



Βρυξέλλες, 7 Δεκεμβρίου 2017  
(OR. en)

15468/17

SOC 791  
GENDER 42  
ANTIDISCRIM 61  
EMPL 605  
EDUC 445

#### **ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ**

---

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Με ημερομηνία: 7 Δεκεμβρίου 2017

Αποδέκτης: Αντιπροσωπίες

---

αριθ. προηγ. εγγρ.: 14624/17

---

Θέμα: Ενισχυμένα μέτρα για να μειωθεί ο οριζόντιος διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση και την απασχόληση  
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου

---

Επισυνάπτονται στο παράρτημα για τις αντιπροσωπίες τα συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με ενισχυμένα μέτρα για να μειωθεί ο οριζόντιος διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση και την απασχόληση, τα οποία εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο EPSCO κατά την 3569η σύνοδό του στις 7 Δεκεμβρίου 2017.

**Ενισχυμένα μέτρα για να μειωθεί ο οριζόντιος διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση  
και την απασχόληση  
Συμπεράσματα του Συμβουλίου<sup>1</sup>**

**ΤΟΝΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ:**

1. Η ισότητα γυναικών και ανδρών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία κατοχυρώνεται από τις Συνθήκες και τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και συγκαταλέγεται μεταξύ των στόχων και των καθηκόντων της Ένωσης, η δε ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στο σύνολο των δραστηριοτήτων της αποτελεί ειδική αποστολή που έχει ανατεθεί στην Ένωση.

**ΥΠΕΝΘΥΜΙΖΟΝΤΑΣ:**

2. Τη Διακήρυξη της Ρώμης της 25ης Μαρτίου 2017, στην οποία οι ηγέτες των 27 κρατών μελών και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δεσμεύθηκαν να εργασθούν για μια Κοινωνική Ευρώπη: μια Ένωση η οποία, μεταξύ άλλων, θα προωθεί την ισότητα γυναικών και ανδρών, καθώς και δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες για όλους.
3. Τη διοργανική διακήρυξη σχετικά με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, που εξαγγέλλει πρωτοβουλίες για αποδοτικότερες οικονομίες και πλέον ισότιμες και ανθεκτικές κοινωνίες, καθιερώνει την ισότητα των φύλων μεταξύ των 20 βασικών αρχών και δικαιωμάτων ουσιαστικής σημασίας για τη δίκαιη και εύρυθμη λειτουργία των αγορών εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας, τονίζει δε ότι η ισότητα όσον αφορά τη μεταχείριση γυναικών και ανδρών και τις ευκαιρίες που τους προσφέρονται πρέπει να εξασφαλισθεί και να προωθηθεί σε όλους τους τομείς.
4. Τη Στρατηγική «Ευρώπη 2020», που προωθεί την έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη και θέτει αλληλένδετους βασικούς στόχους, μεταξύ των οποίων την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών στο 75 %.

---

<sup>1</sup> Τα συμπεράσματα εγκρίθηκαν στο πλαίσιο της επισκόπησης της εφαρμογής της πλατφόρμας δράσης του Πεκίνου, με ιδιαίτερη αναφορά στους κρίσιμους τομείς προβληματισμού «Β: Εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών», «ΙΒ: Κορίτσια», «ΙΑ: Γυναίκες και περιβάλλον» και «ΣΤ: Γυναίκες και Οικονομία.»

5. Η στρατηγική δέσμευση της Επιτροπής για την ισότητα των φύλων 2016-2019, όπου επισημαίνονται διάφοροι βασικοί τομείς δράσης, μεταξύ των οποίων η ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία γυναικών και ανδρών και η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, σημειώνεται δε ότι οι γυναίκες διαθέτουν συχνότερα πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά εξακολουθούν να υπερεκπροσωπούνται σε τομείς σπουδών που συνδέονται με παραδοσιακούς γυναικείους ρόλους, όπως οι σχετικοί με την παροχή φροντίδας, και να υποεκπροσωπούνται στους τομείς της επιστήμης, των μαθηματικών, των ΤΠ, της μηχανικής και στις αντίστοιχες σταδιοδρομίες.
6. Το νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη, που έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι οι άνθρωποι θα διαθέτουν τις σωστές δεξιότητες καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου, με στόχο όχι μόνο τη βελτίωση των προοπτικών τους όσον αφορά την είσοδο, την παραμονή και την ανέλιξη στην αγορά εργασίας, αλλά και τη δυνατότητα εκπλήρωσης του προορισμού τους ως ολοκληρωμένων και ενεργών πολιτών.
7. Την ανακοίνωση της Επιτροπής με θέμα «Σχέδιο δράσης 2017-2019 της ΕΕ - Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων».
8. Τη Διακήρυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου των Ηνωμένων Εθνών και τους δώδεκα κρίσιμους τομείς προβληματισμού που αναφέρονται στο πλαίσιο αυτό.
9. Την ατζέντα του 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη των Ηνωμένων Εθνών, που ορίζει σε γενικές γραμμές ένα σύνολο 17 παγκόσμιων, ολοκληρωμένων και μετασχηματιστικών στόχων, στους οποίους πρέπει γενικά να ενσωματώνεται η διάσταση του φύλου, ενώ το σύνολο αυτό περιλαμβάνει επίσης έναν ειδικό στόχο για την ισότητα των φύλων.<sup>2</sup>

#### **ΣΗΜΕΙΩΝΟΝΤΑΣ ΜΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ:**

10. Την έκθεση για την επισκόπηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου στα κράτη μέλη της ΕΕ με θέμα «Gender segregation in education, training and the labour market [Διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας]»<sup>3</sup>, η οποία καταρτίστηκε από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) κατ' αίτηση της εσθονικής Προεδρίας του Συμβουλίου της ΕΕ, που παρέχει ανάλυση του διαχωρισμού με βάση το φύλο στην τριτοβάθμια και την επαγγελματική εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας, περιλαμβανομένης της σχέσης μεταξύ του διαχωρισμού με βάση το φύλο και του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

<sup>2</sup> Στόχος βιώσιμης ανάπτυξης 5: Επίτευξη της ισότητας των φύλων και χειραφέτηση όλων των γυναικών και των κοριτσιών.

<sup>3</sup> Έγγρ. 14624/17 ADD 2. Μια συνοπτική παρουσίαση περιέχεται στο έγγρ. 15648/17 ADD 1.

## **ΣΗΜΕΙΩΝΟΝΤΑΣ ΟΤΙ:**

11. Η έννοια του διαχωρισμού με βάση το φύλο αναφέρεται στη συγκέντρωση του ενός φύλου είτε σε ορισμένους κλάδους της εκπαίδευσης και ορισμένα επαγγέλματα (οριζόντιος διαχωρισμός) είτε σε διαφορετικούς βαθμούς, επίπεδα ευθύνης και θέσεις (κάθετος διαχωρισμός). Τα παρόντα συμπεράσματα του Συμβουλίου επικεντρώνονται στον οριζόντιο διαχωρισμό.
12. Τα παρόντα συμπεράσματα βασίζονται στις προηγούμενες εργασίες και στις πολιτικές δεσμεύσεις του Συμβουλίου, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Επιτροπής και άλλων ενδιαφερομένων στον τομέα αυτό, περιλαμβανομένων των εγγράφων που απαριθμούνται στο Παράρτημα II.

## **ΤΟΝΙΖΟΝΤΑΣ ΤΑ ΑΚΟΛΟΥΘΑ:**

13. Ο οριζόντιος διαχωρισμός με βάση το φύλο συνεχίζει να περιορίζει τις επιλογές ζωής και τις δυνατότητες εκπαίδευσης και απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών. Οδηγεί σε ανισότητα ως προς τις αμοιβές, τις συντάξεις, τις διά βίου αποδοχές, τις συνθήκες εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον, ενισχύει τα στερεότυπα των φύλων και περιορίζει την πρόσβαση σε ορισμένες θέσεις εργασίας, ενώ παράλληλα διαιωνίζει τις άνισες σχέσεις εξουσίας μεταξύ γυναικών και ανδρών τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό χώρο. Επιπλέον, ο διαχωρισμός με βάση το φύλο συμβάλλει στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων, συνεπάγεται απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου, πόρων και επενδύσεων, στρεβλώνει την αποτελεσματικότητα των μέσων πολιτικής και κωλύει τις προσπάθειες προσαρμογής στις αλλαγές της αγοράς εργασίας, εμποδίζοντας κατά τον τρόπο αυτό την πλήρη αξιοποίηση του δυναμικού καινοτομίας και του οικονομικού δυναμικού της ΕΕ.
14. Η επιτάχυνση των προσπαθειών για την κατάργηση του οριζόντιου διαχωρισμού με βάση το φύλο μέσω της αντιμετώπισης των χάσμάτων μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση και την απασχόληση θα μπορούσε να προσφέρει νέες ευκαιρίες για τους πολίτες, την οικονομία και την κοινωνία. Σύμφωνα με το EIGE, η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων σε θέματα STEM (επιστήμης, τεχνολογίας, μηχανικής και μαθηματικών) θα συνέβαλλε στην αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ της ΕΕ κατά 2,2 έως 3,0 % και στην αύξηση της απασχόλησης στην ΕΕ κατά 850.000 έως 1.200.000 θέσεις εργασίας έως το 2050. Στον τομέα των ΤΠΕ, λ.χ., ο οποίος αναπτύσσεται ιδιαίτερα γρήγορα και στον οποίο παρατηρείται επίσης υψηλός διαχωρισμός με βάση το φύλο, η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών θα απέφερε κέρδος γύρω στα 9 δισ. EUR κατ' έτος για το ΑΕγχΠ της ΕΕ.

15. Οι πρώιμες επιλογές όσον αφορά το επάγγελμα οδηγούν σε ισχυρό διαχωρισμό των προοπτικών σταδιοδρομίας Αυτό αντανακλά το γεγονός ότι η επιλογή ασυνήθιστης για το φύλο τους επαγγελματικής απασχόλησης είναι δυσκολότερη για τους εφήβους.
16. Σε ολόκληρη την ΕΕ οι γυναίκες έχουν καλύτερα εκπαιδευτικά αποτελέσματα από τους άνδρες και όμως οι γυναίκες εξακολουθούν να υπερεκπροσωπούνται σε πολλούς υποτιμημένους τομείς και θέσεις εργασίας, που αντιστοιχούν σε χαμηλή κοινωνικοοικονομική θέση και προσφέρουν χαμηλές αμοιβές. Επίσης εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα, ακόμη και στους τομείς και τις θέσεις εργασίας όπου κυριαρχούν.
17. Τα αγόρια παρουσιάζουν υψηλότερο κίνδυνο να εγκαταλείψουν πρόωρα το σχολείο από ότι τα κορίτσια. Η πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου έχει συχνά αρνητικό αντίκτυπο στις μελλοντικές ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, ιδίως επειδή οι θέσεις εργασίας χαμηλής εξειδίκευσης διατρέχουν κίνδυνο εξαφάνισης λόγω της αυτοματοποίησης. Η επικράτηση του διαχωρισμού των φύλων στα επαγγέλματα που αφορούν ανειδίκευτη εργασία και απαιτούν λιγότερα προσόντα μπορεί να παρεμποδίζει τις προσπάθειες για την εξεύρεση εναλλακτικής απασχόλησης.
18. Μολονότι οι προκλήσεις μιας κοινωνίας που βασίζεται στην τεχνολογία και η γήρανση του πληθυσμού περιλαμβάνουν αύξηση της ζήτησης εργατικού δυναμικού και ελλείψεις τόσο στον τομέα STEM όσο και στον τομέα EHW (εκπαίδευση, υγεία και κοινωνική πρόνοια), ο διαχωρισμός με βάση το φύλο παραμένει υψηλός σε αυτούς τους τομείς, στην εκπαίδευση και την κατάρτιση αλλά και στην αγορά εργασίας.
19. Η εμφάνιση, επικράτηση και διαιώνιση του διαχωρισμού στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας είναι το αποτέλεσμα μιας σειράς παραγόντων σε διαρθρωτικό, οργανωτικό και ατομικό επίπεδο. Τα στερεότυπα που αφορούν το φύλο και η έλλειψη κοινωνικής αποδοχής της μη συμμορφούμενης συμπεριφοράς έχουν αρνητικό αντίκτυπο σε όλα τα επίπεδα.
20. Οι διαφορές στην οργάνωση της εργασίας σε τομείς όπου επικρατεί διαχωρισμός με βάση το φύλο, περιλαμβανομένων των διαφορών όσον αφορά τον χρόνο εργασίας, επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές και αποφάσεις γυναικών και ανδρών. Το εργασιακό περιβάλλον μπορεί επίσης να επηρεάσει τις επιλογές, δεδομένου ότι, λ.χ., η παρενόχληση και ο σεξισμός στον χώρο εργασίας είναι δυνατόν να αποτρέψουν ειδικά τις γυναίκες να συμμετάσχουν σε ορισμένους τομείς.

21. Επί του παρόντος, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών σε ολόκληρη την ΕΕ, με το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση να ανέρχεται σε 11,6 εκατοστιαίες μονάδες και να υπερβαίνει τις 18 εκατοστιαίες μονάδες σε όρους ισοδυνάμου πλήρους απασχόλησης. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και οι επιλογές και ευκαιρίες τους σε θέματα σταδιοδρομίας επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από την άνιση κατανομή των οικιακών και οικογενειακών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Τα προβλήματα αυτά είναι δυνατόν να μειωθούν μέσω καλά σχεδιασμένων και κατάλληλων πολιτικών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως η παροχή ποιοτικών, προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά και άλλα εξαρτώμενα πρόσωπα, καθώς και οι ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και κίνητρα προς τους άνδρες ώστε να αναλάβουν περισσότερες οικιακές ευθύνες και ευθύνες φροντίδας.
22. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, που ανέρχεται επί του παρόντος στην ΕΕ γύρω στο 16,3 %, και το συνακόλουθο συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, που ανέρχεται επί του παρόντος γύρω στο 37,6 %, απηχούν τις διαφορές στη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, περιλαμβανομένου του οριζόντιου διαχωρισμού. Η προκύπτουσα απώλεια εισοδήματος συσσωρεύεται κατά τη διάρκεια της ζωής και οδηγεί σε χάσμα μεταξύ των φύλων στις συνολικές αποδοχές.
23. Οι δεξιότητες που θεωρούνται φυσικές για τις γυναίκες βάσει των επικρατούντων στερεοτύπων είναι συχνά αφανείς, με αποτέλεσμα την υποτίμησή τους. Είναι σημαντικό να αναγνωρισθεί ότι το έργο που εκτελείται κυρίως από γυναίκες σε τομείς όπως η φροντίδα και η εκπαίδευση είναι πράγματι εργασία, ότι απαιτεί δεξιότητες που μπορούν να αποκτηθούν μέσω της επίσημης εκπαίδευσης και ότι έχει οικονομική αξία. Η υποτίμηση των παραδοσιακά γυναικοκρατούμενων επαγγελματιών αντικατοπτρίζεται στις χαμηλές αμοιβές, μια μορφή ανισότητας που αποθαρρύνει τους άνδρες να εισέρχονται και να παραμένουν στον χώρο των επαγγελματιών αυτών.
24. Παρά τις προσπάθειες που καταβάλλονται τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, δεν έχει σημειωθεί ακόμη επαρκής πρόοδος όσον αφορά τις δεσμεύσεις που αναλήφθηκαν στο πλαίσιο της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου, ενώ απαιτούνται σαφείς δείκτες ειδικά αφιερωμένοι στον διαχωρισμό με βάση το φύλο.
25. Το EIGE προτείνει στην έκθεσή του με θέμα «Gender segregation in education, training and the labour market [Διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας]» ένα νέο σύνολο δεικτών για την παρακολούθηση του διαχωρισμού με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας, στο οποίο λαμβάνονται υπόψη οι υφιστάμενοι δείκτες και περιλαμβάνονται δύο νέοι δείκτες επικεντρωμένοι στην αναλογία κοριτσιών και αγοριών που αναμένεται να εργασθούν σε επαγγέλματα συνδεδεμένα με τις επιστήμες και το ποσοστό γυναικών και ανδρών που απασχολούνται στους τομείς STEM και EHW.

## ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

26. Σημειώνει με ικανοποίηση την πρόταση αναδιάρθρωσης των δεικτών για την επισκόπηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου, όσον αφορά τον διαχωρισμό με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας, όπως ορίζεται στο Παράρτημα Ι, περιλαμβανομένης της καθιέρωσης δύο νέων δεικτών.

**ΚΑΛΕΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ**, σύμφωνα με τις αρμοδιότητές τους και λαμβανομένων υπόψη των εθνικών περιστάσεων αλλά και τηρουμένων του ρόλου και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:

27. Να διαμορφώσουν και να εφαρμόσουν συνολικές, ολοκληρωμένες, βιώσιμες, πολυδιάστατες και ευαισθητοποιημένες ως προς τη διάσταση του φύλου πολιτικές για την αντιμετώπιση του διαχωρισμού με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας, που θα συνδυάζουν καθολικά και στοχευμένα μέτρα και θα καλύπτουν όλο το φάσμα των κρίσιμων παραγόντων με στόχο τη διαρθρωτική αλλαγή και τον περιορισμό των διαφορών μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη διαμόρφωση του συνόλου της ζωής τους. Με το σύνολο αυτό πολιτικών θα πρέπει να αντιμετωπισθεί η ανάγκη για την καταπολέμηση των διακρίσεων, του διαχωρισμού και των στερεοτύπων μεταξύ των φύλων και για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και στον επαγγελματικό προσανατολισμό καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής. Θα πρέπει επίσης να εξετασθούν ζητήματα όπως το περιβάλλον εργασίας, περιλαμβανομένων των πτυχών της σεξιστικής ρητορικής μίσους και της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι ρυθμίσεις εργασίας, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, ώστε να προσελκύονται και να παραμένουν, τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες, σε επαγγέλματα και τομείς που είναι ασυνήθιστα για το φύλο τους.
28. Προκειμένου να μειωθεί ο οριζόντιος διαχωρισμός με βάση το φύλο και να διευκολύνονται και να ενθαρρύνονται κορίτσια, αγόρια, γυναίκες και άνδρες ανεξαρτήτως καταβολών να επιλέγουν εκπαιδευτικούς τομείς και επαγγελματική απασχόληση σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητές τους, μεταξύ άλλων σε χώρους που είναι ασυνήθιστοι για το φύλο τους, καθώς και να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης σε όλους τους τομείς σε ισότιμη βάση, να ληφθούν σχετικά μέτρα όπως τα ακόλουθα:
- α. αύξηση της ευαισθητοποίησης μεταξύ μαθητών, σπουδαστών, γονέων, διδασκόντων, συμβούλων και άλλων προσώπων που ασχολούνται με την εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τις προσλήψεις και τις ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην ανισότητα των φύλων, τα υποκείμενα αίτια της και τις διάφορες εκδηλώσεις της όπως ο διαχωρισμός με βάση το φύλο, τις αλληλοσυνδέσεις μεταξύ φύλου και άλλων πτυχών της ταυτότητας και τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν σε αυτόν τον τομέα,

- β. αντιμετώπιση των στερεοτύπων των φύλων και άλλων επίσημων διαφορών μεταξύ των φύλων στο διδακτικό περιεχόμενο και τις μεθόδους διδασκαλίας και διάθεση εκπαιδευτικών και άλλων εργαλείων για την καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων και για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης,
- γ. αύξηση της ελκυστικότητας των τομέων STEM και EHW για τους σπουδαστές και των δύο φύλων, μεταξύ άλλων, κατά περίπτωση, με τη σύνδεση της διδασκαλίας STEM προς τις οικονομικές, περιβαλλοντικές και κοινωνικές προκλήσεις ή τις τέχνες και τον σχεδιασμό, καθώς και με τη σύνδεση της διδασκαλίας EHW προς παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς όπως ο STEM, λαμβανομένων πάντα υπόψη της ψηφιοποίησης και των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας,
- δ. ενημέρωση τόσο των κοριτσιών όσο και των αγοριών, των γυναικών και των ανδρών σχετικά με τις υπάρχουσες και μελλοντικές ευκαιρίες απασχόλησης στους τομείς STEM και EHW,
- ε. δημιουργία στενότερων δεσμών μεταξύ σχολείων και χώρων εργασίας, ώστε να καταστούν δυνατές καλύτερα συνειδητοποιημένες επιλογές επαγγέλματος από αγόρια και κορίτσια. Ενθάρρυνση των εργοδοτών και άλλων ενδιαφερομένων να διαδραματίζουν σημαντικότερο ρόλο στην αντιμετώπιση αρνητικών και παραπλανητικών αντιλήψεων για τις σταδιοδρομίες STEM ή EHW, ιδίως με την παροχή ακριβών πληροφοριών για τους τομείς αυτούς, με την προώθηση θετικών προτύπων και για τα δύο φύλα και με την προσφορά ευκαιριών στους σπουδαστές προκειμένου να αποκτήσουν επαγγελματική πείρα,
- στ. μύηση τόσο των κοριτσιών όσο και των αγοριών στις δεξιότητες ΤΠΕ και τις δεξιότητες που συνδέονται με τη φροντίδα από νεαρή ηλικία, με ιδιαίτερη έμφαση στην ενθάρρυνση περισσότερων κοριτσιών να αναπτύξουν και να διατηρήσουν ενδιαφέρον και ταλέντα στον ψηφιακό τομέα και περισσότερων αγοριών να πράξουν το ίδιο σε τομείς που συνδέονται με τη φροντίδα,
- ζ. λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση του προβλήματος της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, που αφορά κυρίως τα αγόρια και τους άνδρες· και

- η. δημιουργία ή χρηματοδότηση ειδικών κινήτρων και δομών που θα ενθαρρύνουν περισσότερες γυναίκες να εισέλθουν και να παραμείνουν στους τομείς STEM και περισσότερους άνδρες να εισέλθουν και να παραμείνουν στους τομείς EHW, περιλαμβανομένων κινήτρων και δομών που θα βοηθήσουν τους εργοδότες να αντιμετωπίζουν το πρόβλημα των υποσυνείδητων προκαταλήψεων κατά τις προσλήψεις και την επαγγελματική σταδιοδρομία, να προωθούν πλέον συνειδητοποιημένο από αποψη φύλου και φιλικό κλίμα στον χώρο εργασίας, να αναδεικνύουν πιθανές δυνατότητες σταδιοδρομίας και να προσφέρουν προγράμματα καθοδήγησης,
  - θ. προαγωγή της διά βίου μάθησης, ώστε να εξασφαλισθεί η δυνατότητα ανδρών και γυναικών κάθε ηλικίας να αλλάζουν σταδιοδρομία.
29. Να λάβουν μέτρα που να στοχεύουν τα αίτια του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος που συνδέονται με το διαχωρισμό με βάση το φύλο, μεταξύ άλλων με τους εξής τρόπους:
- α. αύξηση της διαφάνειας όσον αφορά τις αμοιβές,
  - β. ανάπτυξη και διάθεση εργαλείων αξιολόγησης της εργασίας, προκειμένου να καθορισθεί, κατά αντικειμενικό και αμερόληπτο τρόπο, τι αποτελεί εργασία ίσης αξίας και να αυξηθεί η συνειδητοποίηση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά την έννοια της εργασίας ίσης αξίας,
  - γ. εντατικοποίηση των προσπαθειών ώστε να αποδοθεί ίση αξία στις δεξιότητες γυναικών και ανδρών, μεταξύ άλλων με την υποστήριξη της καλύτερης αναγνώρισης όλων των δεξιοτήτων, περιλαμβανομένων όσων συνδέονται κατά παράδοση με τις γυναίκες, και των επιδόσεων των γυναικών στον χώρο εργασίας και της συμβολής τους στην οικονομία,
  - δ. επαναξιολόγηση της σχετικής με φροντίδα αμειβόμενης εργασίας και επανεξέταση των μισθολογικών δομών και των αποδοχών σε όλα τα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα και δραστηριότητες, ώστε να καταπολεμηθούν τα στερεότυπα φύλου που συνδέονται με το μισθολογικό χάσμα, καθώς και να βελτιωθούν οι αμοιβές στους τομείς EHW· και
  - ε. εφαρμογή και επιβολή της νομοθεσίας για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων γυναικών και ανδρών σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

**ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ**, σύμφωνα με τις αντίστοιχες αρμοδιότητές τους και τηρουμένων του ρόλου και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:

30. Να εντείνουν τις προσπάθειες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις εθνικές και ενωσιακές πολιτικές και μέτρα για την αγορά εργασίας, περιλαμβανομένης της χρηματοδότησης, με επικέντρωση ιδίως σε πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την αναβάθμιση των υφιστάμενων και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και με την ψηφιοποίηση, την επιστήμη, την έρευνα και την ανάπτυξη, ώστε να εξοπλίζονται τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες με τις δεξιότητες και τα προσόντα που ενδείκνυνται για τη δομή και τις απαιτήσεις της σημερινής και της μελλοντικής αγοράς εργασίας και απαιτούνται για την πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας.
31. Να λάβουν μέτρα για τη συστηματική εξάλειψη του διαχωρισμού κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των εθνικών και ενωσιακών πολιτικών για την προώθηση της βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης, την υποστήριξη της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού και των συνεπειών της αυτοματοποίησης, ώστε να εξασφαλίζεται ότι άνδρες και γυναίκες θα επωφελούνται εξίσου από όλες τις ευκαιρίες απασχόλησης.
32. Να παρακολουθούν τις πολιτικές για την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση από την προοπτική της ισότητας των φύλων καθ' όλη τη διάρκεια της εφαρμογής τους και να λαμβάνουν μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι οποιαδήποτε αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών δεν θα έχει ως αποτέλεσμα αύξηση του οριζόντιου διαχωρισμού ή διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.
33. Να εντείνουν τις προσπάθειες ώστε να παρέχουν επαρκή χρηματοδότηση για νέες πολιτικές και για ενίσχυση των υφιστάμενων πολιτικών με στόχο τη μείωση του οριζόντιου διαχωρισμού με βάση το φύλο και των αιτίων και συνεπειών του, τόσο σε εθνικό όσο και σε ενωσιακό επίπεδο, μέσω μακροπρόθεσμης στρατηγικής προσέγγισης και αποτελεσματικής χρήσης των πόρων και προγραμμάτων της ΕΕ, ιδίως των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών και επενδυτικών ταμείων, και του Erasmus+.
34. Να διασφαλίσουν ότι οι πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, περιλαμβανομένων των συστημάτων και προγραμμάτων μαθητείας, θα περιλαμβάνουν μέτρα για τη μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού και ότι θα χρησιμοποιούνται επίσης ενωσιακοί και εθνικοί εκπαιδευτικοί πόροι και πρωτοβουλίες για την υποστήριξη των γυναικών και ανδρών που μετακινούνται σε επαγγέλματα όπου το άλλο φύλο υπερεκπροσωπείται.

35. Να λάβουν μέτρα για τη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στον τομέα των ΤΠΕ, εντός του πλαισίου της στρατηγικής για την ψηφιακή ενιαία αγορά. Να ενθαρρύνουν τους εργοδότες, ιδίως τις εταιρείες που συμμετέχουν στον συνασπισμό για τις ψηφιακές δεξιότητες και θέσεις εργασίας, να δώσουν ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας σε γυναίκες και άνδρες και στην προώθηση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της οργάνωσής τους.
36. Να διευκολύνουν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής, της οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες με την εισαγωγή καλά σχεδιασμένων μέτρων που να διασφαλίζουν τη σωστή ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και να μεριμνήσουν για τη μεγαλύτερη δυνατή διαθεσιμότητά τους σε όλους τους τομείς και όλα τα επαγγέλματα, μεταξύ άλλων ώστε οι γονείς και τα πρόσωπα που παρέχουν φροντίδα να αναλάβουν νέες μορφές εργασίας, ιδίως με τους ακόλουθους τρόπους:
- α. λήψη αποτελεσματικής πολιτικής δράσης για να ενθαρρυνθεί ο δίκαιος επιμερισμός των οικιακών ευθυνών και των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, ιδίως μέσω κινήτρων για την ενθάρρυνση των ανδρών να ζητούν άδειες πατρότητας,
  - β. εντατικοποίηση των προσπαθειών για την παροχή ποιοτικών, οικονομικά προσιτών και προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά ή άλλα εξαρτώμενα πρόσωπα,
  - γ. στήριξη των εργοδοτών τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα στην παροχή μέτρων για τη διευκόλυνση του συνδυασμού της επαγγελματικής, οικογενειακής και της ιδιωτικής ζωής, μεταξύ άλλων με την παροχή κινήτρων για την εφαρμογή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και μέτρων φιλικών προς την οικογένεια στον χώρο εργασίας, με πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων για «έξυπνη» εργασία<sup>4</sup> και
  - δ. στοχευμένη επένδυση στις ψηφιακές εργασιακές πρακτικές, ώστε να βελτιωθεί η ισορροπία εργασίας-ιδιωτικής ζωής για όλους.
37. Να δίνουν τακτικά συνέχεια στους δείκτες που παρατίθενται στο Παράρτημα Ι για τη συστηματική παρακολούθηση της προόδου, αξιοποιώντας πλήρως το έργο του EIGE και της Eurostat. Να αναλύουν τα αποτελέσματα και, κατά περίπτωση, να αναλαμβάνουν περαιτέρω δράση τόσο σε επίπεδο κρατών μελών όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

---

<sup>4</sup> «έξυπνες» εργασιακές ρυθμίσεις στο πλαίσιο των δυνατοτήτων που προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία (λ.χ. τηλεργασία και ελαστικό ωράριο εργασίας).

38. Να εξακολουθήσουν να επιδιώκουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, μεταξύ άλλων σύμφωνα με τις αρχές που καθορίζονται στη διοργανική διακήρυξη σχετικά με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, και με τα μέτρα που θεσπίζονται στην ανακοίνωση της Επιτροπής με θέμα «Πρωτοβουλία με στόχο τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές [πρόσωπα που παρέχουν φροντίδα]»

#### **ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:**

39. Να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους ενδιαφερομένους και αρμόδιους φορείς να εντείνουν τις προσπάθειές τους για τη μείωση του οριζόντιου διαχωρισμού με βάση το φύλο, μεταξύ άλλων τονίζοντας τα σημαντικά οικονομικά οφέλη από την εξάλειψη του διαχωρισμού και την καθοριστική σημασία της στο πλαίσιο της μελλοντικής εργασίας.
40. Να στηρίζει τις πρωτοβουλίες για τη δημιουργία προγραμμάτων με στόχο την εξάλειψη του διαχωρισμού σε συγκεκριμένους τομείς, σύμφωνα με τα πορίσματα της έκθεσης του EIGE «Gender segregation in education, training and the labour market [Διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας]», η οποία επιβεβαιώνει την έλλειψη συμμετοχής των γυναικών ιδίως στους τομείς STEM και των ανδρών στους τομείς EHW. Να εφαρμόσει πιλοτικά αυτά τα προγράμματα και να εκτιμήσει τον αντίκτυπό τους, ώστε να διευκολύνει την τεκμηριωμένη χάραξη πολιτικών στα κράτη μέλη αλλά και σε επίπεδο ΕΕ.
41. Να προωθήσει τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών προς διευκόλυνση της αμοιβαίας μάθησης και της ανταλλαγής καλών και ελπιδοφόρων πρακτικών, ώστε να ενισχυθούν οι ικανότητες και να ενθαρρυνθεί η δικτύωση.
42. Να διαβουλεύεται τακτικά με τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο του τριμερούς διαλόγου που αφορά τα εν λόγω ζητήματα.
43. Να παρακολουθεί στενότερα από τη σκοπιά του φύλου τη στόχευση και χρήση των επενδύσεων και της χρηματοδότησης που αφορούν την καινοτομία, ώστε να αποφεύγεται η ενίσχυση των στερεοτύπων και να προωθείται η εξάλειψη του διαχωρισμού.
44. Να εφαρμόσει τα μέτρα που εξαγγέλλονται στο σχέδιο δράσης 2017-2019 της ΕΕ για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών και να εξακολουθήσει να συλλέγει και να παρέχει τα σχετικά δεδομένα όσον αφορά το υφιστάμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις συνέπειές του για τις αποδοχές και τις συντάξεις.

**Δείκτες σχετικά με τον διαχωρισμό με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και στην αγορά εργασίας<sup>5</sup>**

**Κρίσιμος τομέας προβληματισμού Β: Εκπαίδευση και κατάρτιση των γυναικών**

**Δείκτης 1:** Αναλογία γυναικών και ανδρών αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (επίπεδα ISCED 5-8) και επαγγελματικής (επίπεδα ISCED 3-4) εκπαίδευσης και κατάρτισης στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) και στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας (EHW) – στο σύνολο των αποφοίτων στο πεδίο αυτό.<sup>6</sup>

**Κρίσιμος τομέας προβληματισμού IB: Κορίτσια**

**Δείκτης 2:** 15χρονα κορίτσια και αγόρια: επιδόσεις στα μαθηματικά και τις επιστήμες.<sup>7</sup>

**Δείκτης 3:** Αναλογία όλων των 15χρονων κοριτσιών και αγοριών και των 15χρονων κοριτσιών και αγοριών με τις καλύτερες επιδόσεις στις επιστήμες τα οποία αναμένουν ότι θα εργάζονται σε επαγγέλματα σχετικά με τις επιστήμες στην ηλικία των 30 ετών.<sup>8</sup>

**Κρίσιμος τομέας προβληματισμού ΙΑ: Γυναίκες και Περιβάλλον**

**Δείκτης 4:** Αναλογία γυναικών και ανδρών μεταξύ των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο σύνολο των αποφοίτων (επίπεδα ISCED 5 και 6) στις φυσικές επιστήμες και τις τεχνολογίες.<sup>9</sup>

**Κρίσιμος τομέας προβληματισμού ΣΤ: Γυναίκες και οικονομία**

**Δείκτης 5:** Διαχωρισμός με βάση το φύλο: μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές γυναικών και ανδρών που εργάζονται στους 5 βιομηχανικούς κλάδους (και στις 5 επαγγελματικές κατηγορίες) με τους υψηλότερους αριθμούς γυναικών εργαζομένων και τους υψηλότερους αριθμούς ανδρών εργαζομένων· μισθολογικό χάσμα στις διευθυντικές επαγγελματικές κατηγορίες.<sup>10</sup>

**Δείκτης 6:** Ποσοστό γυναικών και ποσοστό ανδρών που απασχολούνται σε επαγγέλματα των τομέων STEM και EHW.<sup>11</sup>

---

<sup>5</sup> Για περισσότερες πληροφορίες, βλέπε την έκθεση του EIGE στο έγγρ. 14624/17 ADD 2.

<sup>6</sup> Ο παρών δείκτης ενοποιεί και αναθεωρεί δύο τρέχοντες δείκτες στον τομέα Β και ένα δείκτη σχετικά με το ποσοστό των «κοριτσιών που φοιτούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση» στον τομέα IB.

<sup>7</sup> Υφιστάμενος δείκτης.

<sup>8</sup> Νέος δείκτης.

<sup>9</sup> Υφιστάμενος δείκτης.

<sup>10</sup> Υφιστάμενος δείκτης.

<sup>11</sup> Νέος δείκτης.

**Έγγραφο αναφοράς**

**1. Νομοθεσία της ΕΕ:**

- Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303, 2.12.2000, σ. 16)
- Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (ΕΕ L 373, 21.12.2004, σ. 37)
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (ΕΕ L 204, 26.7.2006, σ. 23)
- Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 180, 15.7.2010, σ.1)

**2. Συμβούλιο:**

Όλα τα συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την επισκόπηση της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου<sup>12</sup> και άλλα συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ισότητα των φύλων, ιδίως τα αναφερόμενα κατωτέρω:

- Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 9ης Ιουνίου 2008 με θέμα «Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην κοινωνία» (έγγρ. 9671/2008).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 30ής Μαΐου 2008 σχετικά με τις φιλικές προς την οικογένεια επιστημονικές σταδιοδρομίες: προς ένα ολοκληρωμένο μοντέλο (έγγρ. 9026/1/08 REV 1)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ενίσχυση της δέσμευσης και κλιμάκωση της δράσης για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, και επανεξέταση της εφαρμογής του προγράμματος δράσης του Πεκίνου (έγγρ. 18121/10)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 7ης Μαρτίου 2011 σχετικά με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020) (ΕΕ C 155, 25.5.2011, σ. 10).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 7ης Μαρτίου 2011 σχετικά με την ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (έγγρ. 6917/11).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Ισότητα εισοδηματικών ευκαιριών ανδρών και γυναικών: Μείωση της συνταξιοδοτικής ανισότητας των φύλων», 18 Ιουνίου 2015 (έγγρ. 10081/15)
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου με θέμα «Στοχεύοντας στις κοινωνικές επενδύσεις για την ανάπτυξη και τη συνοχή», 20 Ιουνίου 2013 (έγγρ. 11487/13).

---

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm)

- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη μετάβαση σε αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, 9 Μαρτίου 2015 (έγγρ. 7017/15).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 26 Οκτωβρίου 2015 σχετικά με το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων 2016-2020 (έγγρ. 13201/15).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 15ης Ιουνίου 2017 με θέμα «Προς στρατηγικές ανταμοιβής της εργασίας» (έγγρ. 9647/17).
- Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ενίσχυση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας της ΕΕ (έγγρ. 6889/17).

### 3. Ευρωπαϊκή Επιτροπή:

- Ανακοίνωση της Επιτροπής της 3ης Μαρτίου 2010: «Ευρώπη 2020: Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» (COM(2010) 2020 final).
- "The Role of Men in Gender Equality -- European Strategies & Insights» [«Ο ρόλος των ανδρών στην ισότητα των φύλων -- Ευρωπαϊκές στρατηγικές και συλλήψεις»]  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/130424\\_final\\_report\\_role\\_of\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf)
- Σύσταση της Επιτροπής, της 7ης Μαρτίου 2014, σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας, OJ L 69 της 8.3.2014, σ. 112-116.
- Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «Strategic engagement for gender equality 2016-2019 [Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019]» (SWD(2015) 278 final).
- Opinion of the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men on how to overcome occupational segregation [Γνωμοδότηση της συμβουλευτικής επιτροπής για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών σχετικά με την αντιμετώπιση του επαγγελματικού διαχωρισμού]  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions\\_advisory\\_committee/151125\\_opinion\\_occ\\_segregation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf)
- Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «2017 Report on equality between women and men in the European Union [Έκθεση του 2015 για την ισότητα γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση]» (SWD(2017) 108 final)
- Ανακοίνωση της Επιτροπής της 26ης Απριλίου 2017: «Πρωτοβουλία με στόχο τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές[πρόσωπα που παρέχουν φροντίδα]» (COM(2017)252 final).
- Ανακοίνωση της Επιτροπής με θέμα «Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 - Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων» (COM(2017) 678 final).
- Συνασπισμός για τις ψηφιακές δεξιότητες και θέσεις εργασίας  
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

### 4. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο:

- Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 12ης Μαρτίου 2013 σχετικά με την εξάλειψη των στερεοτύπων που αφορούν το φύλο στην ΕΕ (P7\_TA(2013)0074).
- Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 28ης Απριλίου 2016 σχετικά με την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών στην ψηφιακή εποχή (P8\_TA(2016)0204).

## 5. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων - EIGE:

- Έκθεση του EIGE με θέμα «Gender segregation in education, training and the labour market [Διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας]» (έγγρ. 14624/17 ADD 2).
- Ενημερωτικό έγγραφο του EIGE με θέμα «Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth [Τα οικονομικά οφέλη της ισότητας των φύλων στην ΕΕ. Πώς η ισότητα των φύλων στην παιδεία STEM οδηγεί στην οικονομική ανάπτυξη]». <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

## 6. Λοιπά

- Διοργανική διακήρυξη σχετικά με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, που υπογράφηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_el.pdf)
- Διακήρυξη του Παρισιού για την προαγωγή της ιδιότητας του πολίτη και των κοινών αξιών της ελευθερίας και του σεβασμού των άλλων μέσω της εκπαίδευσης [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf)