

Οι γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή

της Ε. Μπαρμπάτη-Βάρτσου

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1970, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή άρχισε να αναγνωρίζει ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στους κόλπους της προκαλούσε συζητήσεις ως προς την αναλογία τους με τους άνδρες υπαλλήλους. Έτσι, συνειδητοποιήσε την ανάγκη διατύπωσης μιας πολιτικής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών υπαλλήλων της Επιτροπής και ανέλαβε την ευθύνη της προώθησης μιας τέτοιας πολιτικής στα κράτη μέλη της.

Αποφασίσθηκε τότε να καταβληθούν σύντομες προσπάθειες για την εφαρμογή της πολιτικής αυτής μεταξύ των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, και το 1978 συγκροτήθηκε μια ομάδα εργασίας, με σκοπό τη μελέτη του σοβαρού αυτού ζητήματος και την πρόταση μέτρων που θα μπορούσαν να ληφθούν, ώστε να επιτευχθεί ένα ικανοποιητικό αποτέλεσμα. Η εξέλιξη των εργασιών της ομάδας αυτής οδήγησε, το 1984, στη συγκρότηση της COPEC (Μικτής επιτροπής για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών), στην οποία η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέθεσε την παρακολούθηση της εφαρμογής ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών του δυναμικού της.

Το 1986, με πρωτοβουλία της COPEC, δημοσιεύθηκε ένα πόρισμα, στο οποίο επισημαίνεται η ύπαρξη ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στις διάφορες γενικές διευθύνσεις και υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, καθώς και εμμέσων διακρίσεων εις βάρος των γυναικών υπαλλήλων.

Το 1987, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο διατύπωσε ψήφισμα, σύμφωνα με το οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση όφειλε πρώτη εκείνη να εφαρμόσει στους κόλπους της την ισότητα που απαιτούσε εκείνη να εφαρμόζουν τα κράτη μέλη της.

Το ψήφισμα αυτό είχε ως επακόλουθο την εκπόνηση δυο προγραμμάτων με τα οποία επιδιώκοντο λύσεις. Στόχος του πρώτου προγράμματος (1988-1990) υπήρξε η αύξηση του αριθμού των γυναικών σ' εκείνες τις διευθύνσεις και τις κατηγορίες όπου οι γυναίκες ήταν εμφανώς λιγότερες από τους άνδρες, αλλά και η αύξηση του αριθμού των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις και η βελτίωση των δυνατοτήτων κατάρτισης και προαγωγής τους στην ιεραρχία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αποτέλεσμα της εφαρμογής του προγράμματος αυτού υπήρξε η γενική βελτίωση της θέσης των γυναικών υπαλλήλων, παρά τις α-

νισότητες που εξακολουθούν να υπάρχουν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Η ύπαρξη ανισοτήτων κατέστησε, το 1992, αναγκαία την εκπόνηση ενός δευτέρου προγράμματος, το οποίο ελπίζεται ότι θα ολοκληρωθεί μέχρι το τέλος του 1996. Σύμφωνα μ' αυτό, η κάθε γενική διεύθυνση κατάρτισε ένα δικό της «σχέδιο ισότητας», όπου αναπτύσσονται λεπτομερώς οι τομείς στους οποίους πρέπει να επέλθουν αλλαγές, προκειμένου να χρησιμοποιούνται οι άνδρες και οι γυναίκες κατά μια αναλογία δικαιότερη.

Ενώ λοιπόν μπορεί κανείς να ελπίζει ότι τα πράγματα, σχετικά με τη γυναικεία εκπροσώπηση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή αλλά και την εκμετάλλευση των δυνατοτήτων που παρέχει το γυναικείο δυναμικό θα βελτιωθούν, θα ήταν ίσως σκόπιμη η παράθεση ορισμένων στοιχείων που προκαλούν το ενδιαφέρον.

Είναι, βέβαια, αλήθεια —και αυτό θα έπρεπε ίσως να είχε από την αρχή αναφερθεί— ότι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν είναι ευκαταφρόνητο. Οι γυναίκες αποτελούσαν το 45,37% του συνόλου των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, κατά υπολογισμό του 1984. Δέκα χρόνια με-

τά, το 1994, νέος υπολογισμός έδωσε 45,38%, δηλαδή μια αύξηση μόλις κατά ένα εκατοστό τοις εκατό. Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι οι γυναίκες υπάλληλοι της κατηγορίας Α, δηλαδή των διευθυντικών κυρίως θέσεων, αυξήθηκαν από 9,3% το 1984 σε 13,5% το 1994, ενώ στις θέσεις της κατηγορίας Δ, δηλαδή στις θέσεις κατωτέρου προσωπικού, από 11,2% το 1984 οι γυναίκες υπάλληλοι αυξήθηκαν σε 22,1% το 1994. Αντιθέτως, στις κατηγορίες Β και Γ δεν υπήρξε αξιοσημείωτη αύξηση.

Ως προς τις εθνικότητες, διαπιστώνει κανείς ότι το ποσοστό των γυναικών υπαλλήλων στην κατηγορία Α είναι, σε όλες τις εθνικότητες, μικρό (13,5%, όπως προαναφέρθηκε, σύμφωνα με τον υπολογισμό του 1994). Αλλά στην κατηγορία LA (μεταφραστές, διερμηνείς κ.λπ.) οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άνδρες σε όλες, σχεδόν, τις εθνικότητες. Στην κατηγορία Β (υπάλληλοι πλαισίωσης) οι Γερμανίδες παρουσιάζουν το μεγαλύτερο ποσοστό (60% των γυναικών υπαλλήλων). Στην κατηγορία Γ (γραμματείς διοίκησης, στενοδακτυλογράφοι κ.ά.) οι γυναίκες αποτελούν μεν το 80% των ανδρών, αλλά οι Ιταλίδες βρίσκονται στο 40% των Ιταλίδων! Στην

κατηγορία Δ (εργοδηγοί, κλητήρες, εργατικό, γενικά, προσωπικό) οι γυναίκες είναι ελάχιστες, και μεταξύ αυτών δεν υπάρχει ούτε μία Ιρλανδή.

Εάν ρίξει κανείς μια ματιά στις γενικές διευθύνσεις, θα παρατηρήσει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών βρίσκεται στις υπηρεσίες μετάφρασης και διερμηνείας καθώς και στις υπηρεσίες κοινωνικής πολιτικής, επικοινωνίας και δημοσίων σχέσεων.

Μέσα στα τελευταία δέκα χρόνια, ενώ οι αριθμοί δείχνουν ότι το ποσοστό σε διευθυντικές θέσεις διπλασιάστηκε (από 1,2% σε 2,4%), είναι φανερό ότι εξακολουθεί να είναι πολύ χαμηλό. Θα πρέπει μάλλον να πει κανείς ότι αυξήθηκε κατά 1,2% και όχι «διπλασιάστηκε», καθώς η χρησιμοποίηση του όρου «διπλασιάστηκε» δημιουργεί μια εντύπωση που δεν είναι δίκαιη. Στις θέσεις πλαισίωσης οι γυναίκες κατέχουν το 11%.

Ως προς τις προαγωγές, παρατηρείται ισορροπία. Κοιτάζοντας τις βαθμίδες όλων των κατηγοριών, διαπιστώνουμε ότι τον ένα χρόνο δίνεται προτεραιότητα στους άντρες, τον άλλο στις γυναίκες. Μπορούμε λοιπόν

εδώ να πούμε ότι παρέχονται στις γυναίκες ίδιες δυνατότητες προαγωγής όπως στους άνδρες.

Στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή λειτουργεί πρόγραμμα κατάρτισης των υπαλλήλων της. Σ' αυτό, οι γυναίκες των βαθμίδων A, LA και B λαμβάνουν μέρος κατά ένα ποσοστό μεγαλύτερο του 70% του συνολικού αριθμού τους. Παρατηρείται δε προτίμηση των γυναικών στα θέματα ξένων γλωσσών και κοινωνικής ανάπτυξης.

Τέλος, οι κοινοτικοί υπάλληλοι έχουν τη δυνατότητα μερικής απασχόλησης. Σήμερα, σχεδόν 12% των γυναικών κάνουν χρήση αυτού του ευεργετήματος, ενώ το ποσοστό των ανδρών οι οποίοι επωφελούνται αυτής της δυνατότητας είναι μικρότερο του 0,5%.

Παρατηρούμε, συμπερασματικά, τα ακόλουθα: Κατά την περίοδο 1984-1994 η κατάσταση ως προς τις γυναίκες υπαλλήλους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής παρουσίασε μικρές μόνο αλλαγές. Η Επιτροπή απασχολεί πάντοτε 45% γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες. Διαπιστώνουμε όμως αύξηση των γυναικών κατά βαθμίδα. Στη βαθμίδα

A από 9% σε 13,5%, στη βαθμίδα LA από 45% σε 50%, ενώ στη βαθμίδα Δ το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών έχει διπλασιασθεί (το 11% έχει γίνει 22%). Υπάρχει δηλαδή μια τάση αύξησης του αριθμού των γυναικών, όπου αυτές δεν αντιπροσωπεύονται επαρκώς. Υπάρχει επίσης αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην πρόσληψη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή γυναικών πτυχιούχων (31% στην εισαγωγική βαθμίδα A8). Αλλά το ποσοστό των γυναικών στις υψηλόβαθμες θέσεις, στις θέσεις ευθύνης, παραμένει δυσανάλογα μικρό.

Ας ελπίσουμε ότι η πρόσφατη εισδοχή των τριών νέων κρατών μελών (Σουηδίας, Φινλανδίας και Αυστρίας), στον οποίων τις χώρες οι γυναίκες έχουν, κατά παράδοση, περισσότερες ευκαιρίες στον επαγγελματικό στίβο και κατέχουν περισσότερες υπεύθυνες θέσεις, θα δώσουν νέα ώθηση προς την ισότητα μέσα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και θα συμβάλουν στην επικράτηση νέου πνεύματος ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών.