια που προέβλεπαν απλώς την ίση μεταχείριση.

Κατά την ανάθεση δημόσιων συμβάσεων και σύμφωνα με το νόμο περί ίσης μεταχείρισης του 1979, τα υπουργεία υποχρεούνται να δίδουν προτεραιότητα σε εταιρείες που αναλαμβάνουν θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών. Ποσοστό 4% κατά την αξιολόγηση μιας προσφοράς αφορά κοινωνικές παραμέτρους (2% για την απασχόληση ασκούμενων και 2% για την απασχόληση γυναικών). Το σχέδιο "Γυναίκες στην οικονομία" ενθαρρύνει γυναίκες επιχειρηματίες να θέσουν υποψηφιότητα για το αυστριακό Εμπορικό Επιμελητήριο.

Στη Δανία, η κυβέρνηση αποφάσισε να αναδιαμορφώσει την πολιτική της στον τομέα της ισότητας ιδρύοντας ένα κέντρο πληροφόρησης για την ισότητα. Ο νόμος περί ισότητας στη Φινλανδία ισχύει τόσο για το δημόσιο όσο και για τον ιδιωτικό τομέα.

Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 40% των νέων επιχειρηματιών στην Ιρλανδία και το 20% των ιρλανδικών εταιρειών αποτελούν ιδιοκτησία γυναικών και διοικούνται από γυναίκες, κυρίως στους τομείς των εκδόσεων, των υπηρεσιών κατάρτισης και του λογισμικού.

Η ιταλική κυβέρνηση εγκαινίασε μια εκστρατεία ενημέρωσης για τις γυναίκες επιχειρηματίες υπό τον τίτλο "για τις γυναίκες που επιθυμούν να συστήσουν εταιρεία/να ενταχθούν στην κοινωνία". Η εκστρατεία έχει σκοπό να προωθήσει παραδοσιακές αλλά και ιδιαίτερα καινοτόμες γυναικείες δεξιότητες διοχετεύοντάς τες σε παραγωγικές και δημιουργικές κατευθύνσεις. Στις Κάτω Χώρες, η κυβέρνηση και ο ιδιωτικός τομέας συνεργάστηκαν σε ένα πρόγραμμα για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στις ανώτερες θέσεις λήψης αποφάσεων στη βιομηχανία.

Εκτός από τη μείζονα συνεισφορά της ειδικής πρωτοβουλίας NOW, τα γενικού χαρακτήρα προγράμματα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ των δύο φύλων και στην ευαισθητοποίηση. Μέσω των εγχειρημάτων του ΕΚΤ, που πολύ συχνά αφορούν τον ιδιωτικό τομέα, επιτυγχάνεται η προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων και η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών. Το ΕΚΤ έχει επίσης αξιοποιηθεί σημαντικά για την ενίσχυση των νέων επιχειρήσεων που αποτελούν ιδιοκτησία γυναικών και διοικούνται από γυναίκες.

Η Ισπανία αναφέρεται στα οφέλη του προγράμματος OPTIMA που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας Απασχόληση-NOW, που επιδιώκει να πείσει τους εργοδότες να δεσμευθούν υπέρ της ισότητας των ευκαιριών. Οι επιδοτήσεις και οι απαλλαγές από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης θεωρούνται επίσης ως ένας τρόπος ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών στο δημόσιο τομέα.

Ένα σχέδιο με τίτλο "Ευκαιρία 2000" που έχει τεθεί σε εφαρμογή από το 1991 στο Ηνωμένο Βασίλειο έχει ως στόχο να φέρει στο προσκήνιο τους παράγοντες εκείνους που εμποδίζουν την πρόοδο των γυναικών στην εργασία και παρέχει στους εργοδότες τη δυνατότητα ανταλλαγής παραδειγμάτων ορθής πρακτικής. Στόχοι του "Ευκαιρία 2000" είναι η επίτευξη μετρήσιμων αποτελεσμάτων ως προς την ποιότητα και την έκταση της απασχόλησης των γυναικών σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα της απασχόλησης. Ο αριθμός των εταιρειών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα έχει αυξηθεί και έχει διαπιστωθεί ανάλογη αύξηση του ποσοστού των γυναικών στις διοικητικές θέσεις, και ιδιαίτερα στις θέσεις ανώτερων διοικητικών στελεχών, των εταιρειών αυτών.

2.3 Βελτίωση της γνώσης

Όλα τα κράτη μέλη αναγνωρίζουν το σημαντικό ρόλο των πρωτοβουλιών που έχουν αναληφθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο, από το 1991 και μετά, στην ένταξη του ζητήματος της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων στο πολιτικό πρόγραμμα, καθώς και στο συντονισμό των πρωτοβουλιών, την εναρμόνιση της αναζήτησης δεδομένων και την προώθηση της ανταλλαγής εμπειριών και γνώσεων μέσω συνεδρίων και διακρατικών σχεδίων. Επιπλέον, όλα τα κράτη μέλη συλλέγουν στατιστικά στοιχεία για την παρουσία των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων και παρακολουθούν τις εξελίξεις.

Στην Αυστρία, τα αρμόδια υπουργεία δημοσιεύουν ετήσιες εκθέσεις (σχετικά με την εφαρμογή της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης) και πέντε εκθέσεις ετησίως (για την κατάσταση και την εξέλιξη της ίσης μεταχείρισης), ενώ η ομοσπονδιακή κυβέρνηση υποβάλλει ανά διετία έκθεση στο Nationalrat για την κατάσταση της ίσης μεταχείρισης και την προώθηση των γυναικών στην ομοσπονδιακή διοίκηση. Στο Βέλγιο, έχουν εκπονηθεί αρκετές μελέτες τόσο ποσοτικού όσο και ποιοτικού χαρακτήρα. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνεται μια μελέτη του 1996 με αντικείμενο την παρουσία των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα της διοικητικής ιεραρχίας και στις κοινοβουλευτικές επιτροπές. Μια άλλη μελέτη είχε ως αντικείμενο την έλλειψη στοιχείων που παρατηρείται στις υπάρχουσες στατιστικές σχετικά με την παρουσία των γυναικών σε συγκεκριμένους κοινωνικοοικονομικούς θεσμούς, ενώ μια τρίτη διερεύνησε την επίδραση του εκλογικού συστήματος στην εκπροσώπηση των γυναικών στο κοινοβούλιο. Το 1999, η φλαμανδική κοινότητα δημιούργησε μια τράπεζα δεδομένων στην οποία περιλαμβάνονται γυναίκες που διαθέτουν τα προσόντα για συμμετοχή σε συμβουλευτικές επιτροπές στους δημόσιους οργανισμούς της Φλάνδρας.

Το Συμβούλιο Ισότητας της Δανίας συντάσσει ετήσια έκθεση με αντικείμενο τα ποσοστά των ανδρών και γυναικών στο κοινοβούλιο, τα τοπικά συμβούλια, τις επιτροπές και τα διοικητικά συμβούλια της τοπικής αυτοδιοίκησης. Δημοσιεύει επίσης σε ετήσια βάση στατιστικές για τον αριθμό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των 50 μεγαλύτερων εταιρειών της χώρας.

Στη Φινλανδία, δημοσιεύονται δύο φορές το χρόνο στατιστικές σχετικά με τις γυναίκες και τους άνδρες, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών για τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων. Το 1997 δημοσιεύθηκε η έκθεση "Γυναίκες και άνδρες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων κοινωνικού χαρακτήρα στη φινλανδική κοινωνία". Ο διαμεσολαβητής σε θέματα ισότητας παρακολουθεί τη συμμόρφωση με τις ποσοτώσεις που ορίζονται στο νόμο περί ισότητας. Στη Γερμανία, δημοσιεύονται σε τακτική βάση στατιστικά στοιχεία για τον αριθμό των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα. Η γερμανική ομοσπονδιακή κυβέρνηση υποβάλλει στη Bundestag ετήσια έκθεση σχετικά με τη θέση των γυναικών στην ομοσπονδιακή διοίκηση και τις ομοσπονδιακές αρχές.

Η Γερμανία προτείνει μια πιθανή αιτία του περιορισμένου ενδιαφέροντος των ίδιων των γυναικών για συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων: έλλειψη ενημέρωσης για τα πολιτικά ζητήματα. Υπογραμμίζει τη σημασία της ενημέρωσης και προγραμματίζει ένα τριήμερο συνέδριο που θα ασχοληθεί με το θέμα αυτό.

Στην Ελλάδα δημιουργείται βάση δεδομένων από τη μονάδα ανάλυσης του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας. Οι Κάτω Χώρες παρακολουθούν το ποσοστό των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων από το 1993. Στην Ιρλανδία συλλέγονται στατιστικά στοιχεία για τη θέση των γυναικών στη δημόσια διοίκηση, το δικαστικό σώμα, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα πολιτικά κόμματα και το νομοθετικό σώμα, καθώς και για το ποσοστό των γυναικών που προτείνονται για συμμετοχή στα κρατικά συμβούλια (34%) και αυτών που πράγματι διορίζονται (28%).

Η ιταλική εθνική επιτροπή ισότητας παρακολουθεί τη συμμετοχή των γυναικών στα κυριότερα πολιτικά κόμματα, τις επιτροπές και τα όργανα λήψης αποφάσεων σε περιφερειακό και επαρχιακό επίπεδο. Το 1998, το Εθνικό Γνωμοδοτικό Συμβούλιο για την Οικονομία και την Απασχόληση δημοσίευσε έκθεση έρευνας με τίτλο "Η παρουσία των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων" στις εταιρείες και τη δημόσια διοίκηση. Το 1999, η κυβέρνηση κατέθεσε νομοσχέδιο με αντικείμενο την κατάρτιση στατιστικών για τα δύο φύλα.

Η κυβέρνηση του Λουξεμβούργου πρόκειται να δημοσιεύσει στατιστικό δελτίο με θέμα τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων το 2000, ενώ υπάρχουν ήδη στατιστικά στοιχεία για τη θέση των γυναικών στα κυβερνητικά όργανα και τα τοπικά συμβούλια. Παρά το γεγονός ότι στην Πορτογαλία δεν υφίσταται συγκεκριμένος μηχανισμός παρακολούθησης της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων, το θέμα αυτό αποτελεί μέρος της γενικής αξιολόγησης των πολιτικών ισότητας. Η Ισπανία διαθέτει στατιστικές για τη συμμετοχή των γυναικών στα πολιτικά κόμματα, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, την κεντρική κυβέρνηση και τα κοινοβούλια και τις κυβερνήσεις των αυτόνομων κοινοτήτων, τα ανώτερα κλιμάκια της δημόσιας διοίκησης και το δικαστικό σώμα.

Το σουηδικό κοινοβούλιο λαμβάνει ετησίως έκθεση για το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται στις κεντρικές και περιφερειακές κρατικές αρχές.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν υπάρχει συγκεκριμένος μηχανισμός παρακολούθησης της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων, υπάρχουν όμως στατιστικά στοιχεία για τις γυναίκες στην κεντρική και τοπική διοίκηση, τη δημόσια διοίκηση, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και το δικαστικό σώμα.

2.4 Ισόρροπη συμμετοχή στα κοινοβούλια, τις κυβερνήσεις και τις επιτροπές

Οι πολιτικές αποφάσεις εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τους μεμονωμένους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η σύνθεση των κυβερνήσεων, των κοινοβουλίων και των επιτροπών συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας για τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων. Αν και υπάρχουν στοιχεία για την εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών σε όλα τα ευρωπαϊκά κοινοβούλια και στις περισσότερες κυβερνήσεις, δεν έχουν προσκομιστεί από όλες τις χώρες πλήρη στατιστικά στοιχεία για τη συμμετοχή των γυναικών στα άλλα όργανα λήψης αποφάσεων. Αυτό πιθανώς οφείλεται στο μεγάλο αριθμό επιτροπών σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης. Ωστόσο, όλα τα κράτη μέλη υπογραμμίζουν την ανάγκη για ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων. Τα αποτελέσματα των εφαρμοζόμενων πολιτικών ποικίλλουν μεταξύ των κρατών μελών που έχουν προσκομίσει στατιστικά στοιχεία.

2.4.1 Οι γυναίκες στα κοινοβούλια και τις κυβερνήσεις

Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες αποτελούν μόλις το ένα πέμπτο των μελών των εθνικών κοινοβουλίων. Ο αριθμός αυτός παραβλέπει τις αξιοσημείωτες διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ ορισμένων κρατών μελών, με το ποσοστό των γυναικών βουλευτών να ανέρχεται σε 42% στο σουηδικό κοινοβούλιο έναντι 6% στην Ελλάδα. Όσον αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στις κυβερνήσεις, στη Σουηδία οι γυναίκες κατέχουν το 50% των υπουργικών θέσεων έναντι ποσοστού 5% στην Ελλάδα¹⁶. Ακόμη και στις χώρες όπου οι γυναίκες έχουν σημαντική παρουσία στην κυβέρνηση, εξακολουθούν να περιορίζονται στα κατά παράδοση "γυναϊκεία" υπουργεία όπως της πολιτικής για την οικογένεια, των κοινωνικών υποθέσεων και της υγείας, με χαμηλή εκπροσώπηση σε τομείς μεγάλης πολιτικής βαρύτητας όπως τα οικονομικά, η δικαιοσύνη ή η εξωτερική πολιτική.

Το ποσοστό των γυναικών στις περιφερειακές κυβερνήσεις και κοινοβούλια είναι ακόμη πιο χαμηλό από το αντίστοιχο ποσοστό στις εθνικές κυβερνήσεις και κοινοβούλια, με εξαίρεση το Βέλγιο, τη Γαλλία και τη Σουηδία. Λόγω της στασιμότητας που παρατηρείται στον τομέα αυτό, οι Κάτω Χώρες έχουν επικεντρώσει τις προσπάθειές τους στη συμμετοχή των γυναικών στον τοπικό πολιτικό στίβο.

¹⁶ FrauenComputerZentrumBerlin.

Όλα τα μεγάλα πολιτικά κόμματα στην Αυστρία και τη Γερμανία έχουν δεσμευθεί να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών στις λίστες των κομμάτων και τα δημόσια αξιώματα, είτε επιβάλλοντας ποσοτώσεις είτε θέτοντας στόχους.

Την ίδια προσέγγιση ακολούθησε και η Ιταλία το 1993, με την εισαγωγή δεσμευτικών ποσοτώσεων για τις εκλογικές λίστες, ωστόσο το μέτρο αυτό κρίθηκε αντισυνταγματικό από το συνταγματικό δικαστήριο το 1995. Το 1997, ο Ιταλός πρωθυπουργός ενέκρινε πολιτική με τίτλο "Δράσεις που στοχεύουν στην προώθηση της εκχώρησης εξουσιών και αρμοδιοτήτων στις γυναίκες", η οποία επιδιώκει την ενίσχυση της θέσης των γυναικών διασφαλίζοντας σημαντική γυναικεία παρουσία στους κρατικούς φορείς και τις υπεύθυνες θέσεις της δημόσιας διοίκησης. Στην Πορτογαλία, το Κοινοβούλιο απέρριψε νομοσχέδιο που κατατέθηκε το 1998 από την κυβέρνηση και το οποίο θα υποχρέωνε τα πολιτικά κόμματα να διασφαλίζουν ότι οι εκλογικές λίστες τους για τις εθνικές και τις ευρωπαϊκές εκλογές θα περιλάμβαναν εκπροσώπους και των δύο φύλων σε ποσοστό τουλάχιστον 25%. Ωστόσο, το αναθεωρημένο πορτογαλικό σύνταγμα διακηρύσσει σήμερα ότι η ενεργός συμμετοχή γυναικών και ανδρών στον πολιτικό βίο αποτελεί θεμελιώδη αρχή της δημοκρατίας. Η προσπάθεια για την αναθεώρηση του συντάγματος στο Λουξεμβούργο, που θα επέτρεπε την ψήφιση νόμων για την έμπρακτη εξασφάλιση της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, απορρίφθηκε από το Συμβούλιο Επικρατείας του Λουξεμβούργου.

Στο πλαίσιο ενός εθνικού σχεδίου δράσης για την ισότητα των ευκαιριών το 2000, η Γαλλία σχεδιάζει αναθεώρηση του συντάγματος ώστε να προβλέπει ότι η νομοθεσία πρέπει να προάγει την ισότητα της πρόσβασης γυναικών και ανδρών στα πολιτικά και αιρετά αξιώματα.

Το Βέλγιο είναι η μόνη χώρα στην οποία τα πολιτικά κόμματα δεσμεύονται εκ του νόμου να καταρτίζουν ισόρροπες, όσον αφορά στην συμμετοχή των δύο φύλων, λίστες υποψηφίων. Συγκεκριμένα, το ένα τρίτο των υποψηφίων στην εκλογική λίστα κάθε κόμματος πρέπει να είναι γυναίκες. Στην Ελλάδα αναλήφθηκαν συγκεκριμένες δράσεις κυρίως όσον αφορά τις εκλογές και τις εκλογικές διαδικασίες, ενώ όλα σχεδόν τα πολιτικά κόμματα έχουν αναθεωρήσει τους κανονισμούς τους ώστε να προβλέπονται ποσοτώσεις στα πλαίσια του εκλογικού συστήματος. Άλλα κράτη μέλη ευνοούν μια προσέγγιση που βασίζεται στην παροχή κινήτρων, μέσω της διάθεσης κονδυλίων για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική (Ιρλανδία). Στη Φινλανδία, τέλος, δεν ισχύουν ποσοτώσεις για τις υποψηφιότητες στις εκλογές, προβλέπονται όμως για τα όργανα των πολιτικών κομμάτων.

2.4.2 Οι γυναίκες στις επιτροπές

Μολονότι οι χώρες με μακρόχρονη παράδοση στις πολιτικές ίσων ευκαιριών παρουσιάζουν υψηλή συμμετοχή γυναικών στα κεντρικά όργανα, άλλες χώρες αδυνατούν να επιτύχουν το στόχο της εκπροσώπησης γυναικών κατά το ένα τρίτο, παρά τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις.

Στη Σουηδία το 44% του προσωπικού των κεντρικών κυβερνητικών αρχών είναι γυναίκες, στη Φινλανδία το ποσοστό γυναικείας συμμετοχής στο 68% του συνόλου των δημόσιων επιτροπών ανέρχεται σε 42%, ενώ στο Βέλγιο και η Γερμανία, όπου προβλέπεται εκ του νόμου συμμετοχή των γυναικών στις δημόσιες επιτροπές σε ποσοστό 33% τουλάχιστον, η συμμετοχή αυτή ανέρχεται μόλις στο 18,63% και 12,2% αντίστοιχα. Το ποσοστό των επιτροπών που στη σύνθεσή τους δεν περιλαμβάνουν καθόλου γυναίκες μειώθηκε από 53,2% σε 28,7% μέσα σε 8 έτη, από το 1992 ως το 1999.

Τα ομοσπονδιακά όργανα στη Γερμανία και τη Σουηδία είναι υποχρεωμένα να προτείνουν έναν άνδρα και μια γυναίκα για κάθε θέση σε επιτροπή. Οι οργανώσεις των κοινωνικών

εταίρων οφείλουν, κατά την επιλογή υποψηφίων, να διασφαλίζουν ότι τηρείται ο στόχος της ίσης συμμετοχής. Στη Σουηδία, η σύνθεση των επιτροπών πρέπει να εγκρίνεται από τη Μονάδα Ίσων Ευκαιριών.

Στην Αυστρία, τα μέτρα για ισόρροπη συμμετοχή περιλαμβάνουν και την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών εργαζομένων στα συμβούλια εργαζομένων ανάλογα με τα ποσοστά τους επί του συνόλου των εργαζομένων, ενώ κατά την υποβολή υποψηφιοτήτων για τις εκλογές της γενικής συνέλευσης του Εργατικού Επιμελητηρίου πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών εργαζομένων.

Στη Δανία, ο νόμος 427 της 13ης Ιουνίου 1990 προβλέπει ότι πρέπει να υπάρχει ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών στις θέσεις ανώτερων στελεχών της δημόσιας διοίκησης. Το ίδιο προβλέπεται, βάσει του νόμου υπ' αριθ. 157 της 24ης Απριλίου 1995, για τις επιτροπές που συγκροτούνται από υπουργούς.

Το Βέλγιο ψήφισε στις 20 Ιουλίου 1990 νόμο σύμφωνα με τον οποίο οι υποψηφιότητες για συμμετοχή σε συμβουλευτικές επιτροπές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την παράμετρο της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων. Ωστόσο, ο συγκεκριμένος νόμος δεν επέφερε τα αναμενόμενα αποτελέσματα και προκειμένου να ενισχυθεί η εφαρμογή του, σε ομοσπονδιακό επίπεδο, ψηφίστηκε νόμος στις 17 Ιουλίου 1997 ο οποίος προβλέπει ότι οι εκπρόσωποι του ενός φύλου στη σύνθεση των συμβουλευτικών επιτροπών δεν μπορούν να υπερβαίνουν τα δύο τρίτα του συνόλου των μελών. Σε περίπτωση που ο αριθμός των υποψηφίων από το υποεκπροσωπούμενο φύλο δεν είναι επαρκής, ο φορέας που προτείνει τις υποψηφιότητες οφείλει να αιτιολογήσει την αδυναμία εκπλήρωσης των νομικών του υποχρεώσεων. Οι όποιες εξαιρέσεις πρέπει να εγκρίνονται από το Συμβούλιο των Υπουργών κατόπιν διαβούλευσης με το υπουργείο που είναι αρμόδιο για την ισότητα των ευκαιριών.

Στη Φλάνδρα, εάν η σύνθεση μιας επιτροπής δεν συγκεντρώνει την ελάχιστη υποχρεωτική συμμετοχή εκπροσώπων του κάθε φύλου θα στερείται του δικαιώματος γνωμοδότησης, μετά την παρέλευση της μεταβατικής περιόδου που λήγει στις 31.12.1999.

Ο φινλανδικός νόμος του 1987 περί ισότητας γυναικών και ανδρών τροποποιήθηκε το 1995 ώστε να προβλέπει μια ποσόστωση 40% για τη συμμετοχή των γυναικών στις κυβερνητικές επιτροπές και συμβουλευτικές ομάδες. Το πρόγραμμα ισότητας της φινλανδικής κυβέρνησης για την περίοδο 1997-1999 δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην αναλογία συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και περιλαμβάνει μια αξιολόγηση του συστήματος για την επίτευξη της ποσόστωσης του 40% στη συμμετοχή των γυναικών στις κυβερνητικές επιτροπές, τις συμβουλευτικές ομάδες και τις δημοτικές αρχές, με εξαίρεση τα δημοτικά συμβούλια που εκλέγονται άμεσα.

Στη Γαλλία, μια εγκύκλιος του 1983 με αντικείμενο τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στο δημόσιο τομέα περιλαμβάνει διατάξεις για ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων στη λήψη αποφάσεων, ειδικότερα ότι απαιτείται ισόρροπη εκπροσώπηση στη σύνθεση των εξεταστικών επιτροπών. Το 1995 δημιουργήθηκε ένα "παρατηρητήριο ισότητας".

Η ιρλανδική κυβέρνηση ακολουθεί από το 1993 την πολιτική του διορισμού εκπροσώπων του κάθε φύλου στα κρατικά συμβούλια, σε ποσοστό 40% τουλάχιστον. Πριν από το 1996, η ελληνική Γενική Γραμματεία Ισότητας στήριζε τις ΜΚΟ που προωθούσαν την ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών.

Η απόφαση που έλαβε το 1995 το συνταγματικό δικαστήριο της Ιταλίας για την αντισυνταγματικότητα του καθορισμού ποσοστώσεων στις εκλογικές λίστες, δεν επηρεάζει

την εφαρμογή άλλων νομοθετικών διατάξεων, με αποτέλεσμα την υποχρέωση των τοπικών και επαρχιακών διοικήσεων να προωθούν την παρουσία και των δύο φύλων στα συμβούλια και τις συλλογικές οργανώσεις. Επίσης πρέπει να διασφαλίζεται ότι το ένα τρίτο των μελών όλων των εξεταστικών επιτροπών στη δημόσια διοίκηση είναι γυναίκες.

Στις Κάτω Χώρες, η κυβέρνηση ενέκρινε "Θέση για τις γυναίκες στην πολιτική και τη δημόσια διοίκηση" το 1992. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, παρότι ο νόμος του 1975 περί διακρίσεων λόγω φύλου απαγορεύει την επιβολή ποσοτώσεων, οι οποίες θεωρείται ότι αντίκεινται στην αρχή της μη διακρίσεως, επιτρέπεται ο καθορισμός στόχων ή επιδιώξεων. Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου έχει δεσμευθεί για εφαρμογή της αρχής του 50/50 στην εκπροσώπηση των γυναικών όσον αφορά το διορισμό σε θέσεις του δημόσιου τομέα. Η Εθνική Επιτροπή Γυναικών (ένα μη υπουργικό κρατικό όργανο) δημοσίευσε την έκθεση "Συμμετοχή στο δημόσιο βίο - οδηγός για γυναίκες περί διορισμού στο δημόσιο τομέα".

Το πορτογαλικό κοινοβούλιο ενέκρινε ομόφωνα σύσταση το 1993 περί προσυπογραφής της "Δήλωσης των Αθηνών" σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στο δημόσιο και πολιτικό βίο. Το επόμενο έτος, το κοινοβούλιο οργάνωσε διήμερο σεμινάριο με θέμα τη συμμετοχή στην πολιτική ως δημοκρατική επιταγή. Στην Ισπανία, το τρίτο σχέδιο για την ισότητα ευκαιριών (1991-2000) καλύπτει την "εξουσία και λήψη αποφάσεων".

Στη Νορβηγία, ο νόμος περί ισότητας των δύο φύλων τροποποιήθηκε το 1988 ώστε να προβλέπει εκπροσώπηση και των δύο φύλων σε ποσοστό 40% σε όλα τα κρατικά συμβούλια και επιτροπές. Στη δεκαετία του 1970 τα πολιτικά κόμματα άρχισαν να θέτουν στόχους ή ανεπίσημες ποσοτώσεις προκειμένου να αυξήσουν την παρουσία των γυναικών στις εκλογικές λίστες. Ανεπίσημες ποσοτώσεις άρχισαν επίσης να εφαρμόζονται από το 1986 για τις θέσεις του υπουργικού συμβουλίου. Παρόλο που η έμφαση δίδεται στην παγίωση της ισότητας των δύο φύλων, κρίνεται απαραίτητη η λήψη ειδικών μέτρων για την επίτευξη του στόχου της ενίσχυσης της ισόρροπης εκπροσώπησης στα όργανα λήψης αποφάσεων.

Ο ισλανδικός νόμος περί ισότιμης θέσης και ίσων δικαιωμάτων γυναικών και ανδρών προβλέπει ότι, όπου είναι δυνατό, πρέπει να επιδιώκεται ίση εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στις επιτροπές και τα συμβούλια της κυβέρνησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Το κοινοβουλευτικό ψήφισμα του 1993 σχετικά με τα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων έθεσε ως στόχο τη συμμετοχή γυναικών στις υπουργικές επιτροπές σε ποσοστό 30%.

Στο Λιχτενστάιν, κυβερνητικό ψήφισμα του 1997¹⁷ προτείνει η εκπροσώπηση του κάθε φύλου στις επιτροπές, ομάδες εργασίας και αντιπροσωπείες που υπάγονται στη δικαιοδοσία της κυβέρνησης να μην υπερβαίνει τα δύο τρίτα των μελών. Οι τοπικές αρχές κλήθηκαν να προχωρήσουν σε ανάλογες ρυθμίσεις. Το συνέδριο του 1999 για τον εορτασμό των 15 ετών από τη χορήγηση πολιτικών δικαιωμάτων στις γυναίκες θα έχει ως θέμα "Εκπροσώπηση των γυναικών κατά ένα τρίτο στο κοινοβούλιο του 2001".

¹⁷

RA 97/1833-0101, 0208.

3. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΚΑΙ ΆΛΛΑ ΟΡΓΑΝΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ

3.1 Γενικές παρατηρήσεις

Η σύσταση καλεί τα θεσμικά όργανα και άλλα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας να καταστρώσουν στρατηγική για την επίτευξη ισόρροπης συμμετοχής. Τα περισσότερα θεσμικά όργανα - και ιδίως τα μεγαλύτερα ή τα πλέον εδραιωμένα - έχουν λάβει ειδικά μέτρα για την εφαρμογή της σύστασης ή έχουν υιοθετήσει λεπτομερείς πολιτικές ίσων ευκαιριών όσον αφορά τις προσλήψεις και την πολιτική προσωπικού. Δίδεται μεγαλύτερη έμφαση στην πρόσληψη και προώθηση των γυναικών παρά στη σύνθεση των συμβουλευτικών επιτροπών των εν λόγω οργάνων.

Τα θεσμικά όργανα έχουν στο σύνολό τους συνειδητοποιήσει την ανάγκη να επιδιωχθεί και να επιτευχθεί ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στο προσωπικό τους και στις δομές λήψης αποφάσεων και ορισμένα ακολουθούν πολιτική ευνοϊκής μεταχείρισης των γυναικών υποψηφίων με στόχο την αποκατάσταση των ανισορροπιών που παρατηρούνται σήμερα. Κάποια από αυτά έχουν επίσης εισαγάγει μηχανισμούς για την παρακολούθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων στο προσωπικό, σε κριτικές ή εξεταστικές επιτροπές. Κάποια θεσμικά και άλλα όργανα και οργανισμοί είτε δεν έχουν λάβει γνώση της σύστασης είτε δεν έχουν προχωρήσει σε καμιά συγκεκριμένη ενέργεια για την εφαρμογή των διατάξεών της. Ορισμένα από τα όργανα αυτά έχουν συσταθεί πρόσφατα, λ.χ. η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, ή δραστηριοποιούνται σε εξαιρετικά εξειδικευμένους τομείς, ή/και διαθέτουν πολύ περιορισμένο αριθμό υπαλλήλων, με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσχερές η κατάρτιση λεπτομερών σχεδίων για την εφαρμογή των διατάξεων της σύστασης (λόγου χάρι, το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Φαινομένων Ρατσισμού και Ξενοφοβίας, το Γραφείο Εναρμόνισης στην Εσωτερική Αγορά, το Κοινοτικό Γραφείο Φυτικών Ποικιλιών).

3.2 Συνολικές στρατηγικές για την επίτευξη ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων από τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα

Το ζήτημα της συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων αντιμετωπίζεται στα μεγαλύτερα θεσμικά όργανα από τα τμήματα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού. Πολλά από αυτά (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Συμβούλιο, Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή) προχώρησαν στη σύσταση μικτών επιτροπών ίσων ευκαιριών, των COPEC, οι οποίες ως όργανα ίσης εκπροσώπησης προσωπικού και διοίκησης είναι αρμόδιες για τη διατύπωση συστάσεων με στόχο την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών. Επίσης, σε σύσταση COPEC προτίθεται να προχωρήσει και η Επιτροπή των Περιφερειών. Ορισμένα όργανα παρακολουθούν την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στο προσωπικό τους, λίγα όμως είναι αυτά που παρακολουθούν την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων.

Ο Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, κ. Prodi, στην ομιλία του προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο¹⁸ υπογράμμισε την ανάγκη για επίτευξη της δέουσας ισορροπίας μεταξύ των δύο φύλων στις υπηρεσίες της Επιτροπής και στα ιδιαίτερα γραφεία των επιτρόπων. Για πρώτη φορά, οι γυναίκες αποτελούν σχεδόν το 40% του προσωπικού των ιδιαίτερων γραφείων.

¹⁸ Παρέμβαση του Καθ. Prodi στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 3 Ιουνίου 1999.

Η Επιτροπή θεωρεί την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών ως σημαντικό στοιχείο του εν εξελίξει προγράμματός για τον εκσυγχρονισμό της διοίκησης και των διαδικασιών λήψης αποφάσεων εκ μέρους της. Η αποτελεσματικότητα και η οργάνωση στην εργασία, μεταξύ άλλων, θεωρείται ότι μπορούν να συμβάλουν στην εξισορρόπηση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, αίροντας τα εμπόδια για τις γυναίκες που προάγονται σε υψηλότερες βαθμίδες λήψης αποφάσεων.

Το τρίτο πρόγραμμα για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1997-2000) στοχεύει στην ανάπτυξη μιας φιλοσοφίας στο χώρο εργασίας που θα χαρακτηρίζεται από ευαισθητοποίηση στα θέματα των δύο φύλων και που θα λαμβάνει υπόψη τις γυναικείες και τις ανδρικές αξίες, τις διαφοροποιήσεις ως προς τις προτεραιότητες καθώς και τις ειδικές ανάγκες του κάθε φύλου. Εντάσσει το ζήτημα της ισότητας των ευκαιριών στο γενικό πλαίσιο της πολιτικής προσωπικού, μέσω της λήψη μέτρων που αφορούν όλα τα στάδια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ενός δημόσιου λειτουργού: πρόσληψη, κατάρτιση, προαγωγή. Η Επιτροπή παρέχει αφενός εξειδικευμένη κατάρτιση σε θέματα διοίκησης για τις γυναίκες υπαλλήλους και αφετέρου κατάρτιση για το σύνολο του προσωπικού για την παγίωση της ισότητας των ευκαιριών, προκειμένου να εφαρμόσει στο εσωτερικό της τις πολιτικές που προτείνονται στα κράτη μέλη. Αρμόδια για την εφαρμογή της νομοθεσίας και της πολιτικής ίσων ευκαιριών στην Επιτροπή είναι μια μονάδα για την ισότητα των ευκαιριών και τη μη διάκριση. Εικοσιδύο διευθύνσεις και γραφεία συμμετέχουν αυτή τη στιγμή στη δημιουργία νέων δομών, σχεδίων δράσης και μηχανισμών παρακολούθησης. Η εξέλιξη του προσωπικού παρακολουθείται δις ετησίως.

Το ένα τέταρτο των επιτρόπων είναι γυναίκες. Ο αριθμός των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις αυξήθηκε από 3 το 1994 σε 20 το 1998 και η συνολική εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις βαθμού Α αυξήθηκε μεταξύ 1994 και 1998 από 13% σε 18%. Οι στόχοι που έχουν τεθεί για το 1999 είναι η κάλυψη 5 ανώτερων διοικητικών θέσεων σε επίπεδο διευθυντού, η επίτευξη ποσοστού 25% στα μεσαία διοικητικά κλιμάκια (προϊστάμενοι διοικητικών μονάδων) και ο μέγιστος δυνατός αριθμός γυναικών σε θέσεις κύριων υπαλλήλων διοίκησης, υπαλλήλων διοίκησης και αναπληρωτών υπαλλήλων διοίκησης.

Με βάση τη σύσταση, η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων συνέταξε έκθεση με αντικείμενο τα δύο φύλα¹⁹ στην οποία αναλαμβάνει δέσμευση για ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην κατηγορία Α και για προσπάθεια ενίσχυσης της εκπροσώπησης των γυναικών στις μεσαίες και ανώτερες διοικητικές θέσεις. Για τις θέσεις της κατηγορίας C ισόρροπη συμμετοχή συνεπάγεται αύξηση του αριθμού των ανδρών, ενώ για τις κατηγορίες Β και D σημαίνει ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών.

Στο πλαίσιο διοργάνωσης του διαγωνισμού πρόσληψης COM/A8-9/98, ο οποίος έθετε όρια ποσόστωσης, η EUROSTAT διοργάνωσε συνέδρια στα κράτη μέλη και εξέδωσε φυλλάδιο (το οποίο χρησιμοποιείται και σε άλλες περιπτώσεις στελέχωσης), ένας από τους σκοπούς των οποίων ήταν η προσέλκυση γυναικών υποψηφίων.

¹⁹ Εγκρίθηκε στις 25 Οκτωβρίου 1999.

Ο αντιπρόεδρος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, αρμόδιος σε θέματα ισότητας ευκαιριών, θα υποβάλλει, από το 1999 και έπειτα, ετήσια έκθεση για την πρόοδο που επιτυγχάνεται έναντι των στόχων που έχουν τεθεί. Η μονάδα ισότητας των ευκαιριών της γενικής διεύθυνσης προσωπικού του Κοινοβουλίου παρακολουθεί τις πολιτικές ίσων ευκαιριών και η COPEC παρακολουθεί την εφαρμογή των μέτρων που προτείνει για την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών του προσωπικού. Το Κοινοβούλιο θεωρεί ότι η τριεπίπεδη αυτή διάρθρωση παρακολούθησης αντικατοπτρίζει τη σημασία που αποδίδει στην υποχρέωσή του να λειτουργεί ως πρότυπο στον τομέα αυτό.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο συνάντησε δυσκολίες στην προώθηση μεγαλύτερου αριθμού γυναικών σε υψηλότερες θέσεις λόγω του ανεπαρκούς αριθμού τους στους ενδιάμεσους βαθμούς Α. Επιδίωξε λοιπόν να διευρύνει τις προοπτικές προαγωγής του υπάρχοντος γυναικείου προσωπικού και έθεσε στόχους για το διορισμό περισσότερων γυναικών στους ανώτερους βαθμούς. Ο κοινοβουλευτικός διάλογος σχετικά με τη σύσταση επηρέασε τις διαβουλεύσεις του εν λόγω θεσμικού οργάνου αναφορικά με την ισότητα ευκαιριών στην πολιτική προσωπικού.

Βάσει του κανονισμού του Συμβουλίου του 1998²⁰ συμπεριλήφθηκαν διατάξεις για την ισότητα στις διαδικασίες πρόσληψης και στους κανονισμούς υπηρεσιακής κατάστασης. Επιπλέον, από το 1995 και έπειτα, τίθενται σε ετήσια βάση στόχοι για την πρόσληψη και το διορισμό γυναικών σε θέσεις της κατηγορίας Α. Μετά την τελευταία διεύρυνση της Ένωσης, στο Συμβούλιο περιλαμβάνεται μία γυναίκα μεταξύ των 15 γενικών διευθυντών, τρεις μεταξύ των 28 υπαλλήλων βαθμού Α2 και πέντε μεταξύ των 34 υπαλλήλων βαθμού Α3. Οι γυναίκες αποτελούν το ένα πέμπτο του συνόλου των υπαλλήλων του βαθμού Α.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή δίνει προτεραιότητα στις γυναίκες υποψήφιες αν διαθέτουν ανάλογα προσόντα με τους άνδρες υποψηφίους. Από το 1998, ο αριθμός των γυναικών σε θέσεις προϊσταμένων τμήματος αυξήθηκε από μία σε τέσσερις. Η ομάδα εργασίας της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για την ισότητα των ευκαιριών ενημερώνει τακτικά την επιτροπή προσωπικού για την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στο προσωπικό.

Η Επιτροπή των Περιφερειών υιοθέτησε στρατηγική με σκοπό να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να λαμβάνουν υπόψη, κατά την υπόδειξη των υποψηφίων τους, τη σημασία της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων και εξέδωσε σειρά εγγράφων, μεταξύ των οποίων το "Ψήφισμα προς τα κράτη μέλη σχετικά με τις προτάσεις μελλοντικών διορισμών και την ισότητα των ευκαιριών". Ο αριθμός των γυναικών μελών αυξήθηκε από 10% κατά την πρώτη θητεία (1994-1997) σε 15% στη δεύτερη (1998-2001).

Η εν λόγω επιτροπή προχώρησε το 1997 στη σύσταση ομάδας εργασίας ίσων ευκαιριών, η οποία περιλαμβάνει στη σύνθεσή της έναν εκπρόσωπο από κάθε εθνική αντιπροσωπεία και η οποία συνέρχεται τακτικά σε όλη τη διάρκεια του έτους, εστιάζοντας σε τρία κυρίως ζητήματα: προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων κατά τη λήψη αποφάσεων του οργάνου, ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών στην πολιτική προσωπικού και ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών σε όλες τις γνώμες που εκδίδει.

²⁰ 781/98 της 7.4.1998, ΕΕ L 113 της 15.4.1998, σ. 4.

Το Δικαστήριο δεν έχει υιοθετήσει συγκεκριμένη στρατηγική για την εφαρμογή της σύστασης, επιδιώκει όμως τη διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις μικτές επιτροπές και στις επιτροπές συνεντεύξεων και παρακολουθεί σε τακτική βάση την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στο προσωπικό του. Η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις θέσεις λήψης αποφάσεων του συγκεκριμένου οργάνου παραμένει μακροπρόθεσμος στόχος. Σήμερα υπάρχουν δύο γυναίκες δικαστές στο Πρωτοδικείο και μία στο Δικαστήριο.

Η αρμόδια για τους διορισμούς στο Ελεγκτικό Συνέδριο αρχή (ΑΔΑ) ευνοεί το διορισμό γυναικών που επιτυγχάνουν στον διαγωνισμό πρόσληψης. Βεβαιώνεται ότι τα μέλη των επιτροπών συνεντεύξεων καθώς και οι προϊστάμενοι μονάδας των διοικητικών υπηρεσιών αντιλαμβάνονται τη σημασία που έχει για το συγκεκριμένο όργανο η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών. Ωστόσο το Συνέδριο παρατηρεί ότι το επάγγελμα του ελεγκτή εξακολουθεί να είναι ανδροκρατούμενο, με αποτέλεσμα να είναι λιγότερες οι γυναίκες που διαθέτουν την απαραίτητη επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία.

Το ένα τρίτο των μελών και των αναπληρωματικών μελών του διοικητικού συμβουλίου του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία είναι γυναίκες. Στην τελευταία ανανέωση της θητείας των μελών, διορίστηκαν τρεις ακόμη γυναίκες στη θέση τριών ανδρών. Πρόεδρος του συμβουλίου στη διάρκεια του 1998 ήταν γυναίκα.

Η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων συγκρότησε μικτή επιτροπή για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών το 1994, ενώ εγκαινίασε πρόγραμμα δράσης για αύξηση του αριθμού των γυναικών στα ανώτερα αξιώματα. Με στόχο την επίτευξη απτών αποτελεσμάτων στην ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στο προσωπικό της Τράπεζας, η διευθύνουσα επιτροπή ενέκρινε το 1996 συγκεκριμένους στόχους. Η Τράπεζα διόρισε την πρώτη γυναίκα αντιπρόεδρο το 1994, το 1997 υπήρχαν δύο γυναίκες διευθυντές και το 1999 διορίστηκε γυναίκα σε θέση γενικού διευθυντή. Τέλος έχει αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών σε διοικητικές θέσεις και θέσεις επιστημονικού προσωπικού.

Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP) ακολουθεί την κοινοτική πολιτική προώθησης της ίσης μεταχείρισης και έχει συμπεριλάβει την παράμετρο αυτή στις γενικές "κατευθυντήριες γραμμές πολιτικής προσωπικού" οι οποίες θεσπίστηκαν από το διοικητικό συμβούλιο. Οι κατευθυντήριες γραμμές πολιτικής προσωπικού του CEDEFOP προβλέπουν ότι κατά την επιλογή ειδικών σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης μελλοντικά πρέπει, μεταξύ άλλων, να λαμβάνεται υπόψη η εξασφάλιση ισόρροπης εκπροσώπησης των δυο φύλων και να δίδεται προτεραιότητα στην πρόσληψη γυναικών (αυτή τη στιγμή 21 θέσεις κατηγορίας Α καταλαμβάνονται από άνδρες και 13 από γυναίκες).

Η ανάγκη για ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στις εξεταστικές επιτροπές για τις προσλήψεις και τις προαγωγές έχει αναγνωριστεί από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας. Το Ίδρυμα επιδιώκει τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων φορέων μέσω συζητήσεων και διαβουλεύσεων. Έχει καταρτισθεί ένα προενεργητικό πρόγραμμα ανάπτυξης και κατάρτισης διοικητικών στελεχών και έχει εκπονηθεί στρατηγική με στόχο την ισόρροπη εκπροσώπηση σε όλες τις επιτροπές και τα συμβούλια.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ο αντίκτυπος της σύστασης 96/694/EK του Συμβουλίου στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και στα κοινοτικά θεσμικά όργανα πρέπει να εξεταστεί σε συνάρτηση με την πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου και τη δέσμευσή της για αύξηση του αριθμού των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Και τα δύο αυτά μέσα άσκησαν επιρροή στις πολιτικές των κρατών μελών, χωρίς ωστόσο να επιτύχουν το στόχο της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Παρά το γεγονός ότι η προτεραιότητα που αποδίδεται στην ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων ποικίλλει στα διάφορα κράτη μέλη και μεταξύ των θεσμικών οργάνων, η γενική ανάγκη για προώθηση του ρόλου των γυναικών στη λήψη αποφάσεων αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως ένα απαραίτητο επόμενο βήμα προς την κατεύθυνση της ισότητας των δύο φύλων και της δημοκρατίας. Το ερώτημα που τίθεται δεν είναι πλέον γιατί θα πρέπει οι γυναίκες να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων, αλλά με ποιο τρόπο μπορεί να επιτευχθεί ο στόχος αυτός.

Το πρόβλημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων είναι διαρθρωτικό και πολυδιάστατο. Πρέπει να αντιμετωπιστεί κάθε πτυχή του προβλήματος με συνδυασμένη δράση, τόσο σε επίπεδο πολιτικών και κοινωνικών μηχανισμών όσο και σε επίπεδο ευαισθητοποίησης και αλλαγής των στάσεων και συμπεριφορών. Η πολυμορφία των δραστηριοτήτων και των μέτρων που έχουν ληφθεί από τα κράτη μέλη καταδεικνύει τη σημασία που έχει η υιοθέτηση μιας ολοκληρωμένης συνολικής στρατηγικής για την επίτευξη του στόχου της ισόρροπης συμμετοχής όπως ορίζει η σύσταση.

Η εξασφάλιση της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων απαιτεί χρόνο. Η ουσιαστική πρόοδος στον τομέα της συμμετοχής των γυναικών είναι εφικτή μακροπρόθεσμα όπως αποδεικνύει το παράδειγμα των χωρών με μακρόχρονη παράδοση στις πολιτικές ισότητας των δύο φύλων, όπως η Νορβηγία, η Σουηδία και η Φινλανδία. Τα κράτη αυτά ανέπτυξαν από πολύ νωρίς συγκεκριμένα συστήματα για τη διασφάλιση ή/και προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων.

Για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών απαιτείται ένας συνδυασμός πολιτικών, με σημαντικότερα χαρακτηριστικά τη μακρόπνοη πολιτική δέσμευση, τα ακριβή στατιστικά στοιχεία, την τακτική παρακολούθηση, τις κατάλληλες δομές που θα έχουν το θεμέλιό τους στη νομοθεσία και θα λαμβάνουν υπόψη το πολιτισμικό υπόβαθρο του κάθε κράτους μέλους, καθώς και τη διάθεση χρηματοδοτικών πόρων.

Η τακτική παρακολούθηση της εφαρμογής της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου σε συνδυασμό με την εφαρμογή δεικτών, κατά το παράδειγμα του Συμβουλίου τον Οκτώβριο του 1999, μπορεί να αποτελέσει πολύτιμο εργαλείο για την αξιολόγηση της προόδου και την ενθάρρυνση της δράσης με σκοπό την προώθηση των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Πρέπει να αναπτυχθούν σε μεγαλύτερο βαθμό η συλλογή συγκρίσιμων δεδομένων, οι δείκτες και ο καθορισμός σημείων αναφοράς.

Η ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ κρατών, οργανισμών και πολιτικών οργάνων είχε ως αποτέλεσμα την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και σε ορισμένες περιπτώσεις την τροποποίηση της νομοθεσίας. Αυτό αναδεικνύει περαιτέρω τη σημασία της σύστασης ως μακροπρόθεσμου εργαλείου παρακολούθησης, το οποίο προβλέπει την τακτική σύνταξη εκθέσεων σε ετήσια βάση ώστε να ενθαρρύνονται οι αλλαγές στα κράτη με μικρότερη παράδοση στον τομέα αυτό.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στον ιδιωτικό τομέα για τον οποίο πρέπει να υιοθετηθεί μια πολιτική προσέγγιση που θα πείθει τους εργοδότες ότι η ισότητα των φύλων μπορεί να συμβάλει στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων τους.

Όσον αφορά στα κοινοτικά θεσμικά όργανα, φαίνεται πως υπάρχει διαρκής μέριμνα για την ισόρροπη στελέχωση σε γυναίκες και άνδρες. Μικρότερη είναι η πρόοδος που έχει σημειωθεί στον τομέα της ισόρροπης συμμετοχής στα όργανα λήψης αποφάσεων, δηλαδή όσον αφορά στην αύξηση του αριθμού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, τις επιτροπές προσωπικού και τις εξεταστικές επιτροπές.

Το ζήτημα της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων στις επιτροπές πρέπει να αντιμετωπιστεί με συγκεκριμένα μέτρα. Η Επιτροπή πρέπει να λειτουργήσει ως παράδειγμα προάγοντας την ισόρροπη συμμετοχή των δύο φύλων σε όλες τις βαθμίδες του προσωπικού της καθώς και στις επιτροπές και τις ομάδες εμπειρογνομόνων που συγκροτούνται προκειμένου να της παράσχουν συμβουλές για την προώθηση των διαφόρων κοινοτικών πολιτικών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 2ας Δεκεμβρίου 1996 για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (96/694/ΕΚ)

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 235,

την πρόταση της Επιτροπής,

τη γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου⁽¹⁾,

τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής⁽²⁾,

Εκτιμώντας:

- (1) ότι το Συμβούλιο έχει εκδώσει σειρά νομοθετικών πράξεων και έχει αναλάβει ορισμένες πολιτικές δεσμεύσεις στον τομέα της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών⁽³⁾⁽⁴⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾.
- (2) ότι οι αρχηγοί κρατών ή κυβερνήσεων, συνελθόντες στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Έσσεν, στις Κάννες και στη Μαδρίτη, τόνισαν ότι η καταπολέμηση της ανεργίας, καθώς και η ισότητα των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών, αποτελούν τους στόχους προτεραιότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών της.
- (3) ότι η πρόσβαση των γυναικών στη λήψη αποφάσεων υπήρξε αντικείμενο ιδιαίτερης προσοχής στη σύσταση 84/635/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 1984, σχετικά με την προώθηση των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών⁽⁷⁾ στο δεύτερο ψήφισμα του Συμβουλίου, της 24ης Ιουλίου 1986, για την προώθηση της παροχής ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες⁽⁸⁾, στο ψήφισμα του Συμβουλίου, της 21ης Μαΐου 1991, για το τρίτο πρόγραμμα μεσοπρόθεσμης κοινοτικής δράσης για την παροχή ίσων ευκαιριών σε γυναίκες και άνδρες (1991-1995)⁽⁹⁾, στο ψήφισμα του Συμβουλίου, της 27ης Μαρτίου 1995, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων⁽¹⁰⁾ και στην απόφαση 95/593/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Δεκεμβρίου 1995, σχετικά με μεσοπρόθεσμο κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την παροχή ίσων ευκαιριών σε άνδρες και γυναίκες (1996-2000)⁽¹¹⁾.
- (4) ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο ψήφισμά του της 11ης Φεβρουαρίου 1994 σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε φορείς λήψης αποφάσεων⁽¹²⁾, καλεί την Επιτροπή “να ασχοληθεί με την εφαρμογή της πολιτικής στον τομέα της παροχής ίσων ευκαιριών που ορίζεται στο τρίτο πρόγραμμα κοινοτικής δράσης προκειμένου να εξαλειφθούν τα ατομικά εμπόδια που τίθενται όσον αφορά την πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων”, καθώς και να καθορίσει “μέτρα και δράσεις που επιτρέπουν τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων”.

- (5) ότι στη δήλωση και στο πρόγραμμα δράσης της τέταρτης παγκόσμιας διάσκεψης για τις γυναίκες (Πεκίνο, 4-15 Σεπτεμβρίου 1995) επισημαίνεται ιδιαίτερα η ανάγκη διασφάλισης ισόρροπου καταμερισμού των ευθυνών, των εξουσιών και των δικαιωμάτων και ότι τα κράτη μέλη ανέλαβαν τη δέσμευση να θέσουν σε εφαρμογή το πρόγραμμα δράσης·
- (6) ότι η συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στηρίζεται στην εκπροσώπηση στα όργανα λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα της πολιτικής, οικονομικής, κοινωνικής και πολιτιστικής ζωής και προϋποθέτει, ειδικότερα, την παρουσία σε υπεύθυνες θέσεις εξουσίας για την λήψη αποφάσεων·
- (7) ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υπο-εκπροσωπούνται στα όργανα λήψης αποφάσεων στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό τομέα·
- (8) ότι η πενιχρή εκπροσώπηση των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων οφείλεται, μεταξύ άλλων, στην όψιμη πρόσβαση των γυναικών στην ισότητα αστικών και πολιτικών δικαιωμάτων, στα εμπόδια που αντιμετωπίζει η επίτευξη της οικονομικής τους ανεξαρτησίας, καθώς και στις δυσκολίες συμβιβασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή·
- (9) ότι η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων αποτελεί δημοκρατική επιταγή·
- (10) ότι η πενιχρή εκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις λήψης αποφάσεων συνιστά απώλεια για την κοινωνία στο σύνολό της και μπορεί να εμποδίσει να ληφθούν πλήρως υπόψη τα συμφέροντα και οι ανάγκες του συνόλου του πληθυσμού·
- (11) ότι τα μέτρα που σκοπούν στην επίτευξη της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε όλους τους τομείς θα πρέπει να συμβαδίζουν με την ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και ανδρών σε όλες τις πολιτικές και δράσεις·
- (12) ότι μια ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ενδέχεται να συμβάλει στη διαμόρφωση διαφορετικών αντιλήψεων, αξιών και συμπεριφορών, που θα στοχεύουν σ' έναν κόσμο δικαιότερο και πλέον ισορροπημένο τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες·
- (13) ότι τα κράτη μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι, τα πολιτικά κόμματα και οργανώσεις, οι μη κυβερνητικοί οργανισμοί, καθώς και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην οικοδόμηση μιας κοινωνίας στην οποία οι ευθύνες, στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό τομέα ασκούνται κατά τρόπο ισόρροπο από άνδρες και γυναίκες·
- (14) ότι είναι σκόπιμο να επιλεγούν προσανατολισμοί για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων με σκοπό την επίτευξη της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών και ότι θα πρέπει, στα πλαίσια του προγράμματος μεσοπρόθεσμης κοινοτικής δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996-2000), να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των εν λόγω προσανατολισμών μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών σχετικά με τις ορθές πρακτικές·

- (15) ότι οι διατάξεις της παρούσας σύστασης εφαρμόζονται μόνον εντός των ορίων της αρμοδιότητας της Κοινότητας· ότι η ισότης μεταχειρίσεως μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών αποτελεί έναν από τους στόχους της Κοινότητας, στο μέτρο που πρόκειται, ιδίως, να προωθηθεί η εξίσωσή τους κατά την περίοδο των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού·
- (16) ότι η συνθήκη δεν προβλέπει, για την έκδοση της παρούσας σύστασης, άλλες εξουσίες από τις αναφερόμενες στο άρθρο 235,

I. ΣΥΝΙΣΤΑ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ:

1. να θεσπίσουν μια ολοκληρωμένη συνολική στρατηγική για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και να αναπτύξουν ή να θεσπίσουν, προς τούτο, τα ενδεικνύόμενα μέτρα, όπως, ενδεχομένως, νομοθετικά ή/και κανονιστικά ή/και προτρεπτικά μέτρα·
2. (α) να ευαισθητοποιήσουν το σύνολο των φορέων της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων και των υπευθύνων για το παιδαγωγικό υλικό, για τη σημασία:
 - της παροχής μιας ρεαλιστικής και πλήρους εικόνας των ρόλων και ικανοτήτων των γυναικών και των ανδρών στην κοινωνία, απαλλαγμένης από προκαταλήψεις και στερεότυπα που δημιουργούν διακρίσεις,
 - ενός πιο ισόρροπου καταμερισμού των επαγγελματικών, οικογενειακών και κοινωνικών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών και
 - μιας ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα·
- (β) να ενθαρρύνουν, σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, τα κορίτσια και τις γυναίκες ώστε να συμμετέχουν και να εκφράζονται στις δραστηριότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης τόσο πλήρως και ενεργώς όσο και τα αγόρια και οι άνδρες, και έτσι να προετοιμάζονται για να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στην κοινωνία, συμπεριλαμβανομένου του πολιτικού, οικονομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού βίου, και ιδίως στη διαδικασία λήψης αποφάσεων·
- (γ) να ευαισθητοποιήσουν την κοινή γνώμη για τη σημασία που έχει η διάδοση μιας εικόνας των γυναικών και των ανδρών η οποία να μην ενισχύει και να μην υποστηρίζει τα στερεότυπα που δημιουργούν διακρίσεις και βασίζονται σε έναν καταμερισμό των καθηκόντων ανάλογα με το φύλο·
- (δ) χωρίς να θίγεται η αυτονομία των ενώσεων και οργανισμών να ενθαρρύνουν και να στηρίζουν τις προσπάθειές τους σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, και να προωθήσουν την πρόσβαση των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα όργανα λήψης αποφάσεων·
- (ε) χωρίς να θίγεται η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων, να ενθαρρύνουν και να υποστηρίζουν τις προσπάθειές τους για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στις δραστηριότητές τους και να τονίζουν τις ευθύνες τους όσον αφορά την προώθηση και την υποβολή γυναικείων υποψηφιοτήτων για τις διάφορες θέσεις στις δημόσιες επιτροπές και άλλους φορείς που υπάρχουν στα κράτη μέλη και σε κοινοτικό επίπεδο·

(στ) να σχεδιάζουν, να πραγματοποιούν και να προωθούν δημόσιες εκστρατείες για την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης όσον αφορά τη χρησιμότητα και τα πλεονεκτήματα που θα έχει για ολόκληρη την κοινωνία η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων·

3. (α) να προωθούν και να βελτιώνουν τη συλλογή και τη δημοσίευση στατιστικών στοιχείων, που θα παρέχουν τη δυνατότητα να γίνει καλύτερα γνωστή η σχετική συμμετοχή γυναικών και ανδρών σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό τομέα·

(β) να στηρίζουν, να αναπτύσσουν και να ενθαρρύνουν την εκπόνηση ποσοτικών και ποιοτικών μελετών σχετικά με τη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ιδίως σχετικά με:

- τα νομικά, κοινωνικά ή πολιτιστικά εμπόδια τα οποία τίθενται στην πρόσβαση και στη συμμετοχή προσώπων του ενός ή του άλλου φύλου στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων,
- τις στρατηγικές που επιτρέπουν την άρση των εμποδίων αυτών και
- τη χρησιμότητα και τα πλεονεκτήματα που έχει για την κοινωνία και τη λειτουργία της δημοκρατίας η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων·

(γ) να προωθούν, να στηρίζουν και να επιδιώκουν την ανάληψη πρωτοβουλιών που δημιουργούν παραδείγματα ορθής πρακτικής στους διάφορους τομείς των διαδικασιών λήψης αποφάσεων και να αναλαμβάνουν προγράμματα διάδοσης και ανταλλαγής εμπειριών με σκοπό τη γενικότερη εφαρμογή των δράσεων·

4. (α) να προωθούν την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα κυβερνητικά όργανα και επιτροπές σε όλα τα επίπεδα·

(β) να ευαισθητοποιούν τους ενδιαφερόμενους φορείς ως προς τη σημασία της ανάληψης πρωτοβουλιών για την επίτευξη ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στις δημόσιες θέσεις σε όλα τα επίπεδα, αποδίδοντας ιδιαίτερη προσοχή στην προώθηση μιας ισόρροπης σύνθεσης των διαφόρων επιτροπών και ομάδων εργασίας τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο·

(γ) να προβλέψουν, να εφαρμόζουν ή να αναπτύξουν μια συνεκτική δέσμη μέτρων που θα ευνοούν την ισότητα στις δημόσιες υπηρεσίες και θα τηρούν την αρχή της ισόρροπης συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, και να μεριμνούν, όταν γίνονται προσλήψεις υπαλλήλων με διαγωνισμό, ώστε η σύνθεση των επιτροπών που είναι επιφορτισμένες με την προετοιμασία των εξετάσεων και η σύνθεση των εξεταστικών επιτροπών να προσεγγίζουν κατά το δυνατόν περισσότερο την ισορροπία μεταξύ γυναικών και ανδρών·

(δ) να ενθαρρύνουν τον ιδιωτικό τομέα ώστε να ενισχυθεί η παρουσία γυναικών σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, ιδίως με τη θέσπιση ή στα πλαίσια σχεδίων ισότητας και προγραμμάτων θετικών δράσεων·

II. ΖΗΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΘΕΣΜΙΚΑ ΚΑΙ ΆΛΛΑ ΟΡΓΑΝΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ:

να καταστρώσουν στρατηγική για την επίτευξη ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε κάθε θεσμικό και άλλο όργανο και σε κάθε αποκεντρωμένο οργανισμό των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

III. ΖΗΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

1. να ενθαρρύνει και να διοργανώσει, στα πλαίσια της απόφασης 95/593/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Δεκεμβρίου 1995, σχετικά με πρόγραμμα μεσοπρόθεσμης κοινοτικής δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών (1996-2000), τη συστηματική ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών σχετικά με τις ορθές πρακτικές μεταξύ των κρατών μελών και την αξιολόγηση του αντικτύπου των ληφθέντων μέτρων για την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
2. για το σκοπό αυτό, και στα πλαίσια αυτά, να εντείνει τις προσπάθειές της στους τομείς της πληροφόρησης, της ευαισθητοποίησης, της ενθάρρυνσης της έρευνας και της προώθησης δράσεων για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
3. να υποβάλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο και στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, για πρώτη φορά τρία έτη μετά την έκδοση της παρούσας σύστασης και στη συνέχεια κάθε χρόνο, σχετικά με την εφαρμογή της, με βάση τις πληροφορίες που θα της παρέχουν τα κράτη μέλη, τα θεσμικά και άλλα όργανα και οι αποκεντρωμένοι οργανισμοί των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Βρυξέλλες, 2 Δεκεμβρίου 1996.

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

E. FITZGERALD

- (1) ΕΕ C 166 της 10.6.1996, σ. 276.
- (2) ΕΕ C 204 της 15.7.1996, σ. 21.
- (3) Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19).

Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί εφαρμογής της αρχής ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40).

Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί προαιρετικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕ L 6 της 10.1.1979, σ. 24).

Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 24ης Ιουλίου 1986, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕ L 225 της 12.8.1986, σ. 40).

Οδηγία 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 11ης Δεκεμβρίου 1986, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας (ΕΕ L 359 της 19.12.1986, σ. 56).

Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1).

(4) Απόφαση 95/593/ΕΚ του Συμβουλίου, της 22ας Δεκεμβρίου 1995, σχετικά με μεσοπρόθεσμο κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την παροχή ίσων ευκαιριών σε άνδρες και γυναίκες (1996-2000) (ΕΕ L 335 της 30.12.1995, σ. 37).

(5) Σύσταση 84/635/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 1984, σχετικά με την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών (ΕΕ L 331 της 19.12.1984, σ. 34).

Σύσταση 92/241/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 31ης Μαρτίου 1992, σχετικά με την φύλαξη των παιδιών (ΕΕ L 123 της 8.5.1992, σ. 16).

(6) Ψήφισμα του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 1982, σχετικά με την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (ΕΕ C 186 της 21.7.1982, σ. 3).

Ψήφισμα του Συμβουλίου, της 7ης Ιουνίου 1984, σχετικά με τις δράσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών (ΕΕ C 161 της 21.6.1984, σ. 4).

Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Παιδείας, συνελθόντων στα πλαίσια του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1985, που αφορά πρόγραμμα δράσης για την ισότητα των ευκαιριών των κοριτσιών και των αγοριών στον τομέα της εκπαίδευσης (ΕΕ C 166 της 5.7.1985, σ. 1).

Δεύτερο ψήφισμα του Συμβουλίου, της 24ης Ιουλίου 1986, σχετικά με την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (ΕΕ C 203 της 12.8.1986, σ. 2).

Ψήφισμα του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1988, σχετικά με την επαγγελματική επανένταξη και την όψιμη επαγγελματική ένταξη των γυναικών (ΕΕ C 333 της 28.12.1988, σ. 1).

Ψήφισμα του Συμβουλίου, της 29ης Μαΐου 1990, για την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών στην εργασία (ΕΕ C 157 της 27.6.1990, σ. 3).

Ψήφισμα του Συμβουλίου, της 21ης Μαΐου 1991, σχετικά με το τρίτο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1991-1995) (ΕΕ C 142 της 31.5.1991, σ. 1).

Ψήφισμα του Συμβουλίου, της 22ας Ιουνίου 1994, για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες μέσω των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών ταμείων (ΕΕ C 231 της 20.8.1994, σ. 1).

Ψήφισμα του Συμβουλίου και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών, συνελθόντων στα πλαίσια του Συμβουλίου, της 6ης Δεκεμβρίου 1994, σχετικά με τη δίκαιη συμμετοχή των γυναικών σε μια στρατηγική οικονομικής ανάπτυξης προσανατολισμένη προς την εντατικοποίηση της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση (EE C 368 της 23.12.1994, σ. 3).

Ψήφισμα του Συμβουλίου, της 27ης Μαρτίου 1995, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων (EE C 168 της 4.7.1995, σ. 3).

Ψήφισμα του Συμβουλίου και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών, συνελθόντων στα πλαίσια του Συμβουλίου, της 5ης Οκτωβρίου 1995, σχετικά με την εικόνα των ανδρών και των γυναικών στη διαφήμιση και τα μέσα ενημέρωσης (EE C 296 της 10.11.1995, σ. 15).

- (7) EE L 331 της 19.12.1984, σ. 34.
- (8) EE C 203 της 12.8.1986, σ. 2.
- (9) EE C 142 της 31.5.1991, σ. 1.
- (10) EE C 168 της 4.7.1995, σ. 3.
- (11) EE L 335 της 30.12.1995, σ. 37.
- (12) EE C 61 της 28.2.1994, σ. 248.