

# Γυναίκες και άνδρες στα κέντρα λήψης αποφάσεων Θέμα ισορροπίας



Απασχόληση & κοινωνικές υποθέσεις



Ευρωπαϊκή Επιτροπή

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ  
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
& ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ



ΓΕΝΙΚΗ  
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ  
ΙΣΟΤΗΤΑΣ

1>

### Το δημοκρατικό έλλειμμα

Η ισότητα των φύλων αποτελεί μια από τις ιδρυτικές αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Η ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη μεγάλων πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων της κοινωνίας μας είναι ουσιώδης για την ανάπτυξη μιας πραγματικής δημοκρατίας.

Παρά την πρόδο των τελευταίων ετών, πολύ λίγες γυναίκες κατέχουν πραγματικές θέσεις κλειδί μολονότι πολλές γυναίκες εισήλθαν στην αγορά εργασίας την τελευταία εικοσετία.

Η υποεκπροσώπησή τους – η οποία είναι παράλληλη με την υπερεκπροσώπηση των ανδρών – στις θέσεις κλειδί είναι αντίθετη με τις δημοκρατικές αξεις της κοινωνίας μας.

Η δυσαναλογία που διαπιστώνεται σήμερα στο επίπεδο αυτό διαιωνίζει στάσεις και πρακτικές οι οποίες δεν αντανακλούν πάντα τις ανησυχίες, τις ανάγκες και τις προσδοκίες των γυναικών.

### Αναξιοποίητο το γυναικείο δυναμικό

Οι γυναίκες θα πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους άνδρες συναδέλφους τους έτοι ώστε να μπορούν να εξελίσσονται στο πλαίσιο της σταδιοδρομίας τους ανάλογα με τις ικανότητες και τα προσόντα τους.

Παρόλο που σήμερα περισσότερες γυναίκες κατέχουν θέσεις οι οποίες απαιπούν εξειδίκευση ή συνεπάγονται ευθύνες, οι άνδρες εξακολουθούν να είναι υπερδιπλάσια στις βαθμίδες αυτές. Έχουν δε τρεις φορές περισσότερες πιθανότητες να γίνουν διευθυντικά στελέχη.

### Γιατί όμως οι γυναίκες μένουν στο περιθώριο σε όπι αφορά στη λήψη αποφάσεων;

Πολλοί είναι οι παράγοντες που εμποδίζουν τις περισσότερες γυναίκες να αναλάβουν τέτοια καθήκοντα, μερικοί εκ των οποίων είναι: η ύπαρξη στερεοτύπων και η διάκριση, τα μη αντικειμενικά συστήματα πρόσληψης και προαγωγής και η διάκριση των φύλων σε όπι αφορά στο επάγγελμα και στην εκπαίδευση.

Επί πλέον, υπάρχει και το ζήτημα της άνισης κατανομής μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών καθηκόντων. Σήμερα, οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι αυτές που κατά κύριο λόγο έχουν την φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτημένων ατόμων. Ανεξάρτητα από το αν εργάζονται, οι γυναίκες εξακολουθούν πάντα να έχουν τη φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας.

Η κατάσταση αυτή οπωσδήποτε επηρεάζει την εργασία των γυναικών και τελικά, τις επιλογές που κάνουν για τη ζωή τους.

### Για την εξισορρόπηση

Το 1996, οι κυβερνήσεις της ΕΕ ενέκριναν σύσταση σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Με το τρόπο αυτό αναγνώριζαν την ύπαρξη του προβλήματος και καλούσαν τα κράτη μέλη να ενεργήσουν για την ανημετώπιση του (σύσταση 96/69/ΕΚ, ΕΕ L 319 της 10.12.1996).

2>

Στο ίδιο πνεύμα με τη σύσταση αυτή, μια έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιπροπής που δημοσιεύτηκε το 2000, απεκάλυψε ότι οι κυβερνητικές πολιτικές που εφαρμόστηκαν από το 1996 και μετά, είχαν θετικό αντίκτυπο ωστόσο ο δρόμος παραμένει ακόμη μακρύς.

Η Επιπροπή εξακολουθεί να παρακολουθεί την πρόοδο των κρατών μελών και ορισμένα από τα αποτελέσματα αναφέρονται στις ετήσιες εκθέσεις της για την ισότητα των φύλων.

### Καθορισμός στόχων σε ευρωπαϊκή κλίμακα

Τον Φεβρουάριο 1999, η ΕΕ έθεσε στόχο τη χορήγηση τουλάχιστον του 40% των υποτροφών στο πλαίσιο του προγράμματος έρευνας και ανάπτυξης, σε γυναίκες. Με τον τρόπο αυτό, στόχευε στην μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην επιστήμη και ειδικότερα, στην ευρωπαϊκή επιστημονική έρευνα.

Ένα χρόνο αργότερα, το 2000, η ΕΕ έθεσε έναν άλλο στόχο: την ισόρροπη συμμετοχή – τουλάχιστον 40% - των δύο φύλων στις επιπροπές και ομάδες πραγματογνωμόνων της Επιπροπής (απόφαση 2000/407/EK της Επιπροπής, ΕΕ L 154 της 27.6.2000).

### Να γίνει μια αρχή

Πολλές επιχειρήσεις αναθεωρούν τη στρατηγική διαχείρισή τους και τη λειτουργία των διοικητικών τους συμβουλίων. Μπροστά στον αυξημένο ανταγωνισμό, οφείλουν να επιλέξουν το καταλληλότερο πρόσωπο για κάθε θέση, πρόσωπο που μπορεί βεβαίως να είναι και μια γυναίκα.

Οι επιχειρήσεις επδιώκουν να διευρύνουν την πελατειακή τους βάση. Συχνά, οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικές εμπειρίες ζωής και ακολουθούν διαφορετική πορεία σε ότι αφορά στην εκπαίδευση. Οι επιχειρήσεις, ενσωματώνοντας τις διαφορές αυτές, αποκτούν ένα πολύτιμο πλεονέκτημα, δείχνοντας ότι καλωσορίζουν και ανταποκρίνονται καταλλήλως στις ανάγκες μιας διαφοροποιημένης πελατείας.

### Η συμβολή των ανδρών

Κάθε αλλαγή στην επαγγελματική κατάσταση των γυναικών έχει αντίκτυπο στους άνδρες. Για να υπάρξει ισορροπία της αναλογίας γυναικών /ανδρών στις ανώτερες βαθμίδες, πρέπει απαραίτητως να κινητοποιηθούν και να συμβάλουν οι άνδρες.

Για να μπορέσουν οι γυναίκες να αναλάβουν θέσεις με υψηλές ευθύνες, πρέπει οι άνδρες να συμμετέχουν περισσότερο στα του οίκου.

Οι κυβερνήσεις, τα θεσμικά όργανα και οι επιχειρήσεις μπορούν να ενθαρρύνουν αυτή την εξέλιξη αν αναθεωρήσουν τις εσωτερικές συνήθειες καθώς και το μήνυμα που στέλνουν στο πρωστικό τους και στον εξωτερικό κόσμο σε ότι αφορά στο ρόλο των γυναικών και των ανδρών.

### Οι γυναίκες σε υψηλές θέσεις

Σπάνια συναντά κανείς γυναίκες σε υψηλές θέσεις, ωστόσο υπάρχουν μερικές. Η Επιπροπή δημούργησε μια βάση δεδομένων το 2004 για να συγκεντρώσει αριθμητικά σταχεία. Η βάση αυτή, που καλύπτει τριάντα χώρες, αποτελεί σημαντική πηγή πληροφοριών για τους αρμοδίους πολιτικούς, τους ερευνητές, τους φοιτητές καθώς και για όλους αυτούς και αυτές που επιθυμούν να γνωρίζουν τη κατάσταση που επικρατεί σε ότι αφορά στη λήψη αποφάσεων. Στις επόμενες σελίδες περιγράφεται η βάση δεδομένων και οι υπηρεσίες τις οποίες προτείνει.

3>

## Μια βάση δεδομένων με γεγονότα και αριθμητικά στοιχεία

Αυτή η βάση καταγράφει τις προόδους και ευαισθητοποιεί το κοινό στη δυσαναλογία εκπροσώπησης γυναικών / ανδρών στην εξουσία.

Η βάση δεδομένων ορίζει την θέση που κατέχει ο αρμόδιος για τη λήψη αποφάσεων ως τη «θέση από την οποία ο κάτοχος αυτής είνεται αποφασίζει είνεται μπορεί να επηρεάσει τη λήψη απόφασης» σε οργανωτικό ή ιεραρχικό επίπεδο.

Περιέχει αριθμητικά στοιχεία και ποσοστά γυναικών και ανδρών που κατέχουν τέτοιες θέσεις:

- στον πολιτικό τομέα, όπου περιλαμβάνονται τα εκλεγμένα μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, των περιφερειακών συμβουλίων και των εθνικών κοινοβουλίων, καθώς και τα μέλη των περιφερειακών αρχών και εθνικών κυβερνήσεων και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής
- στις δημόσιες διοικήσεις και το δικαστικό κλάδο, όπου περιλαμβάνεται το προσωπικό των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων, των εθνικών διοικήσεων και των δικαστηρίων
- στον κοινωνικοοικονομικό τομέα, όπου περιλαμβάνονται οι πενήντα σημαντικότερες επιχειρήσεις που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο, τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, περιλαμβανομένων των κεντρικών τραπεζών, και οι ευρωπαϊκές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων.

Η βάση περιλαμβάνει ένα πληρέστατο γλωσσάριο στο οποίο επεξηγούνται όροι όπως «δείκτες» - σημαντικοί για την αξιολόγηση της προόδου -, «απασχολούμενα πρόσωπα», «περιφερειακές αρχές» ακόμη και ο όρος «υφυπουργός». Επίσης, αποτελεί έναν οδηγό για τον χρήστη σε ότι αφορά στις ευρωπαϊκές και εθνικές οργανώσεις, για τις οποίες παρέχει στοιχεία.

### Συλλογή και επικαιροποίηση των δεδομένων

Ανεξάρτητοι πραγματογνώμονες συλλέγουν δεδομένα μέσω άμεσης έρευνας και επίσημων πηγών πληροφόρησης, επικαιροποιούν δε ανά τρίμηνο τα δεδομένα που αφορούν στη λήψη αποφάσεων στον πολιτικό χώρο. Τα λοιπά δεδομένα επικαιροποιούνται σε επήσια βάση.

### Χώρες που καλύππονται

Η βάση δεδομένων καλύπτει τα εικοσιπέντε κράτη μέλη της ΕΕ καθώς και τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία. Από το 2006, θα καλύπτει και την Τουρκία.

### Εκτίμηση της προόδου

Το 1995, οι κυβερνήσεις της ΕΕ συμφώνησαν εκάστη να διασφαλίσει την επήσια παρακολούθηση προόδου της οικείας χώρας στα θέματα τα αφορώντα την γυναίκα και την εξουσία καθώς και την γυναίκα και τη λήψη αποφάσεων: πρόκειται για ένα από τα δώδεκα κρίσιμα θέματα της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου, του ΟΗΕ, η οποία εγκρίθηκε το έτος αυτό.

Τέσσερα χρόνια αργότερα, το 1999, τα κράτη μέλη ενέκριναν μια σειρά δεικτών σε ότι αφορά στη λήψη αποφάσεων από τις γυναίκες και τους άνδρες. Η βάση δεδομένων περιέχει πληροφορίες σχετικά με έξι από τους δείκτες αυτούς:—οι γυναίκες στην πολιτική, στη δημόσια και στην ευρωπαϊκή διοίκηση και στο δικαστικό σύστημα.

## 4> Ορισμένα δεδομένα της βάσης

### Οι κυβερνήσεις, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το προσωπικό τους

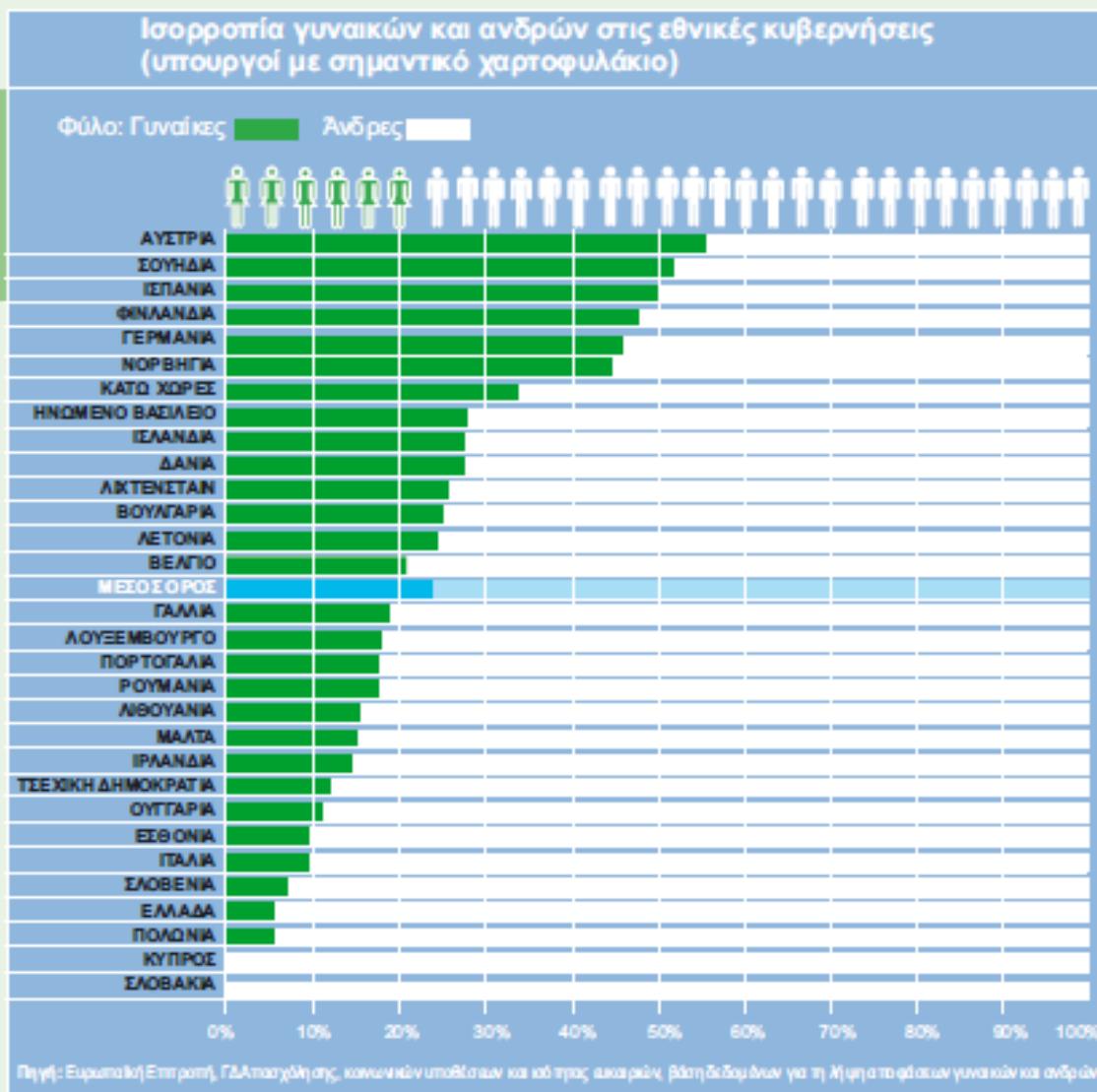
Τον Μάρτιο 2005, η Φινλανδία, η Ιρλανδία και η Λετονία ήταν τα μόνα κράτη μέλη με γυναίκα στο προεδρικό αξίωμα. Καμία εκ των χωρών που περιλαμβάνονται στη βάση δεδομένων δεν είχε γυναίκα στο πρωθυπουργικό αξίωμα.

Στις εθνικές κυβερνήσεις, 23% των υπουργών με σημαντικό χαρτοφυλάκιο και 22% των υψηλούβαθμών στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ήταν γυναίκες.

Για πρώτη φορά, επάνω από τους εικοσιπέσσιερις ευρωπαίους επιπρόπους που αναλαμβαναν καθήκοντα τον Νοέμβριο 2004 ήταν γυναίκες.

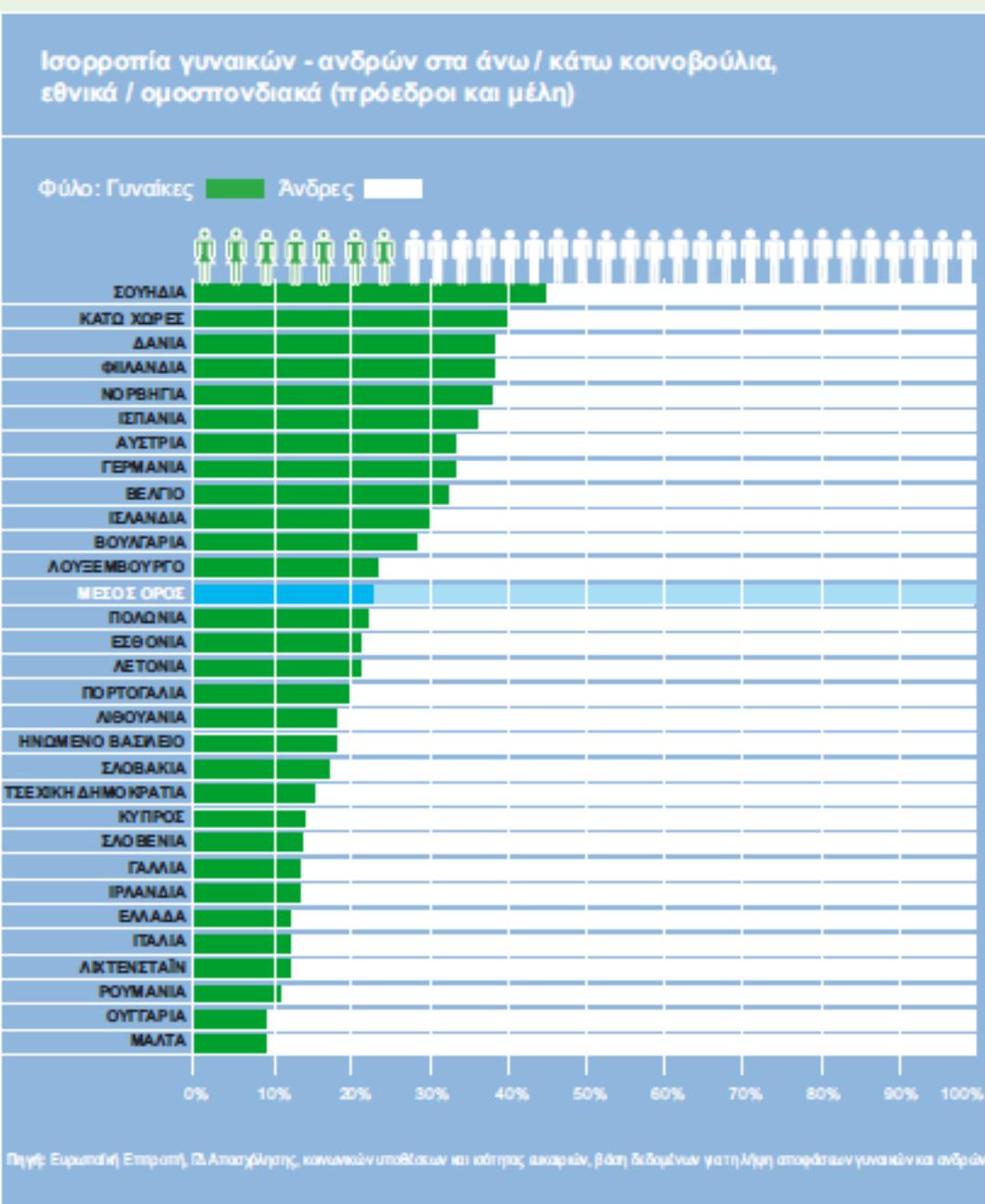
Σε όπι αφορά στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τις εθνικές διοικήσεις παρατηρείται επίσης σαφής τάση αύξησης του αριθμού των γυναικών στις υψηλότερες θέσεις.

Το 2004, το ποσοστό των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις ανερχόταν κατά μέσο όρο σε 24% και το ποσοστό των γυναικών στις ανώτερες θέσεις στις εθνικές διοικήσεις ανερχόταν σε 16%.



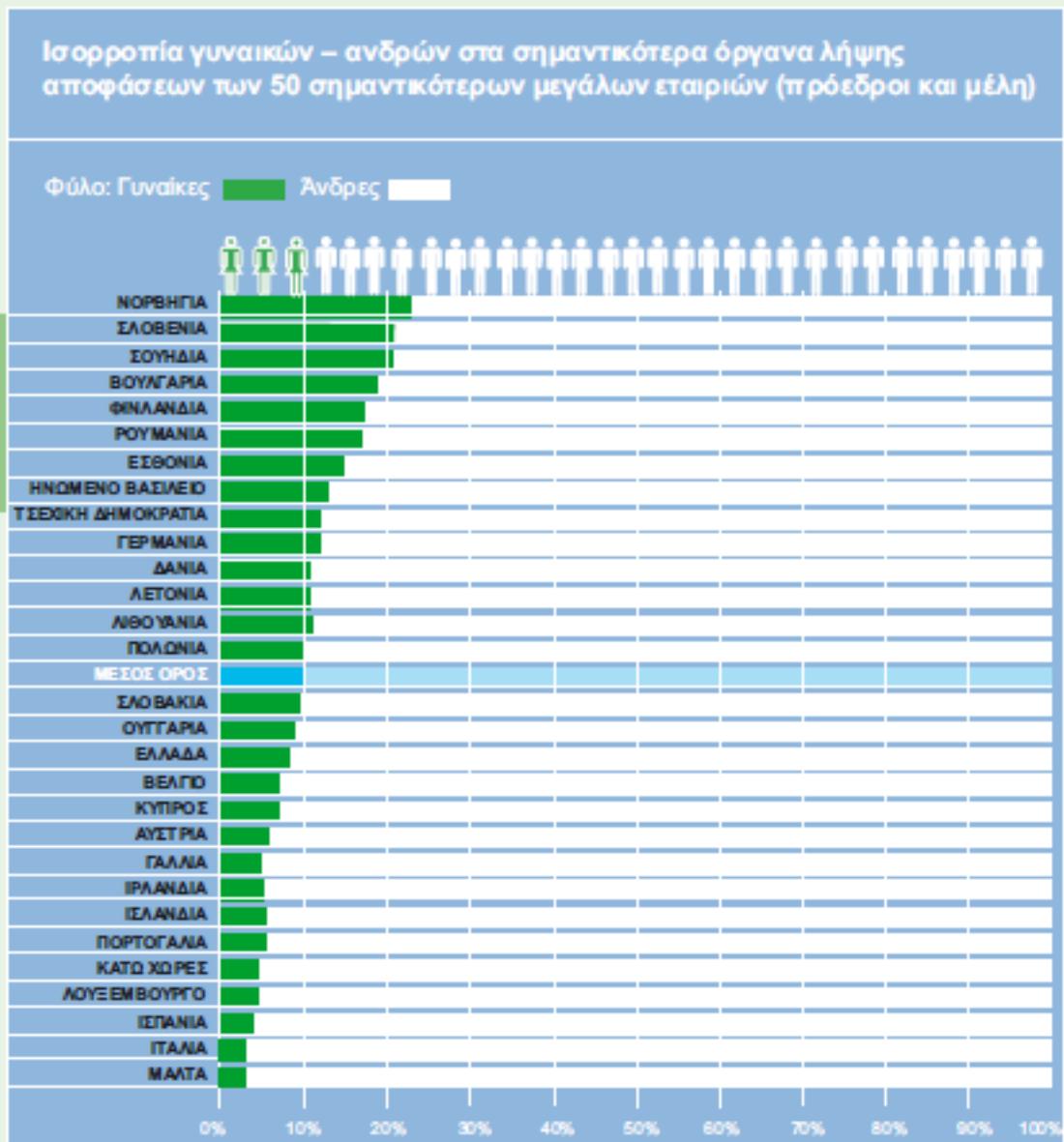
## Γυναίκες και άνδρες στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στα εθνικά κοινοβούλια

Τον Μάρτιο 2005, 30% των 732 μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και, κατά μέσον όρο 23% του συνόλου των μελών των εθνικών κοινοβουλίων, ήταν γυναίκες.



## Γυναίκες και άνδρες στις 50 σημαντικότερες εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες

Δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου γυναίκες στις πενήντα αυτές εταιρίες. Στο 3% μόνο κατά μέσο όρο ανέρχεται το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν τη θέση του προέδρου, ενώ το ποσοστό αυτών στα διαικητικά συμβούλια ανέρχεται μόνο στο 10%.



## **Στη βάση δεδομένων αναφέρονται επίσης τα εξής:**

- Το 2004, σε μια μόνο χώρα η πρόεδρος του ανωτάτου δικαστηρίου ήταν γυναίκα. Στις 29 λοιπές χώρες που περιλαμβάνονται στη βάση δεδομένων, πρόεδρος του ανωτάτου δικαστηρίου ήταν άνδρας. Κατά μέσο όρο, 26% των δικαστών του ανωτάτου δικαστηρίου ήταν γυναίκες και 74% άνδρες.
- Στις εθνικές κεντρικές τράπεζες, 17% των μελών του διοικητικού συμβουλίου ήταν γυναίκες και 83% άνδρες.
- Το 2004, το ποσοστό των γυναικών που ήταν επί κεφαλής των ευρωπαϊκών εργοδοτικών οργανώσεων και συνδικάτων που περιλαμβάνονται στη βάση, ανερχόταν σε 8%.
- Το 2004, 39% των διευθυντών ευρωπαϊκών ΜΚΟ ήταν γυναίκες. Αυτές κατείχαν επίσης τις ανώτερες θέσεις λήψης αποφάσεων.

## **Πρόσβαση στα δεδομένα**

Η πρόσβαση στη βάση δεδομένων σχετικά με τη λήψη αποφάσεων για τις γυναίκες και τους άνδρες γίνεται μέσω της ιστοσελίδας της ΓΔ Απασχόλησης, κοινωνικές υποθέσεις και ισότητα ευκαιριών, του εξυπηρετητή Europa:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\(stats/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men(stats/index_fr.htm)

## **Επαφή με τη μονάδα «Ισότητα των φύλων» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής**

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, κοινωνικών υποθέσεων και ισότητας ευκαιριών

Μονάδα «Ισότητα των φύλων»

B-1049 Βρυξέλλες

Το περιεχόμενο της παρούσας δημοσίευσης δεν εκφράζει κατ' ανάγκη τη γνώμη ούτε τη θέση της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, κοινωνικών υποθέσεων και ισότητας ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Επιτροπή, ή κάθε πρόσωπο που ενεργεί εξ ονόματός της, δεν φέρει ευθύνη για την τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται στο παρόν φυλλάδιο.

Δραγατσανίου 8, 10559 Αθήνα

Tηλ.: 210-3315291-5

Fax: 210-3315276

e-mail: [info@isotita.gr](mailto:info@isotita.gr) | [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ  
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
& ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ



ΓΕΝΙΚΗ  
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ  
ΙΣΟΤΗΤΑΣ

\*Αναπαρίγεται με την έδρα της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, από την Ελληνική μετάφραση των αρχικών αγγλικών κειμένων που εκδόθηκαν από την Υπηρεσία Επίτροπων Εθόπευσης των Ευρωπαϊκών Κομισιών, το 2005.

Ευρωπαϊκός Κανόπτης, 2005\*

Η εκδότης αναπαραγγέλγει βαρύνα εξ ολοκλήρου τη Γενική Γραμματεία Ισότητας - ΥΠΕΣΔΔΑ.