

## Πλαίσιο πολιτικής

Η ισότιμη πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους δεν αποτελεί μόνο ζήτημα οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών, αλλά αναγνωρίζεται από καιρό και ως προαπαιτούμενο για την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης, ευημερίας και ανταγωνιστικότητας. Η ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι κρίσιμης σημασίας για το ΑΕΠ, την οικονομική ανάπτυξη και, γενικότερα, για να διασφαλιστεί ότι η ΕΕ αξιοποιεί στο έπακρο τα διαθέσιμα talέντα και τους ανθρώπινους πόρους.

### Η στρατηγική «Ευρώπη 2020»

- Εστιάζει στην «οικονομία με υψηλά ποσοστά απασχόλησης» και στον πρωταρχικό στόχο της για αύξηση σε 75 % του ποσοστού απασχόλησης της ηλικιακής κατηγορίας 20-64 ετών γυναικών και ανδρών.
- Προκειμένου να ανταποκριθεί στον εν λόγω στόχο, η στρατηγική εισήγαγε μια εμβληματική πρωτοβουλία, την «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» (2010), η οποία προτείνει μια σειρά από ενέργειες για την ενίσχυση της ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, υποστηριζόμενες από μέτρα, ορισμένα εκ των οποίων στοχεύουν στις γυναίκες.
- Κάθε χρόνο, εγκρίνονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξειδικευμένες κατά χώρα συστάσεις τις οποίες τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν υπόψη στις πολιτικές τους για την οικονομία και την απασχόληση και στις κοινωνικές πολιτικές.

### Οδηγία για τη γονική άδεια (οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου)

- Αλλαγές που θεσπίστηκαν το 2010 συμπεριλαμβάνουν: αύξηση της άδειας, μέτρα για τους ανάδοχους γονείς και τους γονείς με παιδιά με αναπηρία.
- Παρέχει περισσότερα κίνητρα για χρήση γονικής άδειας από τους πατέρες.

### Οδηγία για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα (2010/41):

- Αντικαθιστά την οδηγία 86/613/ΕΟΚ, η οποία ήταν η πρώτη οδηγία για το επίδομα μητρότητας για αυτοαπασχολούμενους/-ες εργαζομένους/-ες και τις/τους συζύγους ή συντρόφους των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων.
- Επεκτείνει την κάλυψη σε όλους/-ες τους/τις αυτοαπασχολούμενους/-ες εργαζομένους/-ες και τις/τους συντρόφους τους, εισάγει άλλα μέτρα για την πρόληψη της διακριτικής

μεταχείρισης και παρενόχλησης των ατόμων που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα, και εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ως προς το φύλο.

## Οι στρατηγικοί στόχοι της BPfA και οι δείκτες της ΕΕ

- ΣΤ.1.** Προώθηση των οικονομικών δικαιωμάτων και της ανεξαρτησίας των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων: της πρόσβασης στην απασχόληση, της εξασφάλισης κατάλληλων συνθηκών εργασίας και του ελέγχου των οικονομικών πόρων.
- ΣΤ.2.** Διευκόλυνση της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών στους πόρους, την απασχόληση, τις αγορές και το εμπόριο.
- ΣΤ.3.** Παροχή υπηρεσιών υποστήριξης των επιχειρήσεων, κατάρτισης και πρόσβασης σε αγορές, πληροφόρηση και τεχνολογία, ιδιαίτερα σε γυναίκες με χαμηλό εισόδημα.
- ΣΤ.4.** Ενίσχυση της οικονομικής δυνατότητας και των εμπορικών δικτύων των γυναικών.
- ΣΤ.5.** Εξάλειψη του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας, καθώς και όλων των μορφών διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης.
- ΣΤ.6.** Προώθηση της εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων για τις γυναίκες και τους άνδρες.

Ο τομέας «Γυναίκες και οικονομία» είναι ένας από τους πιο εξελιγμένους τομείς της BPfA. Το 2008 και το 2011 το Συμβούλιο επικεντρώθηκε σε ζητήματα της εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, και το 2010 στις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η ελληνική προεδρία το 2014 προγραμμάτισε επισκόπηση της εφαρμογής του πρώτου στρατηγικού στόχου, ήτοι της προώθησης των οικονομικών δικαιωμάτων και της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών, και καθόρισε τρεις πρόσθετους δείκτες.

Η βάση δεδομένων «Women and men in the EU — facts and figures» (Γυναίκες και άνδρες στην ΕΕ — Στοιχεία και αριθμοί) που ανέπτυξε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, παρέχει τα πιο πρόσφατα στοιχεία και πληροφορίες για αυτούς τους δείκτες είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



## Πορίσματα από δεδομένα σε επίπεδο ΕΕ

### Η απασχόληση των γυναικών εξακολουθεί να υπολείπεται του στόχου της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για την απασχόληση

Μακροπρόθεσμα, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην ΕΕ αυξήθηκε ελαφρώς και έως το 2012 ανήλθε συνολικά στο 59 %. Ωστόσο, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών παρέμεινε χαμηλότερο από αυτό των ανδρών σε όλα τα κράτη μέλη. Πριν από την οικονομική κρίση, η μείωση του έμφυλου χάσματος στην απασχόληση εκφράστηκε με ανοδική τάση στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, ενώ μετά το 2007 εκφράστηκε με καθοδική τάση στο ποσοστό απασχόλησης των ανδρών. Η κρίση έπληξε πρωτίστως τους τομείς της απασχόλησης που ανδροκρατούνται.

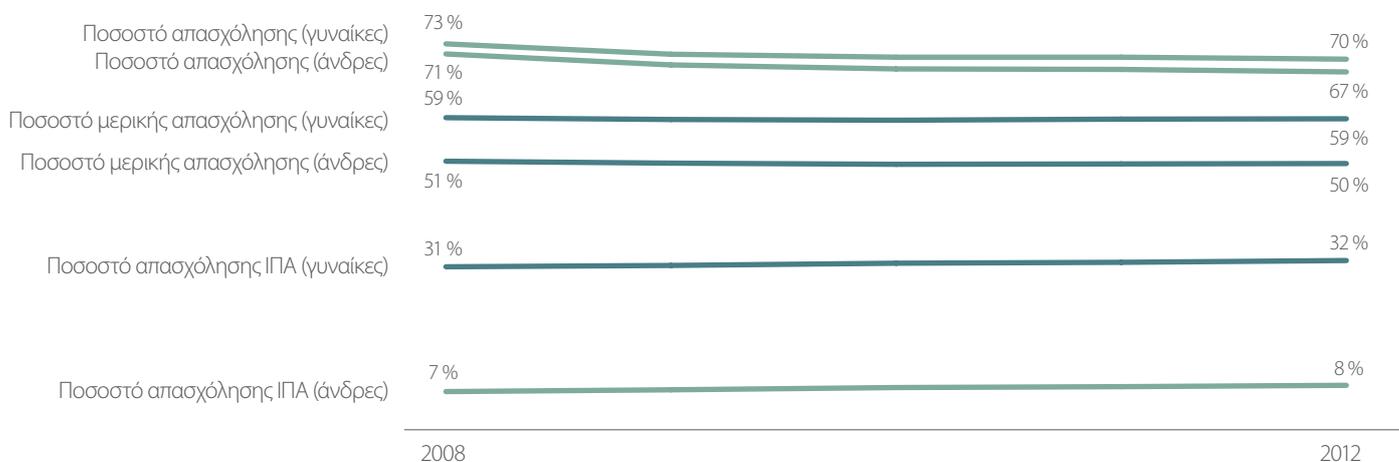
Μια σύγκριση των ποσοστών απασχόλησης και των ποσοστών πλήρους απασχόλησης (ΙΠΑ) είναι χρήσιμη για τον στόχο απασχόλησης του 75 % της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Οι διαφορές είναι μικρότερες για τους άνδρες από ότι για τις γυναίκες, καθώς η μερική απασχόληση είναι πολύ υψηλότερη στις γυναίκες.

### Ο αριθμός των γυναικών εξακολουθεί να υπερτερεί του αριθμού των ανδρών στη μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση των γυναικών είναι πολύ υψηλότερη σε σύγκριση με αυτήν των ανδρών: το 2012 το ποσοστό γυναικών που εργάζονταν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης (32 %) ήταν τουλάχιστον τέσσερις φορές υψηλότερο από αυτό των ανδρών (8 %) στην ΕΕ. Η εργασία με μερική απασχόληση είναι ιδιαίτερα εκτεταμένη στις Κάτω Χώρες, όπου πάνω από τα τρία τέταρτα των απασχολούμενων γυναικών εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Σε τέσσερα άλλα κράτη μέλη, οι γυναίκες αντιστοιχούν περίπου στο 80 % των εργαζομένων υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Λιγότερο από το ένα δέκατο των απασχολούμενων γυναικών εργαζόταν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης σε έξι κράτη μέλη. Η εργασία υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης έχει μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στις αποδοχές και τις προοπτικές, συμπεριλαμβανομένων των χαμηλότερων συντάξεων και του αυξημένου κινδύνου φτώχειας.

Η γενικότερη μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθιστά πιο πιθανό το γεγονός οι μητέρες να εργάζονται με μερική απασχόληση και να αναλαμβάνουν τις ευθύνες φροντίδας των παιδιών, και όχι οι πατέρες επιπλέον, εκτός εάν οι πατέρες αναλάβουν δραστικότερο ρόλο στην κατανομή των ευθυνών φροντίδας των παιδιών και άλλων

### ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΙΠΑ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΕ-28, ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΗΛΙΚΙΑΣ 15-64 ΕΤΩΝ, 2008 ΚΑΙ 2012



Πηγή: Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό (EU-LFS)

εξαρτώμενων μελών, οι έμφυλες ανισορροπίες θα εξακολουθούν να ενισχύουν τις μισθολογικές ανισότητες.

### Οι στόχοι της Βαρκελώνης για θεσμοθετημένη βρεφονηπιακή μέριμνα δεν επιτεύχθηκαν από πολλά κράτη μέλη

Η επίπτωση της παροχής βρεφονηπιακής φροντίδας στην απασχόληση των γυναικών είναι σύνθετη και δεν έχει ακόμη καταστεί σαφές σε ποιον βαθμό οι υφιστάμενες ρυθμίσεις για τη βρεφονηπιακή φροντίδα είναι σχεδιασμένες με τέτοιο τρόπο, ώστε να υποστηρίζεται η απασχόληση και των δύο γονέων. Η σύνοδος κορυφής της Βαρκελώνης του 2002 έθεσε τους στόχους ότι τα συστήματα βρεφονηπιακής μέριμνας πρέπει να παρέχουν 33 % κάλυψη για παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών (ο στόχος επιτεύχθηκε σε εννέα κράτη μέλη) και 90 % κάλυψη για παιδιά μεταξύ της ηλικίας των 3 ετών και της ηλικίας

υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης (ο στόχος επιτεύχθηκε σε έντεκα κράτη μέλη έως το 2012). Σε έξι κράτη μέλη από αυτά επιτεύχθηκαν και οι δύο στόχοι.

### Οι πατέρες κάνουν χρήση της γονικής άδειας συχνότερα αλλά σε διαφορετικά επίπεδα στα διάφορα κράτη μέλη

Η νομοθεσία για τη γονική άδεια μπορεί να υποστηρίξει τους γονείς με δύο συμπληρωματικούς τρόπους: παρέχοντας άδεια με προστασία της θέσης εργασίας και παρέχοντας οικονομική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας. Υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα για το 2010 για 17 κράτη μέλη σχετικά με το ποσοστό των απασχολούμενων ανδρών με γονική άδεια (με παιδιά έως 8 ετών) το οποίο κυμαινόταν από 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) έως 11 % στη Σουηδία. Μεταξύ αυτών που βρίσκονταν σε γονική άδεια το 2010, οι γυναίκες αντιστοιχούσαν στο 94 %.



## Οι ανισότητες και ο διαχωρισμός στην αγορά εργασίας διαιωνίζουν το έμφυλο χάσμα στις αποδοχές και την απασχόληση

Ο έμφυλος διαχωρισμός, τόσο ο οριζόντιος όσο και ο κάθετος, είναι εμφανής ανά κλάδο απασχόλησης και ανά επάγγελμα/θέση εργασίας. Η άνιση κατανομή της μερικής απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί βασικό παράγοντα σε μερισμένα κράτη μέλη, ενώ συνδέεται με τη τάση οι γυναίκες να συνδυάζουν την εργασία με τις υποχρεώσεις παροχής φροντίδας. Επομένως, οι δεξιότητες των γυναικών και των ανδρών ενδέχεται να εκλαμβάνονται διαφορετικά και να μην αξιολογούνται ισότιμα. Το 2012 το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην ΕΕ ήταν 16,5 % και, σε σύγκριση με τα ποσοστά του 2007, μειώθηκε στα περισσότερα κράτη μέλη.

## Τα ποσοστά και τα χαρακτηριστικά της αυτοαπασχόλησης διαφέρουν μεταξύ γυναικών και ανδρών

Η αυτοαπασχόληση ορίζεται ως μια δυνατότητα απασχόλησης που μπορεί να υποστηρίξει την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, καθώς μπορεί να προσφέρει αυξημένη ευελιξία και ευκαιρίες εργασίας από το σπίτι και να μειώσει τις δαπάνες βρεφονηπιακής φροντίδας. Εντούτοις, ίσως προξενεί έκπληξη το γεγονός ότι, σε σύγκριση με τους άνδρες, λιγότερες γυναίκες προβαίνουν σε σύσταση δικής τους επιχείρησης σε ολόκληρη την ΕΕ. Μεταξύ 2008 και 2012, το ποσοστό αυτοαπασχολούμενων γυναικών, ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, ήταν μόλις 10 % έναντι 18 % για τους αυτοαπασχολούμενους άνδρες.

ΕΜΦΥΛΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΕ ΜΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΜΟΡΦΗ ΣΕ %, 2012



Πηγή: Eurostat, Έρευνα για τη διάρθρωση των αποδοχών (SES)

## Πορίσματα από το έργο του EIGE σχετικά με καλές πρακτικές

### Βαδίζοντας προς την Ανάπτυξη — Ιρλανδία

Η πρωτοβουλία «Βαδίζοντας προς την Ανάπτυξη» παρέχει οργανωμένη, αμοιβαία υποστήριξη σε γυναίκες επιχειρηματίες που σκέφτονται να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους, μέσω παροχής συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring) από κορυφαίους/-ες επιχειρηματίες που έχουν ισχυρή επαγγελματική εμπειρία. Με τη χρηματοδότησή του ΕΚΤ, το ιρλανδικό Τμήμα Δικαιοσύνης και Ισότητας και ο φορέας «Enterprise Ireland» (Επιχείρηση Ιρλανδία) υλοποιούν την πρωτοβουλία στην Ιρλανδία από το 2008. Μέχρι τώρα έξι κύκλοι έχουν ολοκληρωθεί και περισσότερες από 400 γυναίκες επιχειρηματίες έχουν συμμετάσχει. Κατά τη διάρκεια των έξι μηνών του πιο πρόσφατου προς ολοκλήρωση κύκλου (6ος κύκλος), το 71 % των συμμετεχουσών αύξησε τις πωλήσεις του κατά 15 % μέσο όρο, η απασχόληση αυξήθηκε συνολικά κατά 13 % και ο αριθμός των εξαγωγών της ομάδας αυξήθηκε κατά 22 %. Συνολικά, προσλήφθηκαν 88 νέοι/-ες υπάλληλοι και απασχολήθηκαν 10 νέοι/-ες ασκούμενοι/-ες, ενώ περισσότερες από 650 υπάρχουσες θέσεις εργασίας ενισχύθηκαν. Οι 58 συμμετέχουσες, συνδυαστικά είχαν έναν κύκλο εργασιών ύψους τουλάχιστον 50 εκατομμυρίων μέχρι το τέλος του κύκλου.

### Πιστοποίηση οικογενειακού ελέγχου (audit) στο Τρέντο, Ιταλία

Η πιστοποίηση οικογενειακού ελέγχου (audit) ξεκίνησε το 2008 από την ιταλική επαρχία του Τρέντο μέσω του Γραφείου Πολιτικών για την Οικογένεια, τις Γεννήσεις και τη Νεολαία. Το περιφερειακό πρόγραμμα ξεκίνησε το 2012. Ο οικογενειακός έλεγχος βασίζεται σε μια μεθοδολογία ορθά αναπτυγμένη. Μετά την πραγματοποίηση του ελέγχου, κάθε οργανισμός αναπτύσσει ένα τριετές σχέδιο εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής καταγράφοντας δράσεις, τις οποίες ο οργανισμός σχεδιάζει να υλοποιήσει σε 6 θεματικές περιοχές (οργάνωση της εργασίας, κουλτούρα για την εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, επικοινωνία, πρόσθετα οφέλη και υπηρεσίες, οικογενειακός χώρος, νέες τεχνολογίες). Η εφαρμογή του σχεδίου παρακολουθείται από εξωτερικό/-ή αξιολογητή/-τρια. Μέχρι τώρα 111 οργανισμοί έχουν εμπλακεί στη διαδικασία οικογενειακής πιστοποίησης, (44 δημόσιοι, 67 ιδιωτικοί), και σε 88 απονεμήθηκε το πιστοποιητικό οικογενειακού ελέγχου, από το οποίο ωφελήθηκαν 35 000 εργαζόμενοι/-ες. Η πρωτοβουλία οδήγησε σε ένα δίκτυο ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders) (ενώσεις, εργαζόμενοι/-ες, οικογενειακοί και κοινωνικοί φορείς, ερευνητικοί φορείς κ.λπ.) για την προώθηση της ενημέρωσης. Ο κατάλογος πιστοποιημένων φορέων βρίσκεται αναρτημένος στην ιστοσελίδα του οικογενειακού ελέγχου. Τα δύο πιο αξιοσημείωτα οφέλη είναι η καλύτερη ευημερία των εργαζομένων και η αύξηση της παραγωγικότητας.



## ΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΡΟΟΔΟΥ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΣΤ: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

ΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΡΟΟΔΟΥ	ΕΜΠΟΔΙΑ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Το έμφυλο χάσμα στην απασχόληση αμβλύθηκε σε ολόκληρη την ΕΕ.</li> <li>• Τα ποσοστά οικονομικής δραστηριότητας των γυναικών αυξήθηκαν παρά την παγκόσμια οικονομική κρίση.</li> <li>• Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα μειώθηκε στα περισσότερα κράτη μέλη μεταξύ 2007 και 2012.</li> <li>• Η διαθεσιμότητα υπηρεσιών παιδικής φροντίδας αυξάνεται κάθε χρόνο στο σύνολο των κρατών μελών.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Στην αγορά εργασίας, οι έμφυλες ανισότητες και ο διαχωρισμός παραμένουν.</li> <li>• Οι γυναίκες στην ΕΕ έρχονται αντιμέτωπες με ένα συνεχές έμφυλο μισθολογικό χάσμα στην αγορά εργασίας, γεγονός που έχει άμεσο αντίκτυπο στις καθαρές αποδοχές τους, αλλά και μακροπρόθεσμο αντίκτυπο στην κοινωνική τους ασφάλιση και στα συνταξιοδοτικά δικαιώματά τους.</li> <li>• Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στην εργασία υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, αντιμετωπίζουν έμφυλο οριζόντιο διαχωρισμό και είναι περισσότερο εκτεθειμένες στη φτώχεια και σε περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής σταδιοδρομίας.</li> </ul>

## Η μελλοντική πορεία για την ΕΕ

- Εξακολουθεί να είναι επιτακτική ανάγκη η διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας, καθώς και η αντιμετώπιση του οριζόντιου και κάθετου έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού. Η δημιουργία περισσότερων ευκαιριών για τις γυναίκες, ώστε να αποκτούν πρόσβαση στην πλήρη απασχόληση, πρέπει να αποτελεί βασική προτεραιότητα.
- Γενικά, οι γυναίκες με χαμηλά επίπεδα δεξιοτήτων και προσόντων χρειάζονται υποστήριξη προκειμένου να βελτιώσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Το έμφυλο χάσμα στην απασχόληση είναι μεγαλύτερο για τα άτομα με χαμηλά ή καθόλου προσόντα. Τα μέτρα πολιτικής που απευθύνονται ειδικά σε μειονεκτούσες ομάδες γυναικών και σε γυναίκες που αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις μπορούν να συμβάλουν στην αύξηση των δεξιοτήτων τους.
- Η άνιση συμμετοχή στην αγορά εργασίας, η οποία προκύπτει σε μεγάλο βαθμό από την υπερεκπροσώπηση των γυναικών στη μερική απασχόληση και από τα χαμηλότερα επίπεδα δραστηριότητάς τους, θέτει σε κίνδυνο την επίτευξη του στόχου απασχόλησης της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Επομένως, η διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας είναι κρίσιμης σημασίας.
- Η δέσμευση ως προς τους στόχους της Βαρκελώνης σχετικά με τις υπηρεσίες παιδικής φροντίδας πρέπει να ενισχυθεί, καθώς συνδέεται στενά με τους στόχους για την ισότητα των φύλων.
- Είναι εξαιρετικά αναγκαία η προώθηση φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών καθώς και μετασχηματιστικών εκτελεστικών μέτρων που μπορούν να αντικρούσουν την άνιση κατανομή των καθηκόντων παροχής φροντίδας και των οικιακών καθηκόντων μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- Χρειάζεται περαιτέρω προώθηση στρατηγικών για εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ιδιαίτερα καθώς οι οικονομικές συνθήκες ασκούν αυξανόμενη πίεση στους/στις εργαζόμενους/-ες. Χωρίς νέες πρωτοβουλίες για τη στήριξη της εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, είναι απίθανο οι άνδρες να επιλέξουν να αποκαταστήσουν την ισορροπία όσον αφορά τις ευθύνες φροντίδας στην οικογένεια.
- Οι υπό εξέλιξη προσπάθειες για μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος πρέπει να συνεχιστούν.
- Η βελτίωση των δεδομένων για τις αποδοχές μπορεί να προσφέρει καλύτερη εικόνα για τις διαφορές και θα συμβάλει στην αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος.
- Οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να συμφωνήσουν όσον αφορά τον κατώτατο μισθό, προκειμένου να μετριάσουν οι επιπτώσεις στις γυναίκες, καθώς υπερεκπροσωπούνται σε τέτοιου είδους θέσεις εργασίας.

## Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu identifizieren und zu verknüpfen. Es ermöglicht interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



**Kontakt:**  
Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN  
Tel. +370 521574-44/00

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)   
[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)   
[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)   
<https://eurogender.eige.europa.eu> 

ISBN 978-92-9218-563-3  
doi:10.2839/1885  
MH-04-15-022-DE-N