

## ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ ΚΑΝΕΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

τῆς Ἰωάννας Μαγγανάρα,  
Κοινωνιολόγου

Ἔνα ἀπό τὰ θέματα πού ἀπασχόλησαν τὴν Ἐπιτροπὴ γιὰ τὴν κατάσταση τῶν γυναικῶν τοῦ Συμβουλίου τῆς Εὐρώπης ἤδη ἀπὸ τὰ πρῶτα τῆς θήματα ἦσαν καὶ ἡ ἐξισορρόπηση τῆς συμμετοχῆς τῶν φύλων στὴν Γραμματεία τοῦ Συμβουλίου εἰδικότερα στὶς ἀνώτερες ἱεραρχικά βαθμίδες τῆς διοίκησης.

Ἡ συμμετοχὴ τῶν γυναικῶν στὶς ὑψηλότερες βαθμίδες τῆς ἱεραρχίας θεωρεῖται σημαντικὴ γιατί στὶς βαθμίδες αὐτές λαμβάνονται οἱ ἀποφάσεις οἱ ὁποῖες προϋποθέτουν πολιτικὲς ἐπιλογές. Ἡ Ἐπιτροπὴ κατέληξε σὸ συμπέρασμα ὅτι ἂν καὶ παρατηρεῖται κάποια πρόοδος τὰ δέκα τελευταῖα χρόνια σχετικά μὲ τὴν συμμετοχὴ τῶν γυναικῶν σὲ ὑψηλές θέσεις (τὸ 1968 τὸ ποσοστὸ τῶν γυναικῶν στὴν κατηγορία Α' ἀνέρχονταν σὲ 11,6% τὸ 1969 σὲ 16,4% τὸ 1980 σὲ 17,1% καὶ τὸ 1981 σὲ 17,8% ἐνῶ μία γυναίκα ἔχει προαχθεῖ στὸν βαθμὸ Α5 ἢ ἐμπειρία τῶν τελευταίων ἐτῶν σὲ ἄλλους διεθνεῖς ὀργανισμούς ἔχει δεῖξει ὅτι ἀπαιτοῦνται συγκεκριμένα μέτρα γιὰ μία ταχύτερη ἐξέλιξη τῆς θέσης τῶν γυναικῶν στους διεθνεῖς ὀργανισμούς.

Ἔτσι τὰ Ἠνωμένα Ἔθνη ἔθεσαν ὡς στόχο ὅτι σὸ μέλλον ἕνα 25% τῶν ἀνωτέρων θέσεων θὰ πρέπει νὰ κατέχεται ἀπὸ γυναῖκες.

Ἐάν σὲ ἕνα παγκόσμιο πλαίσιο τὰ Ἠνωμένα Ἔθνη ἔχουν θέσει ἕνα τέτοιο στόχο, τότε τὸ Συμβούλιο τῆς Εὐρώπης θὰ πρέπει νὰ θέσει ἕνα ἀκόμη ὑψηλότερο στόχο, ἂν λάβει κανεὶς ὑπ' ὄψη καὶ τὸ γεγονός ὅτι σὲ πολλές εὐρωπαϊκὲς χώρες οἱ γυναῖκες τὰ ἐπόμενα χρόνια

θὰ ἀντιπροσωπεύουν περίπου τὸ 50% τῶν φοιτητῶν στὰ Πανεπιστήμια.

### *Προτεινόμενα Μέτρα γιὰ περισσότερη ἰσότητα τῶν φύλων*

Μὲ γνώμονα τὰ ἀνωτέρω ἢ Ἐπιτροπὴ γιὰ τὴν κατάσταση τῶν γυναικῶν εἰσηγήθηκε στὴν Ἐπιτροπὴ ἔξ Ὑπουργῶν καὶ στὸν Γενικὸ Γραμματέα τοῦ Συμβουλίου τῆς Εὐρώπης τὰ ἑξῆς μέτρα:

– Μία ἐπίσημη δήλωση ἢ ὁποῖα νὰ δεσμεύει στὴν ἐφαρμογὴ τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας τῶν φύλων καὶ ἢ ὁποῖα νὰ θέτει σὲ ἐφαρμογὴ μία διαδικασία διορθωτικῆς τῆς ἀνισότητος αὐτῆς.

– Υἱοθέτηση ἑνὸς ποσοστοῦ minimum 25% θέσεων τὶς ὁποῖες πρέπει νὰ καταλάβουν οἱ γυναῖκες μέχρι τὸ 1985.

– Υἱοθέτηση μιᾶς διαδικασίας περιοδικῶν ἐκθέσεων πρὸς τὴν Ἐπιτροπὴ Ὑπουργῶν σχετικά μὲ τὶς προσόδους πού πραγματοποιῶνται γύρω ἀπὸ τὴν ἐφαρμογὴ τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας.

– Διορισμὸς ἑνὸς συμβούλου γιὰ τὴν ἰσότητα εὐκαιριῶν ὁ ὁποῖος νὰ ἔχει προηγούμενη ἐμπειρία καὶ ὁ ὁποῖος νὰ γνωμοδοτεῖ γύρω ἀπὸ θέματα πολιτικῆς προσωπικοῦ μὲ στόχο τὴν ἐφαρμογὴ τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας.

Μάλιστα ἡ Ἐπιτροπὴ πρότεινε νὰ υἱοθετηθεῖ μία διαδικασία ἢ ὁποῖα νὰ ἐπιτρέπει στὸν σύμβουλο αὐτὸ νὰ ἐξετάζει τοὺς φακέλους τῶν ὑποψηφίων γιὰ πρόσληψη ἢ προαγωγή καὶ νὰ γνωμοδοτεῖ ἀνεξάρτη-

τα καὶ συγχρόνως μὲ τὸ ὑπηρεσιακὸ συμβούλιο τὸ ὁποῖο ὀρίζεται γιὰ τὸ ἔργο αὐτό.

Ὁ Σύμβουλος ἐπίσης θὰ πρέπει νὰ μπορεῖ νὰ ἐξετάζει περιπτώσεις ὅπου ὑπάρχει καταγγελία γιὰ διακριτικὴ μεταχείριση καὶ νὰ ὑποβάλλει προτάσεις σὸ προσωπικὸ ἢ στὸν Γενικὸ Γραμματέα.

Ἐπίσης ἡ Ἐπιτροπὴ πρότεινε: τὴν υἱοθέτηση μιᾶς διαδικασίας ἢ ὁποῖα νὰ ἐπιτρέπει τὴν μόνιμη παρουσία γυναικῶν στὰ ὑπηρεσιακὰ συμβούλια

– Τὴν συχνὴ ἐπαφὴ μὲ τοὺς ἐθνικοὺς μηχανισμοὺς προώθησης τῶν γυναικῶν στὶς διάφορες χώρες τοῦ Συμβουλίου τῆς Εὐρώπης γιὰ ἀνταλλαγὴ ἀπόψεων γύρω ἀπὸ θέματα πολιτικῆς προσωπικοῦ καὶ εἰδικότερα γύρω ἀπὸ προγράμματα ἐπιμόρφωσης

– Τὴν υἱοθέτηση προγραμμάτων ἐπιμόρφωσης γιὰ ὅλο τὸ προσωπικὸ πού θὰ ἔχουν ὡς στόχο τὴν ἐξάλειψη τῶν στερεότυπων· σχετικά μὲ τοὺς γυναικείους καὶ ἀντρικούς ρόλους.

– Τὸν συνυπολογισμό κατὰ τὴν ἀξιολόγηση τοῦ διευθύνοντος γύρω ἀπὸ τὴν ἐφαρμογὴ τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητας.

– Ἐφαρμογὴ νέων προγραμμάτων ἐπιμόρφωσης μὲ στόχο τὴν προσφορὰ ἐμπειριῶν καὶ εὐκαιριῶν σὲ γυναῖκες μὲ προσόντα προκειμένου νὰ διευκολυνθεῖ ἡ ἱεραρχικὴ τους ἀνοδος.

– Εἰσαγωγή ἑνὸς προγράμματος ἀξιολόγησης τοῦ ἀντικειμένου τῆς ἐργασίας γυναικῶν οἱ ὁποῖες ἔχουν παραμείνει στὴν αὐτὴ θέση γιὰ πολλὰ χρόνια

– Εἰσαγωγή ἑνὸς συστήματος

περιστροφής για τούς κατεχοντες διευθύνουσες θέσεις προκειμένου να διευρύνουν τις έπειρίες τους.

Η δυνατότητα για όλο τό προσωπικό του Συμβουλίου να μπορεί να καταφεύγει σε διαδικασίες αναθεώρησης της επαγγελματικής του εξέλιξης.

Στις προτάσεις αυτές της Έπιτροπής για την κατάσταση των γυναικών ανταποκρίθηκε η κοινοβουλευτική συνέλευση του Συμβουλίου της Εύρώπης η οποία υιοθέτησε την απόφαση 753 (1981) καθώς και ο Γενικός Γραμματέας ο οποίος απάντησε λεπτομερώς για κάθε μέτρο πού πρότεινε ή Έπιτροπή. Η απόφαση 753 (1981) πού έλαβε η κοινοβουλευτική Έπιτροπή αφού εκφράζει την ανησυχία της για την χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στην Γραμματεία του Συμβουλίου ζητά από τον Γενικό Γραμματέα να μεριμνήσει ώστε οι άγγελίες πού δημοσιεύονται στον τύπο για την κατάληψη ύψηλών θέσεων να έχουν τέτοια διατύπωση ώστε να ενθαρρύνουν την προσέλευση γυναικών υποψηφίων.

Ζητά επίσης οι αποφάσεις πού άφορούν προσλήψεις και προαγωγές στην Α' κατηγορία σε περιπτώσεις πού οι υποψήφιοι άνδρες και γυναίκες έχουν τό ίδια προσόντα να έμπνέονται από την ανάγκη της διασφάλισης μιας ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην Γραμματεία.

Η Έπιτροπή εξ Ύπουργών έλαβε γνώση των προτάσεων της Έπιτροπής για την κατάσταση των γυναικών κατά την 328η συνεδρία της (1981) και ζήτησε από τον Γενικό Γραμματέα να εξετάσει τά μέτρα αυτά και να εκθέσει τις άποψεις του για τις δυνατότητες εφαρμογής τους.

### *Άρνηση εφαρμογής των μέτρων για ίσοτιμία*

Ο Γενικός Γραμματέας εξέφρασε την αντίθεσή του για τον καθορισμό ενός ποσοστού πλήρωσης θέσεων από γυναίκες γιατί θεωρησε ότι αυτό είναι αντίθετο με την αρχή της μη διακρίσης και αντικειμενικότητας πού ακολουθεί τό

Συμβούλιο της Εύρώπης στην διαδικασία των προσλήψεων και των προαγωγών.

Δεύτερο, υποστήριξε ότι δεν είναι σκόπιμο να αντικατασταθεί μία πολιτική ισότητας με έκ των προτέρων διαμορφούμενους κανόνες οι οποίοι δεν λαμβάνουν υπ' όψη τον αριθμό των κενών θέσεων, τον αριθμό των αιτήσεων και την ποιότητα των υποψηφίων.

Έπίσης ο Γενικός Γραμματέας απέρριψε την πρόταση διορισμού ενός Συμβούλου για θέματα ισότητας γιατί θα περιέπλεκε τις ήδη άρκετά άργές και περίπλοκες διαδικασίες των προσλήψεων και προαγωγών. Υποστήριξε επίσης ότι δεν θα είχε παρά μόνο θεωρητική δικαίωση ό διορισμός ενός τέτοιου Συμβούλου αφού την καλύτερη απόδειξη της εφαρμογής της ισότητας αποτελεί η αποφασιστικότητα με την οποία ο ίδιος έχει χαράξει για τό Συμβούλιο μία πολιτική απαλλαγμένη από διακρίσεις.

Η διαδικασία έπανεξέτασης των προσλήψεων και προαγωγών με στόχο την άπάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου πού θα είχε σαν αντικείμενο ο Σύμβουλος αυτός δεν είναι απαραίτητη γιατί κανείς μέχρι σήμερα δεν έχει άμφισθητήσει την αντικειμενικότητά της και γιατί ο χαρακτήρας της διαδικασίας αυτής είναι έμπιστευτικός.

Σχετικά με την μόνιμη συμμετοχή γυναικών στα ύπηρεσιακά συμβούλια ο Γενικός Γραμματέας απάντησε ότι τά τελευταία χρόνια ακολουθείται η αρχή αυτή και καταβάλλεται προσπάθεια να υιοθετηθεί επί μόνιμου βάσης αλλά προσκρούει στο γεγονός ότι τά μέλη των ύπηρεσιακών συμβουλίων διορίζονται με γνώμονα τον βαθμό πού κατέχουν καθώς και τό αντικείμενο άπασχόλησής τους. Έτσι δεν ύπάρχουν σήμερα άρκετές γυναίκες πού να συγκεντρώνουν τά απαραίτητα προσόντα για μία τέτοια συμμετοχή.

Έπίσης ο Γενικός Γραμματέας απέρριψε την πρόταση για προγράμματα έπιμόρφωσης γυναικών με στόχο την προαγωγή τους σε ύψηλότερες θέσεις, καθώς και την έπαυξέταση της επαγγελματικής στα-

διοδρομίας γυναικών οι οποίες έχουν παραμείνει στην αυτή θέση για πολλά χρόνια. Υποστήριξε ότι οι προτάσεις αυτές υιοθετούν διακριτική μεταχείριση υπέρ των γυναικών και ότι η ιεραρχική κλίμακα βασίζεται στο είδος εργασίας και όχι στο άτομο.

Σχετικά με τις υπόλοιπες προτάσεις ο Γενικός Γραμματέας δέχθηκε τά προγράμματα έπιμόρφωσης για όλο τό προσωπικό. Έπίσης υιοθέτησε την πρόταση του συστήματος περιοδικών εκθέσεων σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας και άνάγγειλε ότι άνάθεσε σε ύπάλληλο του γραφείου του να παρακολουθεί από κοντά τά θέματα της ισότητας, να τον ενημερώνει και να του υποβάλλει προτάσεις.

Έπίσης άνάγγειλε ότι βρίσκεται σε στενή έπαφή με τά όργανα για την προώθηση των γυναικών πού λειτουργούν σε διάφορες χώρες του Συμβουλίου της Εύρώπης για ενημέρωση και ανταλλαγή άπόψεων. Σε άπάντησή της στις θέσεις αυτές του Γενικού Γραμματέα η Έπιτροπή για την κατάσταση των γυναικών υποστήριξε ότι σήμερα σε πολλές χώρες του Συμβουλίου της Εύρώπης, αλλά και σε πολλούς διεθνείς οργανισμούς γίνεται διαχωρισμός μεταξύ αντικειμενικότητας και έλλειψης διακρίσεων. Έξ άλλου η έλλειψη διακρίσεων δεν μπορεί να θεωρηθεί σαν μία δίκαιη αρχή όταν άφορά μία ομάδα ή όποια ύφιστάται ήδη διακρίσεις ή άποτελεί μειονότητα.

Σε τέτοιες καταστάσεις η υιοθέτηση μιας πολιτικής μη διακριτικής μεταχείρισης δεν έχει σαν αποτέλεσμα παρά μόνο την διαιώνιση των ήδη ύφισταμένων άνισοτήτων.

### *Πρόταση Προγράμματος Θετικής Δράσης*

Έτσι η άνιση αντιπροσωπεύση των φύλων στην Γραμματεία του Συμβουλίου της Εύρώπης θα πρέπει να ξεφύγει από παραδοσιακούς τρόπους και μεθόδους αντιμετώπισης. Θα πρέπει λοιπόν να υιοθετηθεί ένα πρόγραμμα θετικής δράσης

(affirmative action) με βάση το προηγούμενο που έχει δημιουργήσει ή πολιτική που ακολουθούν άλλοι διεθνείς οργανισμοί, αλλά και παραδείγματα που έχουν θεσμοθετηθεί σε εθνικές νομοθεσίες ορισμένων χωρών.

Η θετική δράση όπως την προσδιόρισαν τα μέλη της Επιτροπής για την κατάσταση των γυναικών αποτελεί ένα πρόγραμμα το οποίο στοχεύει σε αποτελέσματα που έχουν σαν αντικείμενο την αύξηση της αντιπροσωπευτικότητας των μειονοτήτων και ειδικότερα των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της εργατικής δύναμης.

Η θετική δράση δεν σημαίνει ευνοϊκή μεταχείριση. Άλλωστε σε κάθε κρίση υποψηφίων για την κατάληψη μιάς θέσης συναντάμε κάποια επιλογή και επομένως κάποιο είδος προτίμησης.

Η επιλογή στην προκειμένη πε-

ρίπτωση αφορά την ένσωμάτωση στο εργατικό δυναμικό αυτών οι οποίοι προηγουμένως αποκλείονταν με μόνο κριτήριο την τάξη στην οποία ανήκαν.

Η θετική δράση έχει σαν στόχο να επανορθώσει αυτή την διακριτική μεταχείριση και όχι να επιβάλλει τις μειονότητες σε βάρος άλλων ομάδων.

Η θετική δράση δεν σημαίνει υποθιβάσμο των κριτηρίων επιλογής. Σημαίνει αντίθετα αλλαγή κριτηρίων όταν αυτά έχουν σαν αποτέλεσμα τον αποκλεισμό ενός δυσανάλογου αριθμού υποψηφίων που ανήκουν σε μειονότητες και όταν δεν καθορίζουν εκ των προτέρων τις επιδόσεις που απαιτεί η συγκεκριμένη εργασία.

Η θετική δράση σημαίνει διαμόρφωση κριτηρίων που να μετρούν τις ουσιαστικές ικανότητες που απαιτούνται για μία εργασία αντί να

στοχεύουν σε τεχνητές ικανότητες που έχουν σαν αποτέλεσμα να αποκλείουν αξιόλογα talenta.

Πάντως μέχρι σήμερα δεν έχει επιτευχθεί η διαμόρφωση κριτηρίων που να προβλέπουν ποιός υποψήφιος μπορεί να έχει τις καλύτερες επιδόσεις αν προσληφθεί για μία συγκεκριμένη θέση.

Ο καλύτερος υποψήφιος δεν είναι απαραίτητα αυτός με τα περισσότερα πτυχία ή την μεγαλύτερη προηγούμενη εμπειρία.

Αντίθετα ο καλύτερος υποψήφιος μπορεί να είναι αυτός που δείχνει μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την εργασία, που έχει ικανότητα για μάθηση και που εισάγει πρωτοβουλίες στο σύστημα.

Με γνώμονα τα ανωτέρω η επιτροπή για την κατάσταση των γυναικών εισηγήθηκε στον Γενικό Γραμματέα να επανεξετάσει τις θέσεις του περί ισότητας.