

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ GRADUS ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΜΕΡΟΣ ΙΙ *

της Άννας Κοντοθανάση

1. Η συμμετοχή των γυναικών στη δημόσια ζωή στο Ηνωμένο Βασίλειο

Παρόλο που η κυβέρνηση θέσπισε την ίση συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στη δημόσια σφαίρα, οι γυναίκες συνεχίζουν να καλύπτουν λιγότερες θέσεις στον τομέα αυτό από ό,τι οι άνδρες. Καλύπτουν το 34% των θέσεων πολιτικής εξουσίας (κοινοβούλιο, κυβέρνηση, επικεφαλής δημοσίων φορέων).

Οι κυριότεροι παράγοντες για αυτή τη μικρή, όπως την εκτιμούν οι συντάσσουσες την έκθεση, εκπροσώπηση, είναι οι παραδοσιακές αντιλήψεις που επηρεάζουν τις ίδιες τις γυναίκες στο να εκλαμβάνουν τους εαυτούς τους ως μη έχουσες τα κατάλληλα προσόντα, ότι δεν έχουν καλή εκπαίδευση, ότι δεν θα καταφέρουν να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους. Ακόμη, ο κοινωνικός περίγυρος θέλει τις γυναίκες να έχουν το κύριο βάρος της φροντίδας της οικογένειάς τους. Εξάλλου, το εισόδημα είναι άλλος ένας σημαντικός παράγοντας, καθώς οι γυναίκες δυσκολεύονται στο να εναρμονίσουν τις απαιτήσεις μιας απλήρωτης δουλειάς (όπως είναι πολλές από τις δημόσιες και δημοτικές θέσεις) με τις απαιτήσεις της οικογένειας για σταθερό εισόδημα.

Η εμπειρία των γυναικών από την εργασιακή τους ζωή σχετίζεται πολύ με τη συμμετοχή τους στην δημόσια σφαίρα, καθώς η αγορά εργασίας αντανακλά αλλά και σχηματίζει τις προσλαμβάνουσες των ανδρών και των γυναικών αναφορικά με το ρόλο τους, καθώς και τις απαιτήσεις τους και τις αξίες τους. Έτσι, η αγορά εργασίας είναι μία σημαντική πηγή πρόσβασης και πρόσληψης δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη δημόσια σφαίρα.

Τόσο στο Ηνωμένο Βασίλειο όσο και στη Βορειοανατολική Αγγλία οι γυναίκες στη μισθωτή εργασία απασχολούνται σε δύο μεγάλες κατηγορίες επαγγελματιών, που και οι δύο αφορούν στον τομέα των υπηρεσιών: 1) Εκπαίδευση, κοινωνική εργασία και υγεία 2) Εμπόριο, ξενοδοχεία και φροντίδα εκδηλώσεων. Στη Μεγάλη Βρετανία ακόμη, το 28% των μανάτζερ στον ιδιωτικό τομέα είναι γυναίκες, ενώ στο δημόσιο τομέα εκπροσωπούν το 73% στις υπηρεσίες υγείας και άλλες κοινωνικές υπηρεσίες, στους δε λοιπούς δημόσιους φορείς το 40%. Μία άλλη σημαντική παράμετρος που επηρεάζει την μη πρόσβασή τους σε ικανοποιητικό βαθμό στα δημόσια αξιώματα, είναι η αμοιβή της γυναικείας εργασίας. Η γυναικεία εργασία ανά ώρα, για πλήρες ωράριο δουλειάς, αντιστοιχεί στο 81% της ανδρικής εργασίας και, επιπρόσθετα, η εβδομαδιαία αμοιβή των γυναικών

που εργάζονται με πλήρες ωράριο αντιστοιχεί μετά βίας στο 75% της αντίστοιχης των ανδρών. Υπάρχουν ακόμη και διαφοροποιήσεις στην περιφέρεια, καθώς η Βορειοανατολική Αγγλία έχει ακόμη κατώτερες αμοιβές από ό,τι δείχνει ο εθνικός μέσος όρος. Σε τομείς όπου οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται ως εργατικό δυναμικό, οι αμοιβές είναι ακόμη κατώτερες.

Οι γυναίκες, ακόμη, συνεχίζουν να κυριαρχούν στις δουλειές με μειωμένο ωράριο, οι οποίες βέβαια χαρακτηρίζονται από ακόμη χαμηλότερες αμοιβές. Για παράδειγμα, το 2001 το 43% όλων των μισθωτών γυναικών εργάζονταν με μειωμένο ωράριο, σε αντίθεση με το 5% των μισθωτών ανδρών. Στη Βορειοανατολική Αγγλία εργάζεται με μειωμένο ωράριο το 46% των γυναικών υπαλλήλων.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες

Εκτιμάται ότι οι γυναίκες εκπροσωπούν το 27% των αυτοαπασχολούμενων στο Ηνωμένο Βασίλειο. Εκτιμάται ακόμη ότι μόλις το 12-14% των επιχειρήσεων ανήκει κατά πλειοψηφία σε γυναίκες. Κυρίως απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών, όπου εκπροσωπούν το 48% των επιχειρηματιών. Στις διοικήσεις των επιχειρήσεων καταλαμβάνουν κυρίως θέσεις μεσαίων στελεχών, ενώ υποεκπροσωπούνται στα διοικητικά συμβούλια και στην ανώτατη διοίκηση των επιχειρήσεων. Υπάρχουν επίσης διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τα κίνητρα που τους ωθούν να δημιουργήσουν δικές τους επιχειρήσεις.

Αν και ο πιο δημοφιλής λόγος είναι η ανεξαρτησία που προσφέρει το να έχει κανείς τη δική του επιχείρηση, οι γυναίκες το προτιμούν επιπροσθέτως και για να μπορούν καλύτερα να συμβιβάσουν τις απαιτήσεις της δουλειάς με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Το εθνικό γραφείο στατιστικών ερευνών δημοσίευσε το 2000 έρευνα σύμφωνα με την οποία μόνο το 2% των ανδρών επικαλέσθηκε αυτό το λόγο ως κίνητρο, έναντι του 21% των γυναικών.

Ως εμπόδια στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας εκτιμούνται τα ακόλουθα:

- έλλειψη της κατάλληλης υποστήριξης
- χρηματοδότηση
- έλλειψη προτύπων
- χαμηλό επίπεδο αυτοπεποίθησης.

Ακόμη, εκτιμάται ότι πολλές γυναίκες δεν θεωρούν τους εαυτούς τους ως επιχειρηματίες, με την ευρεία έννοια του όρου. Έτσι, αυτοαπασχολούμενες γυναίκες ή γυναίκες που

* Το Μέρος Ι δημοσιεύτηκε στο τεύχος 78 του ΑΓΩΝΑ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ GRADUS ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

διευθύνουν μικρές επιχειρήσεις δεν θεωρούν ότι είναι επιχειρηματίες, με αποτέλεσμα να μη συμμετέχουν στις σχετικές συνδικαλιστικές ενώσεις.

Σύγκριση με τα άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στο Η.Β. βρίσκεται στα ίδια επίπεδα με αυτή που αναπτύσσεται και στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Όσον αφορά τη νέα επιχειρηματικότητα, δηλαδή τις νέες επιχειρήσεις που δημιουργήθηκαν πρόσφατα, το 30% των νέων επιχειρηματιών στη Σουηδία και στη Γερμανία είναι γυναίκες, με χαμηλότερα επίπεδα στη Γαλλία και την Ιταλία. Μεγάλη ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας παρατηρείται και στην Ισπανία.

Ας σημειωθεί ότι υπάρχει έλλειψη στατιστικών στοιχείων που να καταγράφονται με βάση το φύλο. Έτσι, οι υπάρχουσες στατιστικές είναι συχνά μη ικανοποιητικές και συχνά αντιφατικές.

II. Η συμμετοχή των γυναικών στη δημόσια ζωή στην Ισπανία

Στην Ισπανία οι γυναίκες εκπροσωπούνται κατά 36% στην Κάτω Βουλή και κατά 24,3% στην Άνω Βουλή.

Ακόμη, στα δημοτικά συμβούλια εκπροσωπούν το

27,3%, ενώ από το σύνολο των δημάρχων το 12,4% είναι γυναίκες. Ακόμη, 5 γυναίκες έχουν εκλεγεί μέλη των τοπικών κυβερνήσεων. Στη νέα κυβέρνηση, που αποτελείται από 16 υπουργούς, οι 8 από αυτούς είναι γυναίκες και για πρώτη φορά στην Ισπανία, η αντιπρόεδρος της κυβέρνησης είναι γυναίκα. Στην τοπική κυβέρνηση της Ανδαλουσίας εξελέγησαν το Σεπτέμβριο του 2004 ως μέλη 16 πρόσωπα, εκ των οποίων τα 8 είναι γυναίκες.

Το ποσοστό της γυναικείας ανεργίας είναι 13,27%. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα αντιστοιχεί στο 30% της συνολικής επιχειρηματικότητας. Η αμοιβή της γυναικείας εργασίας είναι 30% κατώτερη από αυτή της ανδρικής εργασίας.

Παρατηρούμε ότι οφείλεται κυρίως στην πολιτική βούληση και στην πίεση των γυναικείων οργανώσεων η ίση εκπροσώπηση των γυναικών στις κυβερνήσεις και η άνοδος του ποσοστού των γυναικών στη δημόσια σφαίρα γενικότερα, καθώς ο ιδιωτικός τομέας είναι ακόμη δύσπιστος όσον αφορά την αξία της γυναικείας εργασίας και ικανότητας διοίκησης.

Στο επόμενο τεύχος του Αγώνα της Γυναίκας θα δημοσιευθούν πρόσθετα στοιχεία για τις άλλες χώρες καθώς και οι καταληκτικές προτάσεις των διακρατικών εταίρων, από την Μεγάλη Βρετανία, την Ιταλία, τη Γαλλία, την Ισπανία και τη χώρα μας.