

# Inégalités entre les hommes et les femmes dans les activités de soins et en matière de rémunération dans l'UE

## Principales conclusions

- Il existe un lien direct entre la répartition inégale des activités de soins non rémunérées dans les ménages et les inégalités de genre sur le marché du travail.
- L'essentiel des activités de soins non rémunérées est réalisé par les femmes, ce qui entrave leur accès à l'emploi.
- Le secteur des soins rémunérés compte une forte proportion de femmes salariées qui occupent souvent des emplois précaires faiblement rémunérés, avec peu de perspectives de carrière.
- Des revenus plus faibles et des contrats de travail précaires font qu'il est généralement plus commode pour les femmes que pour les hommes de renoncer à un emploi rémunéré et de s'occuper de leur famille.
- La plupart des pays où la répartition des activités de soins non rémunérées est plus équitable entre les hommes et les femmes ont tendance à avoir des taux d'emploi plus élevés pour les femmes et des écarts de revenus plus faibles entre les hommes et les femmes.
- La crise de la COVID-19 en Europe a montré à quel point les activités de soins sont essentielles pour le fonctionnement de la société et de l'économie. Cela nous rappelle pourquoi nous avons besoin d'une répartition plus équitable de cette fonction vitale, mais souvent sous-estimée dans la société.

## Les activités de soins non rémunérées restent un «travail de femme»

Dans toute l'Union européenne (UE), les inégalités entre les hommes et les femmes dans les activités de soins non rémunérées sont frappantes. Les femmes, qu'elles aient ou non un emploi, assument la majeure partie des activités de soins non rémunérées à domicile. Si l'on considère l'ensemble de la population de l'UE, les données montrent que 92 % des femmes de l'UE sont régulièrement des aidantes — ce qui signifie qu'elles se livrent à des activités de soins non rémunérées au moins plusieurs jours par semaine — contre 68 % des hommes (1).

Au quotidien, 81 % des femmes et 48 % des hommes se livrent à des activités de soins. Ce pourcentage passe à 88 % pour les mères et à 64 % pour les pères d'enfants de moins de 18 ans.

### La proportion des activités de soins non rémunérées est également élevée pour les femmes salariées

Le même schéma d'inégalité dans les activités de soins apparaît chez les personnes ayant un emploi. Presque toutes les femmes salariées de l'UE (94 %) sont impliquées dans des activités de soins non rémunérées plusieurs fois par semaine, contre 70 % des hommes salariés (2).

La participation des femmes aux activités de soins non rémunérées est très élevée, puisqu'elle dépasse 85 % dans tous les États membres si l'on tient compte de leurs engagements quotidiens et hebdomadaires. Toutefois, on observe des variations d'un pays à l'autre. Celles-ci sont dues à des différences importantes en ce qui concerne l'engagement

des hommes dans les activités de soins, qui va de 41 % à Chypre à 90 % au Danemark.

C'est en Grèce, à Chypre et en Pologne que la répartition des activités quotidiennes de soins est la plus inégale, les femmes y consacrant deux fois plus de temps que les hommes. Au Danemark, en Suède et en Slovaquie, la répartition des activités de soins est plus équitable (graphique 1).

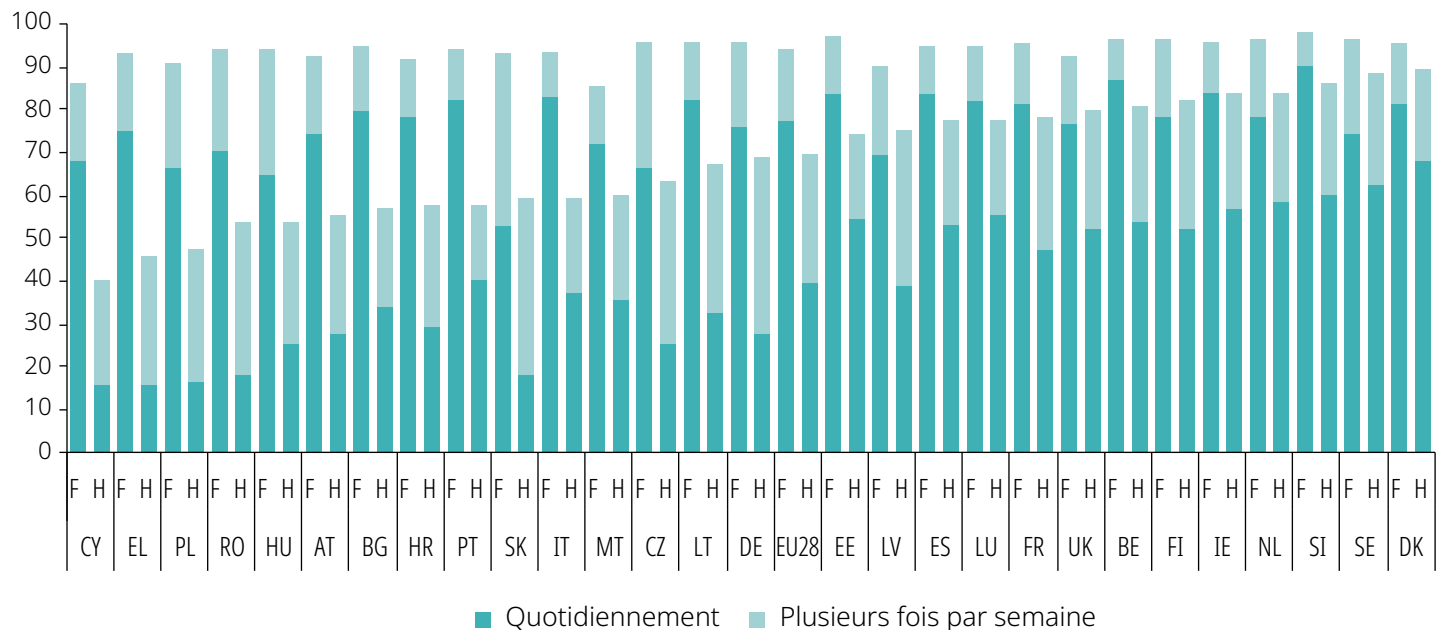


© Ocskay Mark/Shutterstock.com

(1) Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), *Enquête européenne sur la qualité de vie 2016 — Qualité de vie, qualité des services publics et qualité de la société*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2018 (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/fourth-european-quality-of-life-survey-overview-report#tab-01>).

(2) Eurofound, *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

Graphique 1. Population salariée participant aux activités de soins non rémunérées, par sexe (% , 15 +, EU-28, 2015)



Source : élaboration par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) sur la base de la *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail: 2015* d'Eurofound.

NB: faible fiabilité pour les hommes en Grèce, à Chypre, en Pologne et en Slovaquie.

## Les femmes qui occupent des emplois à temps partiel ou temporaires effectuent davantage d'activités de soins non rémunérées

Le statut professionnel a également une incidence sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans les activités de soins non rémunérées et la rémunération. Les femmes qui travaillent à temps partiel consacrent une heure de plus par jour aux activités de soins non rémunérées que les femmes qui travaillent à temps plein, mais ce n'est pas le cas des hommes qui travaillent à temps partiel <sup>(3)</sup>.

Les femmes et les hommes ayant des responsabilités en matière de soins sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires et informels <sup>(4)</sup>. Les femmes qui ont un emploi temporaire, ou qui n'ont pas de contrat formellement établi, consacrent deux fois plus de temps aux activités de soins non rémunérées que les femmes qui ont un emploi permanent.

Les inégalités entre les hommes et les femmes dans les activités de soins sont plus importantes pour les travailleurs et travailleuses occupant des emplois atypiques que pour ceux qui occupent des emplois permanents. Les femmes peu qualifiées consacrent plus de temps aux activités quotidiennes de soins que les femmes occupant des emplois hautement qualifiés <sup>(5)</sup>.

Les femmes utilisent souvent le travail à temps partiel comme une stratégie pour équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales. Pourtant, cela a un effet négatif sur leurs revenus et leurs retraites futures, non seulement parce que cela signifie moins d'heures de travail, mais aussi parce que les salaires horaires sont inférieurs à ceux d'emplois équivalents à temps plein <sup>(6)</sup>. En outre, les femmes sont également plus susceptibles de faire des pauses dans leur carrière en raison de leurs responsabilités en matière de soins. Dans l'UE, 29 % des femmes déclarent que la principale raison de leur travail à temps partiel réside dans la prise en charge de responsabilités en matière de soins, contre seulement 6 % des hommes <sup>(7)</sup>.

<sup>(3)</sup> Eurofound, *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

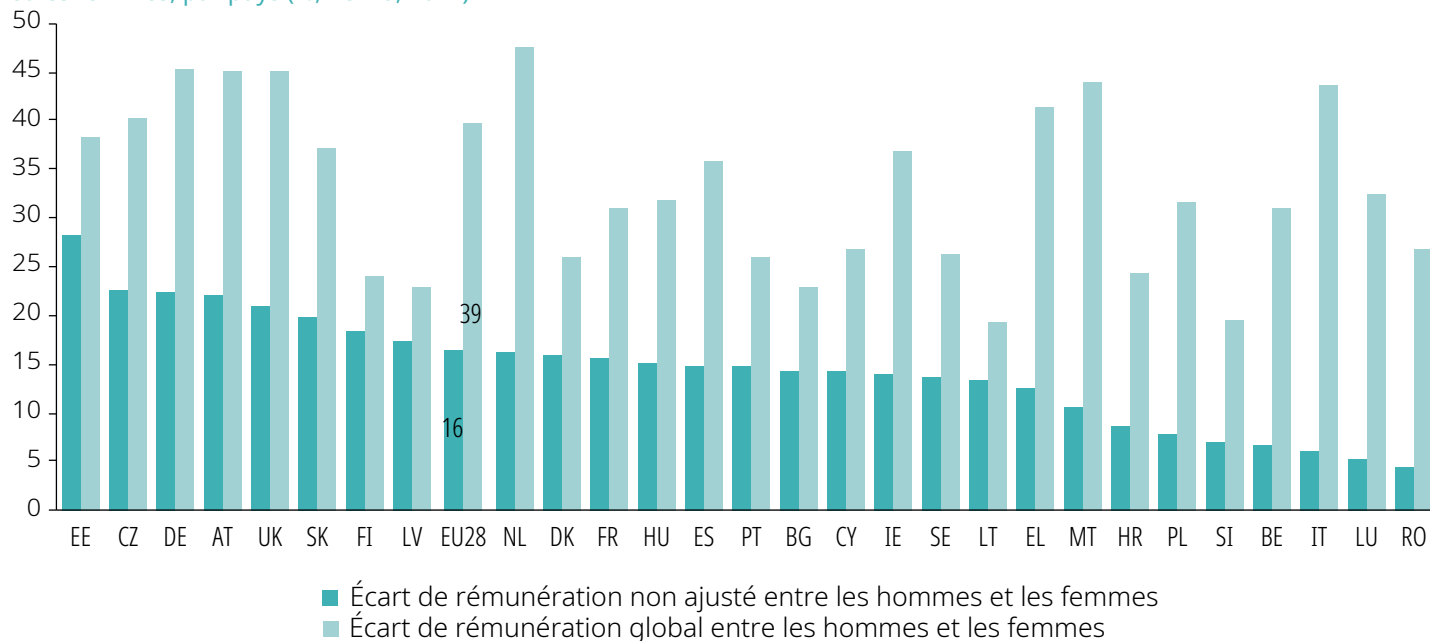
<sup>(4)</sup> Bureau international du travail, *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, Organisation internationale du travail, Genève, 2018 ([https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_712833/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712833/lang--fr/index.htm)).

<sup>(5)</sup> Eurofound, *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

<sup>(6)</sup> Eurostat, *Reconciliation between work, private and family life in the European Union* (Conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale dans l'Union européenne), Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2009 (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-78-09-908>).

<sup>(7)</sup> Eurostat, «Pourquoi les gens travaillent-ils à temps partiel?», 2019 (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1>).

Graphique 2. Écart de rémunération horaire brute non ajusté et écart de rémunération global entre les hommes et les femmes, par pays (% , EU-28, 2014)



Source: base de données en ligne d'Eurostat (earn\_gr\_gpgr2; teqges01).

## Les inégalités dans les activités de soins à autrui réduisent les perspectives d'emploi

Les inégalités entre les hommes et les femmes au niveau des responsabilités familiales ont une incidence directe sur les opportunités d'emploi des femmes. Un indicateur clair de ces inégalités est **l'écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes**. Il mesure la différence entre le salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes salariés, qui s'élève actuellement à 16 % dans l'UE. Un deuxième indicateur est **l'écart entre les hommes et les femmes sur l'ensemble des revenus**, qui tient compte des écarts entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi et de temps de travail. Il donne une image encore plus claire de cette fracture et est beaucoup plus élevé dans tous les pays, atteignant près de 40 % au niveau de l'UE <sup>(8)</sup> (graphique 2).

Il est utile d'examiner conjointement ces deux mesures pour avoir une image complète de ce qui se passe dans certains pays. Par exemple, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Roumanie (4,5 %), en Italie (6,1 %) et à Malte (10,6 %) est faible et inférieur à la moyenne de l'UE. Cela s'explique par un faible taux d'emploi à temps plein des femmes dans ces pays et par le fait que les quelques femmes qui ont un emploi sont généralement très instruites et gagnent bien leur vie. C'est pourquoi l'écart de rémunération global dans ces trois pays est beaucoup plus élevé — respectivement 26,8 %, 43,7 % et 43,9 % — car il tient également compte des faibles taux d'emploi à temps plein des femmes.

## La ségrégation de genre est l'une des causes profondes des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est dû au fait que les femmes se concentrent dans des emplois et des secteurs peu rémunérés en raison d'attentes socioculturelles. Il existe deux types de ségrégation de genre sur le lieu de travail: une ségrégation verticale et une ségrégation horizontale. La **ségrégation verticale** décrit la concentration de femmes aux échelons inférieurs de la hiérarchie et celle des hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés. Elle reflète les obstacles à l'avancement professionnel que rencontrent les femmes et qui les empêchent d'occuper des postes bien rémunérés.

Par exemple, dans les secteurs de l'éducation et des soins de santé, les femmes sont sous-représentées aux postes de direction, bien qu'elles constituent la majorité de la main-d'œuvre. Au niveau de l'UE, pour 1 000 travailleurs ou travailleuses employés dans le secteur de l'éducation, 55 hommes occupent des postes de direction, contre seulement 32 femmes. Dans le secteur des soins de santé, 47 hommes occupent des postes de direction contre seulement 26 femmes pour 1 000 travailleurs ou travailleuses <sup>(9)</sup>. La ségrégation verticale est plus importante dans ces secteurs, comparativement à l'ensemble de l'économie.

<sup>(8)</sup> Eurostat, «Statistiques sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes», dans *Statistics Explained*, 2020 (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/6776.pdf>).

<sup>(9)</sup> Calculs de l'EIGE basés sur les microdonnées de l'EFT-UE 2018.

La **ségrégation horizontale** est la concentration de femmes ou d'hommes dans certaines professions. Elle reflète la division traditionnelle des rôles dans la sphère domestique, qui s'étend au marché du travail. Par exemple, les activités de soins sont considérées de manière stéréotypée comme un travail de femme. En raison de cette conception, les femmes ont tendance à travailler dans des professions soi-disant «traditionnellement féminines» telles que la garde d'enfants, les soins aux personnes âgées, l'enseignement et les soins infirmiers. Ces emplois sont nettement moins bien rémunérés que ceux des secteurs à dominance masculine comme les technologies de l'information. Le secteur des soins à autrui est dominé par les femmes. Elles représentent 37 millions des 49 millions de travailleurs (76 %) dans l'UE. La part des femmes varie de 72 % dans l'éducation à 89 % dans le travail domestique, et est encore plus élevée dans les emplois considérés comme «réservés aux femmes», tels que l'enseignement préprimaire, les soins infirmiers et la profession de sage-femme, le secrétariat et les services à la personne, ainsi que le travail domestique et les autres activités d'aide à domicile <sup>(10)</sup>.

Cette double ségrégation de genre sur le marché du travail, combinée à un taux élevé d'emploi à temps partiel pour les femmes, a pour effet de cantonner les femmes dans les activités de soins à autrui à domicile. Cela renforce encore la répartition inégale des responsabilités en matière de soins entre les hommes et les femmes.

### Une répartition plus équitable des activités de soins réduit les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

L'un des moyens de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes consiste à répartir plus équitablement

## Le recours à des services de soins peut équilibrer les activités de soins non rémunérées à domicile

*Pour ce qui est de tous les travaux ménagers, je les externalise en faisant venir quelqu'un à mon domicile. Cela a été fortement désapprouvé dans ma famille qui me disait: «Oh, tu ne travailles qu'à temps partiel, tu es à la maison, pourquoi ne peux-tu pas t'en occuper?» (Une femme, en Irlande)*

L'un des principaux moyens dont disposent les familles de l'UE pour faire face aux inégalités dans les activités de soins consiste à externaliser ou à confier les activités de soins non rémunérées à d'autres personnes et/ou à recourir à des services payants. Les conclusions de l'EIGE à l'issue des discussions des groupes de réflexion <sup>(13)</sup> ont souligné que le recours à des services de soins peut avoir un impact positif sur la dynamique familiale et contribuer à réduire les déséquilibres



© Dmitry Kalinov/Shutterstock.com

les activités de soins non rémunérées. La charge disproportionnée associée au travail de soin à autrui non rémunéré que supportent les femmes affecte et entrave leur participation au marché du travail. Les responsabilités en matière de soins maintiennent quelque 7,7 millions de femmes hors du marché du travail, contre seulement 450 000 hommes <sup>(11)</sup>.

Parmi les femmes qui ont un emploi, 18 % signalent une réduction de leur temps de travail en raison de responsabilités parentales, contre 3 % des hommes ayant un emploi <sup>(12)</sup>.

Dans les pays où les inégalités dans le temps passé à s'occuper des enfants, des petits-enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées sont faibles, le taux d'emploi des femmes tend à être plus élevé et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes plus faibles.

qui existent entre les hommes et les femmes dans les responsabilités en matière de soins. Dans certains cas, cela semble également permettre d'éviter ou de résoudre les conflits qui pourraient émerger quant à la question de savoir qui se charge des tâches spécifiques de soins.

Différents facteurs influencent les décisions des familles de recourir à des services externes de soins. Il s'agit notamment des coûts, des places disponibles, de la qualité des soins, de l'accessibilité, des heures d'ouverture et du lieu. Un autre facteur qui a été signalé essentiellement par des femmes, comme un élément dissuasif du recours à des services de soins, est la «culpabilité» qu'elles ressentent à l'idée d'externaliser la charge de travail que représentent les activités de soins, traditionnellement considérée comme une responsabilité familiale.

<sup>(10)</sup> Eurostat, «Emploi par sexe, âge et activité économique (à partir de 2008, NACE Rév.2) (1 000) [Ifsa\_egan2]», 2020 ([https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa\\_egan2&lang=fr](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa_egan2&lang=fr)).

<sup>(11)</sup> Élaboration par l'EIGE des données du Programme international d'enquêtes sociales (ISSP) 2012.

<sup>(12)</sup> Calculs de l'EIGE basés sur le module ad hoc «Conciliation du travail et de la vie de famille» de l'EFT-UE, Ifso\_18ceffed, Eurostat.

<sup>(13)</sup> Un groupe de discussion pilote mené en Croatie et dix autres au Danemark, en Allemagne, en Estonie, en Irlande, en France, aux Pays-Bas, au Portugal, en Roumanie, en Slovaquie et en Finlande.

Inégalités entre les hommes et les femmes dans les activités de soins et en matière de rémunération dans l'UE

Les hommes ne semblaient pas avoir le même sentiment et trouvaient qu'il est plus facile d'avoir recours à des services de soins externes que les femmes. Les conclusions de l'EIGE montrent que dans les pays où l'on s'attend généralement à ce que le rôle le plus important des femmes soit de s'occuper de leur foyer et de leur famille, le recours à des services de garde d'enfants est faible. C'est le cas en Tchéquie, en Pologne et en Slovaquie.

## La répartition des tâches ménagères suit généralement les rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes

Dans de nombreux cas, les individus décrivent une répartition équitable des activités de soins au sein de leur ménage, mais lorsque l'on examine de près le type de tâches ménagères, la

*Mon partenaire est très à l'aise dans son rôle de père et se sent responsable. Bien que nous nous partagions les principales tâches de soins de manière presque égale, c'est moi qui suis entièrement responsable de ce qu'il est convenu d'appeler la charge mentale de l'organisation des tâches de soins. (Une femme, en Allemagne)*

répartition des rôles selon le genre est claire. Dans de nombreuses familles, les femmes s'occupent généralement des tâches ménagères et des soins prodigués à des personnes (enfants, personnes âgées et personnes handicapées), tandis que les hommes s'occupent généralement du jardinage, du bricolage et des tâches extérieures plus intenses sur le plan physique.

Les couples rapportent également que les femmes ont encore tendance à assumer la charge mentale de l'organisation des tâches de soins, les compétences et l'efficacité des femmes étant les principaux arguments utilisés pour justifier cette répartition des responsabilités.



## Que peuvent faire les décideurs politiques?

Les fonds de l'UE tels que les Fonds structurels européens et le Fonds européen de développement régional peuvent soutenir les investissements des États membres dans les services et les infrastructures de soins, qui contribuent à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à une réduction des écarts en matière d'emploi et de soins prodigués à autrui. Pour soutenir l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les fonds de l'UE, l'EIGE a développé un outil qui présente les possibilités de financement des mesures de soutien aux parents qui travaillent et aux aidants, dans toute leur diversité, dans l'UE d'aujourd'hui. Cela est conforme à la stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, qui souligne la nécessité de disposer de fonds de l'UE pour soutenir les mesures en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### 1. Accroître la disponibilité, le caractère abordable et la qualité des services de soins aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes handicapées en encourageant les investissements à grande échelle dans le secteur des soins.

Cela contribuerait à combler les écarts en matière de soins prodigués à autrui et créerait de nouveaux emplois, non seulement pour les personnes directement employées dans le secteur des soins, mais aussi pour celles qui travaillent dans des secteurs connexes, comme les personnes qui produisent du matériel médical, le personnel d'entretien, les chauffeurs-livreurs et les travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration. La pandémie de COVID-19 a également montré à quel point les emplois dans le domaine des soins à la personne sont es-



sentuels au bon fonctionnement de la société et de l'économie, et pourquoi il est si important d'investir judicieusement dans le secteur des soins.

### 2. Renforcer le cadre juridique et établir des mesures contraignantes pour assurer une plus grande transparence des rémunérations.

La déclaration obligatoire des salaires par les entreprises est une mesure qui peut remédier au manque d'information des salarié(e)s sur la grille des rémunérations ou des salaires au sein d'une organisation. La Commission européenne travaille sur une proposition de directive sur la transparence en matière de rémunération pour les hommes et les femmes, dont l'objectif est d'introduire des mesures contraignantes en matière de transparence salariale, de rendre les systèmes de rémunération plus transparents, de mieux faire comprendre aux citoyens les notions juridiques pertinentes et de renforcer les mécanismes d'application.

D'autres initiatives, telles que la sensibilisation aux concepts juridiques importants, tels que «rémunération», «travail identique» et «travail de valeur égale», constitueraient également un pas en avant. Une autre mesure importante est la mise en place de systèmes de classification et d'évaluation des emplois neutres du point de vue du genre, qui déterminent la rémunération et les primes. La valeur du travail devrait être évaluée et comparée sur la base de critères objectifs, tels que les exigences professionnelles, la responsabilité, le travail entrepris et la nature des tâches concernées. Cela s'avère nécessaire pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés concernant le travail des femmes.

### 3. Combattre la ségrégation horizontale et la ségrégation verticale de genre sur le marché du travail.

Lutter contre la ségrégation horizontale par des mesures visant non seulement à attirer davantage de femmes dans les domaines dominés par les hommes (tels que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, les technologies de l'information et de la communication), mais aussi à attirer davantage d'hommes dans le secteur des soins. Un moyen d'y parvenir serait de définir une norme en termes de qualifications et de possibilités de progression de carrière pour le

secteur des soins. Cela permettrait de reconnaître la complexité de ces emplois et de mieux en compenser la valeur.

Une autre étape cruciale consiste à reconnaître les compétences acquises dans le cadre des activités de soins, qu'elles soient rémunérées ou non. Cette mesure peut aider les aidants informels, en particulier les femmes, à s'orienter vers d'autres emplois sur le marché du travail. La stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 préconise que la Commission européenne présente la stratégie actualisée en matière de compétences pour l'Europe et propose une recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels, traitant de l'équilibre hommes-femmes sur le marché du travail et des stéréotypes de genre dans l'éducation et la formation <sup>(14)</sup>.

Lutter contre la ségrégation verticale par des mesures visant à remédier à la sous-représentation des femmes aux postes-clés de prise de décision dans la plupart des secteurs du marché du travail. Par exemple, la stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 encourage la Commission européenne à adopter la proposition de 2012 concernant une directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes au sein des conseils d'administration, qui fixe un objectif minimal de 40 % de membres non exécutifs du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration <sup>(15)</sup>.

L'EIGE produit régulièrement des rapports qui examinent divers aspects du programme d'action de Pékin, conformément aux demandes des présidences du Conseil de l'Union européenne. Cette fiche d'information est basée sur le rapport *Inégalités entre les hommes et les femmes dans le travail de soin non rémunéré et sur le marché du travail dans l'UE* (à paraître), préparé à la demande de la présidence allemande. Vous pouvez consulter tous les rapports et publications antérieurs de l'EIGE relatifs au programme d'action de Pékin en cliquant sur le lien suivant: <https://eige.europa.eu/beijing-platform-for-action>

<sup>(14)</sup> Commission européenne, «Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025», 2020 ([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda\\_20\\_357](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_20_357)).

<sup>(15)</sup> Parlement européen, Question avec demande de réponse orale O-000123/2018 au Conseil — Article 128 du règlement — Objet: proposition relative à la directive sur la présence des femmes dans les conseils des sociétés, 2018 ([https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-8-2018-000123\\_FR.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-8-2018-000123_FR.html)).

#### Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est le centre de connaissances de l'UE sur l'égalité de genre. L'EIGE soutient les décideurs politiques et toutes les institutions compétentes dans leurs efforts visant à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité pour tous les Européens, en leur apportant une expertise spécifique et des informations comparables et fiables sur la situation de l'égalité de genre en Europe.

© Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2020

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source



Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilnius  
Lituanie

#### Coordonnées de contact

<http://eige.europa.eu/>  
[facebook.com/eige.europa.eu](https://www.facebook.com/eige.europa.eu)  
[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)  
[youtube.com/user/eurogender](https://www.youtube.com/user/eurogender)  
<https://www.linkedin.com/company/eige>  
[eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)  
+370 52157444  
<https://eurogender.eige.europa.eu/>



Office des publications  
de l'Union européenne