

Πλαίσιο πολιτικής

Τα μέσα ενημέρωσης παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των απόψεων, στάσεων και προκαταλήψεων μιας κοινωνίας. Οι γυναίκες είναι παραγωγοί και καταναλώτριες, καθώς και μέρος του περιεχομένου των μέσων ενημέρωσης. Το περιεχόμενο των μέσων ενημέρωσης δεν είναι πάντοτε «ευαισθητοποιημένο ως προς το φύλο» και μπορεί να παρουσιάζει μια υποτιμητική απεικόνιση των γυναικών και να δαιμονίζει τους έμφυλους ρόλους, τα στερεότυπα και τα έμφυλα πρότυπα. Η άνοδος της ψηφιακής τεχνολογίας και νέων μορφών επικοινωνίας κατέστησε ακόμα πιο σύνθετους τους ρόλους των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης και του τρόπου με τον οποίο οι παραγωγοί, οι καταναλωτές/-τριες και το περιεχόμενο σχετίζονται με αυτούς. Οι παραδοσιακές μορφές μέσων ενημέρωσης καταναλώνονται διαφορετικά, συμπεριλαμβανομένων νέων μέσων αξιοποίησης της ανατροφοδότησης από το κοινό.

Συμπεράσματα του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ιούνιος 2013)

- Σηματοδοτούν μια σημαντική εξέλιξη στον εν λόγω τομέα.
- Καλούν τους οργανισμούς των μέσων ενημέρωσης να αναλάβουν περαιτέρω εθελοντικές πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Προτείνουν την εφαρμογή, π.χ. πρακτικών πρόσληψης με βάση «σαφή, διαφανή, ουδέτερα διαμορφωμένα» κριτήρια, «φιλικής προς τους/τις εργαζόμενους/-ες οργανωσιακής κουλτούρας», πολιτικών που επιτρέπουν την καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και διοίκηση ευαισθητοποιημένη ως το φύλο.

Οδηγία για τις υπηρεσίες οπτικοακουστικών μέσων (2010/13/ΕΕ)

- Απαγόρευσε την πρόκληση μίσους λόγω φυλής, φύλου, θρησκείας ή εθνικότητας.
- Κάλεσε τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν κατάλληλα μέσα ώστε οι πάροχοι υπηρεσιών οπτικοακουστικών μέσων που υπάγονται στη δικαιοδοσία τους να μην περιλαμβάνουν στις υπηρεσίες που παρέχουν τίποτα από τα παραπάνω.

Πρωτοβουλίες της ΕΕ για την καταπολέμηση των διακρίσεων και των έμφυλων στερεοτύπων στα μέσα ενημέρωσης

- Έκθεση της επιτροπής FEMM (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο) για την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων στην ΕΕ.
- Γνωμοδότηση της συμβουλευτικής επιτροπής για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή) για την ανατροπή των έμφυλων στερεοτύπων στα μέσα ενημέρωσης.

- Πλαίσιο δράσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων και «δέσμη εργαλείων» για καλές πρακτικές σχετικά με δράσεις για την ισότητα των φύλων σε φορείς οπτικοακουστικών μέσων, της επιτροπής της ΕΕ για τον τομεακό κοινωνικό διάλογο στον οπτικοακουστικό κλάδο (Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή).

Οι στρατηγικοί στόχοι της BPfA και οι δείκτες της ΕΕ

- I.1.** Αύξηση της συμμετοχής και της πρόσβασης των γυναικών στην έκφραση και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στα μέσα ενημέρωσης και μέσα από αυτά και τις νέες τεχνολογίες επικοινωνίας.
- I.2.** Προώθηση μιας ισόρροπης και μη στερεοτυπικής απεικόνισης των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης.

Κατά την ιρλανδική προεδρία του Συμβουλίου της ΕΕ το 2013, εγκρίθηκαν δείκτες που αξιολογούν το ποσοστό γυναικών και ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων και σε διοικητικά συμβούλια, καθώς και ένας δείκτης που αξιολογεί τις πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων στους οργανισμούς των μέσων ενημέρωσης. Το καλοκαίρι του 2012, συλλέχθηκαν συγκρίσιμα δεδομένα σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με την εκπροσώπηση των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς μέσων ενημέρωσης. Η μελέτη δεν εξέτασε το πολύ πιο σύνθετο ζήτημα του πιθανού αντικτύπου της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ελέγχου σε ευαισθητοποιημένο ως προς το φύλο περιεχόμενο των μέσων ενημέρωσης.

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

Υποεκπροσώπηση των γυναικών στη διοίκηση οργανισμών μέσων ενημέρωσης

Μέσα σε δύο δεκαετίες, η απασχόληση γυναικών στον τομέα των μέσων ενημέρωσης αυξήθηκε, φτάνοντας σχεδόν στο ήμισυ (44 %) του εργατικού δυναμικού στον τομέα των μέσων ενημέρωσης έως το 2011. Σε επίπεδο ΕΕ, οι γυναίκες



αποτελούσαν το μεγαλύτερο ποσοστό (68 %) των απόφοιτων σχολών δημοσιογραφίας και ενημέρωσης το 2011.

Παράλληλα, οι γυναίκες στους οργανισμούς των μέσων ενημέρωσης κατέχουν θέσεις που ασκούν περιορισμένη επιρροή στο περιεχόμενο και τη στρατηγική των οργανισμών. Σε επίπεδο ΕΕ, ένα μικρό ποσοστό γυναικών (32 %) καταλαμβάνουν ανώτατες θέσεις σε οργανισμούς μέσων ενημέρωσης. Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» εκφράζει το φθίνον ποσοστό γυναικών αναλογικά με το επίπεδο της θέσης: οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 21 % των γενικών διευθυντών/τριών και το 16 % των διευθυνόντων/-ουσών συμβούλων. Η συγκέντρωση θέσεων εργασίας σε αυτό το επίπεδο είναι σχετικά μικρή, αλλά η απουσία γυναικών αποτελεί αιτία προβληματισμού, δεδομένου ότι οι εν λόγω ρόλοι ασκούν συνήθως τη μεγαλύτερη επιρροή στην στρατηγική και το περιεχόμενο των μέσων ενημέρωσης.

Η εκπροσώπηση των γυναικών στους ιδιωτικούς και στους δημόσιους οργανισμούς των μέσων ενημέρωσης διαφέρει: ενώ συνολικά το 2012 οι γυναίκες κατείχαν το 35 % των διευθυντικών θέσεων στα δημόσια μέσα ενημέρωσης, το αντίστοιχο ποσοστό για τα ιδιωτικά φορείς ήταν 29 %.

Υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια οργανισμών των μέσων ενημέρωσης στην ΕΕ

Η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια οργανισμών των μέσων ενημέρωσης στην ΕΕ ήταν 26 % το 2012, ελαφρώς χαμηλότερη από την εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις (33 %). Κατά μέσο όρο, το 29 % των μελών διοικητικών συμβουλίων δημόσιων μέσων ενημέρωσης ήταν γυναίκες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τα μέλη διοικητικών συμβουλίων ιδιωτικών μέσων ενημέρωσης ήταν 22 %.

Εκτεταμένος οριζόντιος και κάθετος έμφυλος διαχωρισμός στους οργανισμούς των μέσων ενημέρωσης

Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήγαγε το 2011 το Διεθνές Ίδρυμα για τις Γυναίκες στα Μέσα Ενημέρωσης (International Women's Media Foundation), υπάρχει σημαντική υποεκπροσώπηση γυναικών δημοσιογράφων σε ορισμένους τομείς, όπως

στη διοίκηση, την παραγωγή και τον σχεδιασμό, καθώς και στις θέσεις τεχνικού προσωπικού. Παράλληλα, η εν λόγω υποεκπροσώπηση έρχεται σε αντίθεση με την υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε άλλους τομείς των μέσων ενημέρωσης. Ένα άλλο παράδειγμα έμφυλου διαχωρισμού στα μέσα ενημέρωσης είναι το γενικότερα υψηλότερο κύρος που αποδίδεται στα μέσα ενημέρωσης όπου κυριαρχούν άνδρες, όπως στις εφημερίδες ευρείας κυκλοφορίας, σε σύγκριση με τα περιοδικά, όπου οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε μεγαλύτερο βαθμό.

Πολιτικές και μέτρα μπορούν να ενισχύσουν την ισότητα των φύλων στους οργανισμούς των μέσων ενημέρωσης

Οι λόγοι για τη συγκέντρωση γυναικών σε κατώτερες θέσεις εξουσίας στους οργανισμούς είναι σύνθετοι —όχι μόνο όσον αφορά τα μέσα ενημέρωσης αλλά και όσον αφορά την πολιτική, την οικονομία και άλλους τομείς. Το 2012 μόνο ένα μικρό ποσοστό των οργανισμών των μέσων ενημέρωσης που διερευνήθηκαν (36 %) διέθεταν πολιτικές σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις ίσες ευκαιρίες ή εφαρμόζαν πρακτικά μέτρα για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων, όπως θέσπιση πολιτικών ισότητας και σχετικής παρακολούθησης. Το ένα τέταρτο των οργανισμών διέθεταν πολιτική ή κώδικα δεοντολογίας για την ισότητα και το ένα πέμπτο είχαν θεσπίσει πολιτική ίσων ευκαιριών και διαφορετικότητας. Μικρός αριθμός οργανισμών μέσων ενημέρωσης δήλωσαν ότι έχουν θεσπίσει μηχανισμούς για την υλοποίηση και παρακολούθηση των δεσμεύσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων.

Οι οργανισμοί των μέσων ενημέρωσης στην ΕΕ έχουν ελαφρώς μικρότερες πιθανότητες να έχουν θεσπίσει πρακτικά μέτρα για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων (33 %) από ότι να έχουν θεσπίσει γενικούς κώδικες δεοντολογίας και μηχανισμούς παρακολούθησης για θέματα ισότητας των φύλων (36 %). Τα ποσοστά που αναφέρθηκαν, στις περιπτώσεις όπου ελήφθησαν πιο «πρακτικά μέτρα», ήταν (σε φθίνουσα σειρά): πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση — 23 %· πολιτική για την αξιοπρέπεια στην εργασία — 18 %· πολιτική για την άδεια μητρότητας — 17 %· πολιτική για την άδεια πατρότητας — 16 %· κατάρτιση του προσωπικού για την ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας — 8 %· κατάρτιση γυναικών σε θέματα ηγεσίας — 6 %· σύμβουλοι σε θέματα παρενόχλησης — 4 %· και

ΠΟΣΟΣΤΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΘΕΣΠΙΣΤΕΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΘΕΣΠΙΣΤΕΙ ΤΕΤΟΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ, 2012





θέσεις ασκούμενων για γυναίκες. Τα μέτρα φαίνεται ότι είναι στενά συνδεδεμένα με υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε στρατηγικές θέσεις λήψης αποφάσεων (επίπεδο 1) και σε θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων μέσω ενημέρωσης.

Η ύπαρξη οποιουδήποτε από τα εν λόγω μέτρα σε οργανισμούς των μέσων ενημέρωσης ενδέχεται να είναι επωφελής για την ενίσχυση της παρουσίας γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Οι οργανισμοί των μέσων ενημέρωσης που εφάρμοσαν στην πράξη πολιτικές ή μέτρα προώθησης της ισότητας των φύλων ήταν πιο πιθανό να έχουν υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε στρατηγικές θέσεις λήψης αποφάσεων.

ΜΚΟ και κοινωνικοί εταίροι σε συνεργασία με κυβερνήσεις, λειτουργούν προς την κατεύθυνση της προώθησης των γυναικών σε ανώτατες θέσεις στα μέσα ενημέρωσης

Οι οργανώσεις κοινωνικών εταίρων και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, ιδιαίτερα οι γυναικείες οργανώσεις, έχουν ενεργή δράση στην υποστήριξη της προόδου των

γυναικών στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένου του τομέα των μέσων ενημέρωσης. Πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις του τομέα των μέσων ενημέρωσης διαθέτουν υπεύθυνους/-ες ή συμβούλια για θέματα ισότητας ή ειδικότερα για θέματα σχετικά με τις γυναίκες. Υπάρχουν επίσης οργανώσεις που ασχολούνται ειδικά με γυναίκες επαγγελματίες του τομέα των μέσων ενημέρωσης, όπως η ρουμανική Ένωση Γυναικών Δημοσιογράφων (Romanian Women Journalists' Association) και η οργάνωση «Γυναίκες στον Κινηματογράφο και την Τηλεόραση» (Women in Film and Television) του Ηνωμένου Βασιλείου. Επιπλέον, υπάρχει μια σειρά από άλλες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που ασχολούνται με τις γυναίκες και τα μέσα ενημέρωσης. Το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών παρακολουθεί τις πολιτικές σχετικά με τις γυναίκες και τα μέσα ενημέρωσης, συμμετέχει στην κατάρτιση δημοσιογράφων και συμβάλλει στη συλλογή δεδομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα, τον σεξισμό και τη βία στα μέσα ενημέρωσης.

Πορίσματα από το έργο του EIGE σχετικά με καλές πρακτικές

Σχέδιο Ισότητας, ORF (Σωματείο Αυστριακής Ραδιοτηλεόρασης), Αυστρία

Το 2011 το εθνικό σωματείο ραδιοτηλεόρασης της Αυστρίας (ORF), διερεύνησε τη θέση των γυναικών στον οργανισμό του και εντόπισε μια διάχυτη έμφυλη ανισορροπία. Ενώ οι γυναίκες αποτελούν το 42 % του εργατικού του δυναμικού, αυτές συγκεντρώνονται κυρίως στο πεδίο της κατάρτισης του προγράμματος, παρά σε τεχνικές θέσεις. Σε υψηλότερα επίπεδα διοίκησης είναι εξαιρετικά λίγες και αποτελούν μόλις το 11 % των περιφερειακών διευθυντών/-τριών και το 22 % των προϊσταμένων τμημάτων. Δεν υπάρχουν καθόλου γυναίκες στο διοικητικό συμβούλιο. Αντίθετα, αποτελούν τα δύο τρίτα των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης.

Για την αντιμετώπιση της παραπάνω κατάστασης, το 2012, το ORF σχεδίασε ένα εξαετές σχέδιο ισότητας των φύλων. Το σχέδιο στοχεύει στην προώθηση της ισότητας των φύλων και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των γυναικών, στην εξάλειψη υφιστάμενων διακρίσεων, στη διευκόλυνση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες, στην επίτευξη της συμμετοχής των γυναικών σε ποσοστό 45 % σε αυτά τα πεδία όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, και στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε τεχνικά επαγγέλματα. Η εφαρμογή του σχεδίου παρακολουθείται σε ετήσια βάση και τίθεται σε συζήτηση στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, το Κεντρικό Συμβούλιο Εργασίας και σε όλους/-ες τους/τις εργαζόμενους/-ες. Τα πρώτα αποτελέσματα είναι ενθαρρυντικά, με μια αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις με υψηλότερες αποδοχές από 26,2 % σε 27,7 % μεταξύ του 2011 και του 2012.

Η βάση δεδομένων εμπειρογνομόνων του KNINFO, Δανία

Το 1997 το KNINFO, το δανικό Κέντρο για την Πληροφόρηση σε Θέματα Φύλου, Ισότητας και Διαφορετικότητας, εγκαινίασε την διαδικτυακή του βάση δεδομένων εμπειρογνομόνων για τη βελτίωση της προβολής των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης και της πρόσβασής τους σε θέσεις υψηλού επιπέδου στους οργανισμούς των μέσων ενημέρωσης. Η βάση δεδομένων σήμερα περιέχει έναν κατάλογο περίπου 1 200 γυναικών από όλα τα κοινωνικά πεδία, συμπεριλαμβανομένων επιστημόνων και ερευνητριών, γυναικών επιχειρηματιών και διευθυντριών, πολιτικών, δημοσιογράφων και μορφών από τον χώρο της τέχνης και του πολιτισμού. Παρόλο που οι γυναίκες τυγχάνουν μεγάλης προβολής στα μέσα της Δανίας και έχουν ρόλους κύρους, όπως κεντρικές παρουσιάστριες ειδήσεων, ανταποκρίτριες πολέμου, διευθύνουσες σύμβουλοι και γενικές διευθύντριες, η δημόσια συζήτηση για το συγκεκριμένο θέμα είναι περιορισμένη. Αν και οι Δανές είναι μεταξύ των γυναικών με την καλύτερη εκπαίδευση στον κόσμο, το 72 % των εμπειρογνομόνων που διέθεταν τα μέσα ενημέρωσης το 2010 ήταν άνδρες.

Η βάση δεδομένων περιλαμβάνει δημοσιογράφους, εργοδότες, υπεύθυνες εκδηλώσεων και συνεδρίων με ένα φιλικό προς τον/την χρήστη/-τρια εργαλείο αναζήτησης γυναικών εμπειρογνομόνων με εξειδικευμένα προσόντα και δεξιότητες σε ένα ευρύ φάσμα πεδίων (επιστήμη, επιχειρηματικότητα, πολιτική, πολιτισμός, τέχνη). Με αυτόν τον τρόπο οι γυναίκες εμπειρογνώμονες καθίστανται πιο ορατές στους/στις δημοσιογράφους και αυξάνεται το βάρος και η φωνή των γυναικών στα μέσα ενημέρωσης.



ΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΡΟΟΔΟΥ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ Ι: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΣΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

ΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΡΟΟΔΟΥ

- Οι γυναίκες στην ΕΕ έχουν καλή εκπροσώπηση στους τομείς εκπαίδευσης που σχετίζονται με τα μέσα ενημέρωσης.
- Σημειώθηκε πρόοδος στην είσοδο γυναικών σε επαγγέλματα του τομέα των μέσων ενημέρωσης.
- Ορισμένοι (κυρίως δημόσιοι) οργανισμοί των μέσων ενημέρωσης ανέπτυξαν μηχανισμούς για την ισότητα των φύλων που υποστηρίζουν την απασχόληση των γυναικών στον εν λόγω τομέα.
- Οι γυναίκες κατάφεραν να αναρριχηθούν με μεγαλύτερη επιτυχία σε ανώτατες θέσεις των μέσων ενημέρωσης στα κράτη μέλη της Ανατολικής Ευρώπης και της Σκανδιναβίας.
- Σε πολλά κράτη μέλη θεσπίζονται εθελοντικά κανονιστικές πρακτικές.

ΕΜΠΟΔΙΑ

- Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις ανώτατες θέσεις με τη μεγαλύτερη επιρροή στο συντακτικό περιεχόμενο.
- Το 2012 δεν είχαν θεσπιστεί σε όλους τους φορείς μέσων ενημέρωσης της ΕΕ πολιτικές/μηχανισμοί παρακολούθησης της ισότητας των φύλων.
- Η γυάλινη οροφή στον κλάδο των μέσων ενημέρωσης ενδέχεται να συμβάλλει στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα και τον οριζόντιο διαχωρισμό.
- Η μέτρηση της εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στο περιεχόμενο των μέσων ενημέρωσης δεν είναι εφικτή επί του παρόντος.
- Δεν υπάρχουν επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τη θέση των γυναικών σε ορισμένους τομείς των μέσων ενημέρωσης (π.χ. ψηφιακά μέσα ενημέρωσης, διαφήμιση, κινηματογράφος και εκδόσεις).

Η μελλοντική πορεία για την ΕΕ

- Στοχευμένη άρση της εδραιωμένης γυάλινης οροφής στον κλάδο των μέσων ενημέρωσης για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε ανώτατες θέσεις λήψης αποφάσεων και σε θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων.
- Συμπλήρωση των εθελοντικών μέτρων που θεσπίστηκαν από οργανισμούς μέσων ενημέρωσης με μέτρα πολιτικής για την υποστήριξη της αναδιαμόρφωσης των μέσων ενημέρωσης και του περιεχομένου τους.
- Αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και του οριζόντιου διαχωρισμού με την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων.
- Αναγνώριση των σοβαρών συνεπειών των έμφυλων στερεοτύπων που αναπαράγονται από το περιεχόμενο των μέσων ενημέρωσης.
- Αξιολόγηση του βαθμού εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα μέσα ενημέρωσης.
- Καταπολέμηση των στερεοτύπων στο περιεχόμενο των μέσων ενημέρωσης, προστατεύοντας παράλληλα την ελευθερία του λόγου.

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 erleichtert interessierten Personen einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten.

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



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-563-3

doi:10.2839/1885

MH-04-15-022-DE-N