

### Πλαίσιο πολιτικής

Η εδραιωμένη υποεκπροσώπηση των γυναικών στις διαδικασίες λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων αποτελεί μια υφιστάμενη και σημαντική πρόκληση για την ΕΕ και τα κράτη μέλη της. Ο δείκτης ισότητας των φύλων, που εκπόνησε το EIGE το 2013, μετρά τα υφιστάμενα χάσματα στην επίτευξη πλήρους ισότητας των φύλων σε έξι τομείς, ένας εκ των οποίων αφορά την «εξουσία». Στον εν λόγω τομέα εκτιμάται το χάσμα μεταξύ της εκπροσώπησης των γυναικών και των ανδρών στις διαδικασίες λήψης πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων. Βάσει των διαθέσιμων δεδομένων, ο τομέας σημείωσε τη χαμηλότερη βαθμολογία ως προς την ισότητα των φύλων με 38 στους 100 βαθμούς για την ΕΕ, τονίζοντας ότι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην εξουσία και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων εξακολουθεί να αποτελεί πιεστικό ζήτημα.

### Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2010-2015)

- Ορίζει την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων ως μία από τις έξι περιοχές προτεραιότητας.
- Έχει ως στόχο να προωθήσει την ισότητα στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων γενικά και στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών.

### Πρόταση της Επιτροπής για οδηγία σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων (2012)

- Θέτει το 40 % ως στόχο για τη συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε μη εκτελεστικές θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων εταιρειών έως το 2020.
- Ζητά από τις εταιρείες με χαμηλότερο ποσοστό του υποεκπροσωπούμενου φύλου να βασίζονται στην επιλογή υποψηφίων σε συγκριτική ανάλυση, εφαρμόζοντας ουδέτερα ως προς το φύλο και χωρίς αμφισημία κριτήρια και να δίνουν προτεραιότητα στον/στην υποψήφιο/-α του υποεκπροσωπούμενου φύλου όταν οι υποψήφιοι/-ες έχουν ισότιμα προσόντα.
- Υποχρεώνει τις εισηγμένες εταιρείες να καθορίζουν τους δικούς τους στόχους όσον αφορά τις εκτελεστικές θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων.
- Ενισχύει την αμεροληψία και τη διαφάνεια στις διαδικασίες επιλογής μελών διοικητικών συμβουλίων ασκώντας πίεση στις εταιρείες ώστε να εξετάζουν ευρύτερη βάση υποψηφίων.

### Συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών (2014)

- Εκστρατείες του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών (EWL) «50/50» και «Δημοκρατία της ισότητας και ενεργή συμμετοχή των Ευρωπαίων πολιτών στα κοινά: Καμία σύγχρονη ευρωπαϊκή δημοκρατία χωρίς ισότητα των φύλων».
- Προώθηση της ίσης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών σε όλα τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, ώστε τα δικαιώματα των γυναικών και η ισότητα των φύλων να αποτελούν βασική προτεραιότητα στην πολιτική ατζέντα της ΕΕ.

- Αντιμετώπιση της άνιση εκπροσώπησης των φύλων στην επιλογή και τη συμμετοχή υποψηφίων για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

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

- Z.1.** Λήψη μέτρων ώστε να διασφαλίζεται η ισότιμη πρόσβαση και η πλήρης συμμετοχή των γυναικών στις δομές εξουσίας και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- Z.2.** Αύξηση της δυνατότητας των γυναικών να συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και σε ηγετικές θέσεις.

Ο τομέας Z αναθεωρήθηκε δύο φορές, από τη φινλανδική προεδρία του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 1999 και από την ιταλική προεδρία το 2003. Αναπτύχθηκε δέσμη 18 δεικτών, οι οποίοι μετρούν την αναλογία γυναικών και ανδρών σε βασικές θέσεις/οργανισμούς και αξιολογούν πολιτικές για την προώθηση καλύτερης ισορροπίας στην εκπροσώπηση των φύλων κατά τη διάρκεια εκλογών. Οι εν λόγω δείκτες αποδείχθηκαν κρίσιμης σημασίας για την αξιολόγηση του τομέα I «Γυναίκες και Μέσα Ενημέρωσης» και του τομέα ΙΑ «Γυναίκες και Περιβάλλον».

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

#### Αργοί ρυθμοί προόδου όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών σε εθνικές ή ομοσπονδιακές γενικές συνελεύσεις λήψης αποφάσεων

Ενώ διακρίνεται ελαφρά αύξηση στην πρόσβαση των γυναικών σε εθνικά/ομοσπονδιακά κοινοβούλια, η εν λόγω αύξηση είναι αργή (αύξηση 3 ποσοστιαίων μονάδων σε 27 % στα ενιαία κοινοβούλια /κάτω βουλές μεταξύ 2008 και 2013). Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το ένα τρίτο των θέσεων λήψης πολιτικών αποφάσεων στην ΕΕ-28, κατέχοντας λιγότερο από 30 % των εδρών στα ομοσπονδιακά/εθνικά κοινοβούλια στο ήμισυ των κρατών μελών. Στα κράτη μέλη που διαθέτουν περιφερειακά κοινοβούλια, η συνολική εκπροσώπηση των γυναικών το 2013 άγγιξε το 32 %.

Στις τοπικές συνελεύσεις (συμβούλια και δημοτικές αρχές), το 2013 η συνολική εκπροσώπηση των γυναικών ήταν 32 % στην ΕΕ. Το υψηλότερο ποσοστό παρατηρήθηκε στη Σουηδία (43 %), και ακολουθούν άλλα επτά κράτη μέλη όπου το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών ήταν πάνω από 30 %.



## ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΕ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΕΘΝΙΚΑ/ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΚΑ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΑ, 2008 ΚΑΙ 2013



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Βάση δεδομένων για τις γυναίκες και τους άνδρες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

### Αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα

Η εκπροσώπηση των γυναικών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (ΕΚ) αυξήθηκε με αργούς αλλά σταθερούς ρυθμούς τα τελευταία 35 χρόνια (από 16 % το 1979 σε 37 % το 2014). Ωστόσο, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις θέσεις μελών και αντιπροέδρων του ΕΚ (3 από 14).

Οι γυναίκες κατέχουν το 33 % των διοικητικών θέσεων επιπέδου 1 και το 39 % των διοικητικών θέσεων επιπέδου 2 και αποτελούσαν το 32 % των Επιτρόπων το 2013, ενώ στην Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα δεν έχει υπάρξει γυναίκα διοικητής από το 2010. Στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο παρατηρήθηκε ελαφρά αύξηση στις γυναίκες δικαστές από το 2008 (από 11 % σε 15 %), η οποία

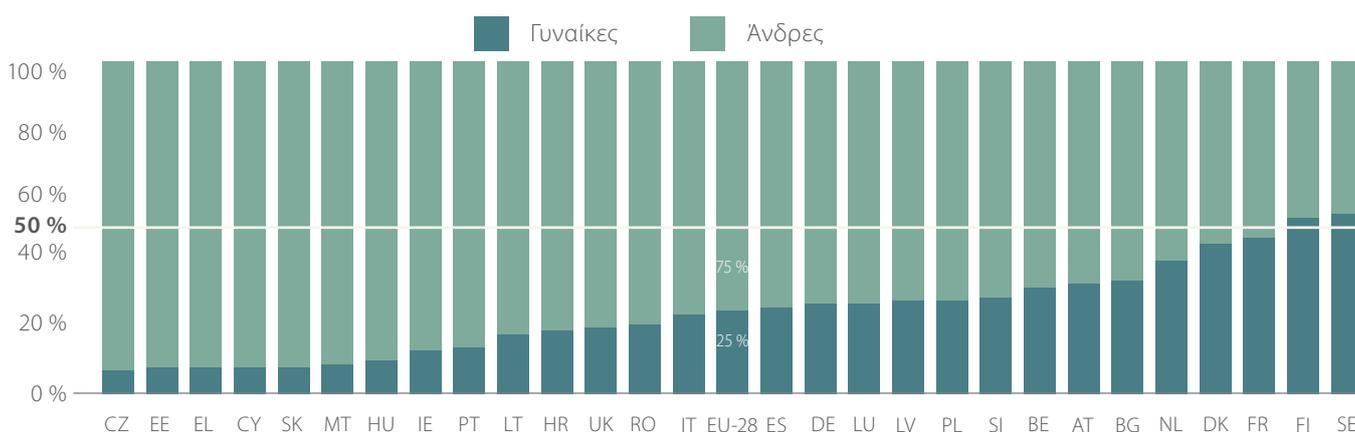
αντισταθμίζεται από τη μείωση που σημειώθηκε στο Πρωτοδικείο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, από 44 % σε 22 %.

### Υπερεκπροσώπηση των ανδρών στην πλειονότητα των εθνικών κυβερνήσεων

Οι γυναίκες κατέχουν μόλις το ένα τέταρτο των θέσεων υπουργών και υφυπουργών στην ΕΕ· μόνο σε δύο κράτη μέλη κατέχουν το 50 % του συνόλου των υπουργικών θέσεων και σε τρία άλλα το 40 %.

Μεταξύ 2008 και 2013, το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ειδικά υπουργικά χαρτοφυλάκια άλλαξε. Το 2013, οι γυναίκες είχαν λιγότερα βασικά (από 20 % σε 18 %) και κοινωνικοπολιτιστικά καθήκοντα (από 40 % σε 38 %) και περισσότερες υπουργικές θέσεις στον τομέα των οικονομικών (από 17 % σε 24 %) και των υποδομών (από 24 % σε 25 %).

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΙΣ, ΑΝΑ ΚΡΑΤΟΣ ΜΕΛΟΣ, 2013



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Βάση δεδομένων για τις γυναίκες και τους άνδρες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

### Τα νομοθετικά και αυτορρυθμιστικά μέτρα μπορούν να επισπεύσουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διαδικασίες λήψης πολιτικών αποφάσεων

Οι εκλογικές κατά φύλο ποσοστώσεις μπορούν να αυξήσουν την εκπροσώπηση των γυναικών. Το 2013, νομοθετικές ποσοστώσεις που εγκρίθηκαν από τις κυβερνήσεις εφαρμόστηκαν σε επτά κράτη μέλη, και 13 κράτη μέλη θέσπισαν ποσοστώσεις σε

εθελοντική βάση. Πρόσφατα, η Ιρλανδία και οι ιταλικές περιφέρειες εισήγαγαν νομοθετικές ποσοστώσεις.

### Σημαντική αύξηση του αριθμού γυναικών σε υψηλές θέσεις της εθνικής δημόσιας διοίκησης

Συνολικά το 2013, οι γυναίκες αντιστοιχούσαν στο ένα τρίτο του συνόλου των δημοσίων υπαλλήλων με θέσεις επιπέδου 2 (39 %, έναντι 34 % το 2008). Οι γυναίκες είχαν χαμηλότερη



εκπροσώπηση στο επίπεδο 1 της διοίκησης με 30 % (28 % το 2008). Οι μεγαλύτερες αυξήσεις σημειώθηκαν στον κοινωνικοπολιτιστικό τομέα: αύξηση από 35 % σε 41 % στο επίπεδο 1 και από 42 % σε 49 % στο επίπεδο 2.

### Αργοί ρυθμοί προόδου στην πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις δικαστών Ανώτατων Δικαστηρίων

Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις θέσεις δικαστών Ανώτατων Δικαστηρίων, με ελαφρά μόνο αύξηση 3 ποσοστιαίων μονάδων από το 2008 σε 35 %. Ενώ οι γυναίκες αντιπροσώπουν στο ήμισυ του δικαστικού σώματος σε έξι κράτη μέλη, αποτελούν μόλις το 9 % σε δύο κράτη μέλη.

### Μικρή πρόοδος στην παρουσία των γυναικών στις διαδικασίες λήψης οικονομικών αποφάσεων και σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών

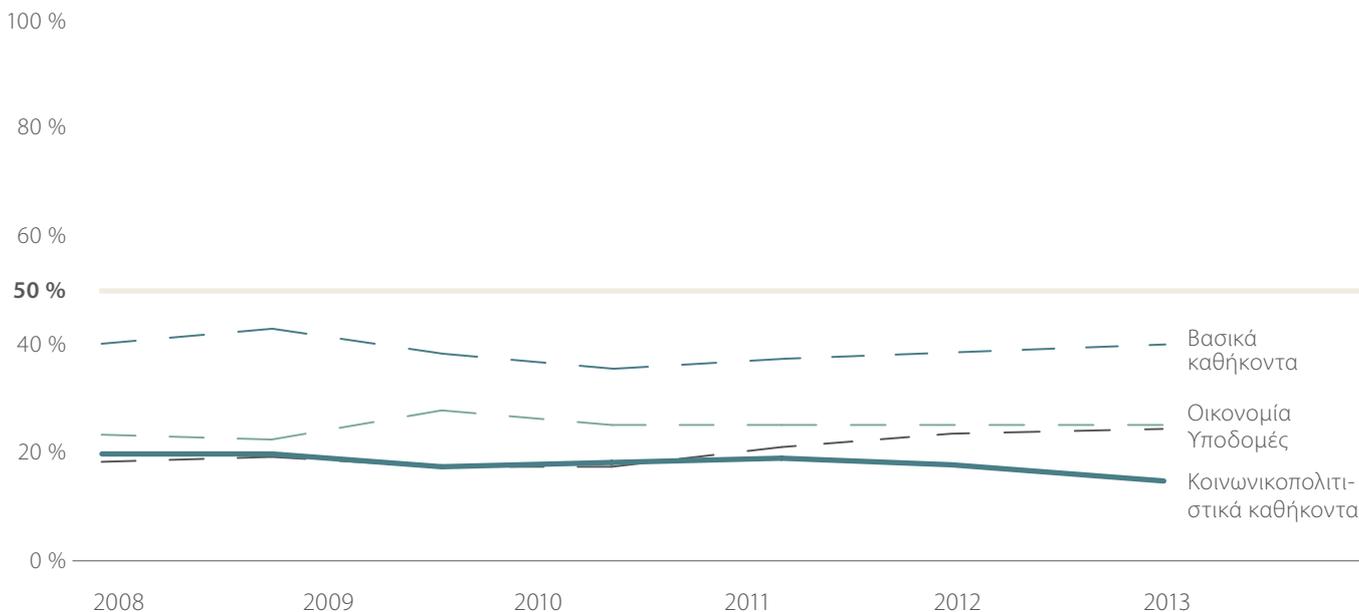
Η πρόσβαση των γυναικών στις διαδικασίες λήψης οικονομικών αποφάσεων αυξάνεται με αργούς ρυθμούς. Το 2013 οι γυναίκες κατείχαν μία στις πέντε θέσεις μελών των οργάνων λήψης αποφάσεων των

Εθνικών Κεντρικών Τραπεζών στην ΕΕ, ενώ τα διοικητικά συμβούλια σε πέντε κράτη μέλη ήταν εξ ολοκλήρου ανδροκρατούμενα. Μεταξύ των διευθυνόντων συμβούλων (CEO) στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών δεν υπήρχε καμία γυναίκα σε 13 κράτη μέλη, σε σύγκριση με 15 κράτη μέλη το 2008. Ενώ η εκπροσώπηση των γυναικών σε εκτελεστικές και μη εκτελεστικές θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες στην ΕΕ είναι ελαφρώς υψηλότερη, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται με ποσοστά 12 % και 19 % των θέσεων αντίστοιχα.

### Ενεργή συμμετοχή κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο ΕΕ στην προώθηση των γυναικών σε ανώτατες θέσεις

Ο αριθμός των γυναικών προέδρων Συνομοσπονδιών Εργαζομένων δεν αυξήθηκε σημαντικά από το 2008 και η εκπροσώπηση των γυναικών στα σχετικά διοικητικά συμβούλια παραμένει χαμηλή. Η εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις προέδρων και αντιπροέδρων Συνομοσπονδιών Εργοδοτών/-τριών βελτιώθηκε. Από τους/τις εξήντα προέδρους των Οργανώσεων Εργοδοτών/-τριών της ΕΕ οι οκτώ είναι γυναίκες, έναντι μίας το 2008, και οι γυναίκες αποτελούν το 17 % του συνόλου των μελών διοικητικών οργάνων, έναντι 9 % το 2008.

## ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΥΠΟΥΡΓΩΝ ΑΝΑ ΤΟΜΕΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΣΤΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΕ-28, 2008 – 2013



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Βάση δεδομένων για τις γυναίκες και τους άνδρες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

### Χρήσιμες πρωτοβουλίες:

Αρκετά κράτη μέλη εξέφρασαν την υποστήριξή τους στην **πρωτοβουλία της ΕΕ σχετικά με τις νομοθετικές ποσοτώσεις** για διοικητικά συμβούλια εταιρειών (DK, IE, IT, AT, PL, PT). Η Δανία, για παράδειγμα, εξέδωσε σύσταση σχετικά με συγκεκριμένους στόχους για τα διοικητικά συμβούλια. Άλλες χώρες, όπως η Αυστρία, το Βέλγιο και η Γερμανία, ενέκριναν πρόσφατα ή πρόκειται σύντομα να εγκρίνουν νομοθεσία σχετικά με τις κατά φύλο ποσοτώσεις για συγκεκριμένες εταιρείες. Στην Ιταλία, διενεργήθηκε εκστρατεία ευαισθητοποίησης με τίτλο «Gender Quota. A more Balanced Country has a Better Future» (Κατά φύλο ποσοτόωση. Μια καλύτερα εξισορροπημένη χώρα έχει καλύτερο μέλλον) για την υποστήριξη της νομοθεσίας του 2011 σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια και θεσπίστηκε νόμος (νόμος 120/2011) που στοχεύει στην αύξηση του ποσοστού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια δημόσιων επιχειρήσεων. Στην Πολωνία, όλα τα εποπτικά όργανα που επιλέχθηκαν από τον υπουργό Δημόσιων Οικονομικών αναμένεται να αγγίξουν το 30 % στην εκπροσώπηση των γυναικών έως το 2015. Στην Πορτογαλία, από το ψήφισμα του Υπουργικού Συμβουλίου του 2012, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις αναμένονταν να εφαρμόσουν σχέδια ισότητας. Από το 2013, ο νέος νόμος ορίζει ότι μεταξύ των μελών κάθε διοικητικού και εποπτικού οργάνου των κρατικών επιχειρήσεων πρέπει να υπάρχει παρουσία τόσο γυναικών όσο και ανδρών. Στην Ισπανία, 31 εταιρείες υπέγραψαν σύμφωνα συνεργασίας με το Υπουργείο Υγείας, Κοινωνικών Υπηρεσιών και Ισότητας, όπου συμπεριλαμβανόταν ο στόχος της επίτευξης εντός τετραετίας ποσοστού 20 % στην παρουσία γυναικών στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις και συντονιστικές επιτροπές ή της αύξησης της παρουσίας τους κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες. Το πρόγραμμα «Promoción», που διεξάγεται από κοινού με επιχειρηματικούς οργανισμούς, εμπλέκει εταιρείες στην επιλογή και την προώθηση του ταλέντου των γυναικών στο προσωπικό τους και ενθαρρύνει την εξειδικευμένη κατάρτιση, τη δημιουργία δικτύων και την καθοδήγηση.



## ΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΡΟΟΔΟΥ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ Ζ: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΞΟΥΣΙΑ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΡΟΟΔΟΥ	ΕΜΠΟΔΙΑ
<ul style="list-style-type: none"><li>• Η σημασία της πρόσβασης των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων απέκτησε μεγαλύτερη προβολή.</li><li>• Η συμμετοχή των γυναικών σημείωσε ελαφρά αύξηση.</li><li>• Η θέσπιση νόμων για την ισότιμη συμμετοχή / νομοθετικών ποσοτώσεων ενισχύει τη δέσμευση των κρατών μελών για μεγαλύτερη ισότητα των φύλων.</li><li>• Οι πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ, όπως η πρόταση οδηγίας για 40 % ποσόστωση γυναικών σε μη εκτελεστικές θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων, επιδιώκουν τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων.</li><li>• Οι κοινωνικοί εταίροι παίζουν ρόλο στη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών σε όργανα λήψης αποφάσεων.</li><li>• Η αναλογία των γυναικών που κατέχουν ανώτατα αξιώματα στη δημόσια διοίκηση και των γυναικών δικαστών Ανώτατων Δικαστηρίων παρουσίασε ελαφρά αύξηση.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Οι γυναίκες κατέχουν λιγότερο από το ένα τρίτο των θέσεων λήψης πολιτικών αποφάσεων στην ΕΕ και ακόμη μικρότερο ποσοστό στα ανώτατα επίπεδα.</li><li>• Το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν στις εθνικές κυβερνήσεις αυξήθηκε μόνο σε περιορισμένο βαθμό.</li><li>• Τα δημόσια/ιδιωτικά οικονομικά και χρηματοπιστωτικά ιδρύματα εξακολουθούν να είναι σχεδόν εξ ολοκλήρου ανδροκρατούμενα.</li><li>• Δεν υπήρξε σημαντική αύξηση στο ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά όργανα των ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων.</li><li>• Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στο μεσαίο και ανώτερο επίπεδο της δημόσιας διοίκησης καθώς και σε τομείς που συνδέονται με τους παραδοσιακούς ρόλους των γυναικών.</li></ul>

## Η μελλοντική πορεία για την ΕΕ

- Σχεδιασμός και εφαρμογή αποτελεσματικών μέτρων πολιτικής (και νομοθεσίας όπου κρίνεται απαραίτητο) για την κατάρριψη της γυάλινης οροφής στις σημαντικότερες οικονομικές δομές, ιδιαίτερα σε αυτές με δημόσιο χαρακτήρα.
- Εξέταση και ενδεχόμενη υλοποίηση αποτελεσματικών στρατηγικών και εργαλείων (π.χ. κατά φύλο ποσοτώσεων) για την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις αιρετές θέσεις και στις θέσεις διορισμού στις σημαντικότερες οικονομικές δομές.
- Αντιμετώπιση και ανατροπή των έμφυλων αντιλήψεων, στάσεων και στερεοτύπων, που δυσχεραίνουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις λήψης αποφάσεων στον πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό τομέα.
- Ενθάρρυνση των κοινωνικών εταίρων και των σχετικών ενδιαφερόμενων μερών ώστε να συνεργάζονται για την ενεργή προώθηση της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων.

## 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 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